

**Esiti del processo
di autovalutazione della
composizione e del funzionamento
del Consiglio di Amministrazione
dei suoi Comitati
e del Collegio Sindacale
relativamente all'anno 2017**

Sommario

PREMESSA.....	1
1. Consiglio di Amministrazione.....	1
COMPOSIZIONE.....	1
Sezione anagrafica.....	1
Struttura e composizione quali-quantitativa del C.d.A.....	2
Formazione e integrazione.....	3
FUNZIONAMENTO.....	4
a. PROFILI ORGANIZZATIVI.....	4
Riunioni del C.d.A. e processi decisionali.....	4
Altre riunioni tra amministratori.....	4
Il ruolo del Presidente del C.d.A.....	5
Rapporti tra gli amministratori e il Management.....	5
Informazioni e presentazioni.....	5
Struttura e personale.....	6
Interazione con il Collegio Sindacale.....	6
Il Comitato Esecutivo.....	6
Altri Comitati consultivi.....	7
b. POTERI DELL'ORGANO.....	7
Strategia e obiettivi.....	7
Rischi e relativi controlli.....	7
2. Il Comitato Esecutivo.....	7
Il ruolo del Presidente del Comitato Esecutivo.....	8
3. Punti di forza e punti di debolezza.....	8
4. Il Collegio Sindacale.....	9
COMPOSIZIONE.....	9
Sezione anagrafica.....	9
Composizione quali-quantitativa.....	10
FUNZIONAMENTO.....	10
a. PROFILI ORGANIZZATIVI.....	10
b. POTERI DELL'ORGANO.....	11

PREMESSA

In ottemperanza e in linea con le Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Circ. n. 285/2013), il Consiglio di Amministrazione (di seguito, per brevità, "Consiglio" o "C.d.A.") e il Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo Vicentino - Pojana Maggiore hanno effettuato, nel corso dei mesi di marzo e aprile 2018, la propria autovalutazione sulla composizione e sul funzionamento del Consiglio e del Collegio stessi, in relazione all'attività svolta nel corso del 2017.

Il processo di autovalutazione, effettuato con il supporto della Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo, è stato articolato nelle seguenti attività:

- a. definizione di un questionario strutturato di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione che è stato trasmesso al Presidente del Consiglio di Amministrazione e agli 8 consiglieri in carica nel periodo di svolgimento del processo di autovalutazione, alla conclusione del quale sono stati completati e raccolti n. 9 questionari; definizione di un questionario strutturato di autovalutazione del Collegio Sindacale, che è stato trasmesso al Presidente del Collegio Sindacale e ai due Sindaci effettivi in carica nel periodo di svolgimento del processo di autovalutazione, al riguardo, sono stati completati e raccolti tutti e 3 i questionari;
- b. raccolta dei risultati emersi;
- c. elaborazione dei risultati in forma anonima e aggregata da parte della Federazione Veneta delle Banche di Credito Cooperativo;
- d. individuazione degli orientamenti emersi.

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

1. Consiglio di Amministrazione

COMPOSIZIONE

Sezione anagrafica

L'età media dei componenti del C.d.A. è di 64 anni, da un minimo di 53 a un massimo di 75.

Per quanto riguarda il titolo di studio, un amministratore ha conseguito il diploma di scuola media, 4 amministratori hanno conseguito il diploma di scuola superiore e 4 la laurea specialistica/magistrale.

Con riferimento all'anzianità della carica:

- 2 amministratori ricoprono la carica da più di 20 anni;
- 4 amministratori ricoprono la carica da un periodo compreso tra 10 e 20 anni;
- 3 amministratori ricoprono la carica da un periodo compreso tra 3 e 9 anni.

A oggi, un amministratore ricopre altri ruoli in società appartenenti al Credito Cooperativo Veneto e Italiano, mentre 4 ricoprono altri ruoli in società esterne al Credito Cooperativo.

Premesso che la "Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità" diffusa dalla BCE nel maggio 2017 indica tra gli altri, quale elemento utile alla valutazione degli Organi sociali, la disponibilità di tempo dei relativi componenti - che dev'essere considerata sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo - sono state richieste informazioni al riguardo, al fine di poter valutare se gli amministratori hanno la possibilità di dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca.

A tal proposito, al fine di consentire una valutazione agevole in questo senso, si rileva che tre amministratori ricoprono un solo altro incarico, un amministratore ne ricoprono 3 e un altro ne ricopre 5.

Le società in cui gli amministratori rivestono gli incarichi appartengono a settori diversificati: settore agricolo, industriale, terziario (bancario e consulenza), ecc.. Anche in relazione al tempo impiegato per lo svolgimento dell'incarico la situazione è variegata; in termini di numero di ore impiegate nell'arco di 15 giorni, si va da incarichi che richiedono singolarmente dalle 60 alle 80 ore ad altri che ne richiedono solamente 12 o anche solo dalle 2 alle 4 ore.

Sommando il tempo richiesto (sempre in termini di ore nell'arco di 15 giorni) nelle prime tre società - valutate dal singolo esponente in base all'impegno richiesto e alla responsabilità che ne deriva -

tre esponenti risultano impegnati per più di 60 ore, uno è impegnato per un tempo compreso tra 10 e 30 ore e cinque sono impegnati per meno di 10 ore in 15 giorni.

Riguardo alla tipologia degli incarichi svolti, sempre con riferimento alle prime 3 società come sopra individuate, questi sono distribuiti come segue:

- 2 come componente di C.d.A.;
- 1 come Presidente di C.d.A.;
- 1 come componente del Collegio Sindacale;
- 1 come Direttore;
- 1 come Amministratore delegato/ Amm.re unico;
- 1 ricopre un altro ruolo di vertice.

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

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

- settore bancario: 1;
- settore terziario, in servizi diversi dal bancario e assicurativo: 1 (consulenza di direzione);
- settore agricolo: 3;
- altro: 4, di cui uno nel settore edile, uno nell'odontoiatria, uno nella libera professione e uno nell'insegnamento (come docente di discipline giuridiche ed economiche in un istituto superiore).

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

- dirigente in altra società: 1;
- insegnante: 1;
- altro professionista (diverso da commercialista e avvocato): 4, di cui uno geometra, uno consulente di direzione e uno medico odontoiatra);
- imprenditori: 3.

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

- mercati finanziari 1;
- contesto normativo di riferimento e obblighi giuridici derivanti 6;
- programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione 3;
- gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio) compresa l'esperienza riguardante espressamente le deleghe dell'esponente 7;
- contabilità e revisione 1;
- valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo 3;
- interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche nonché di adeguati presidi e misure sulla base di tali informazioni 3.

Un amministratore ha evidenziato di aver acquisito competenze tecniche in materia di strategia e miglioramento dei processi, uno in materia di assetto della governance aziendale e valutazione del business aziendale e un altro nel settore agro-alimentare; un esponente, per l'esperienza professionale e l'esperienza maturata nell'ambito del Credito Cooperativo, ritiene di aver acquisito particolari conoscenze relative alle società cooperative.

Dei 9 amministratori, uno ha avuto esperienze di lavoro all'estero, in Europa.

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

Nella consapevolezza che "una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità dell'Organo stesso" (Circ. Banca d'Italia n. 285/2013), la attuale composizione del C.d.A. è stata valutata da tutti gli amministratori adeguata a una responsabile assunzione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione, nonché rispetto alla dimensione e alla complessità

dell'assetto organizzativo della Banca; alla luce di ciò, tutti ritengono che il numero dei componenti il Consiglio dovrebbe rimanere invariato.

Il Consiglio, per quanto riguarda la disciplina delle operazioni con i soggetti collegati, prevede la presenza di un solo Consigliere Indipendente e di un suo sostituto, mentre, per le attività di referente interno della funzione di Internal Audit esternalizzata, è stato affidato l'incarico a un amministratore indipendente. Tali scelte relative ai soggetti collegati e all'Internal Audit sono state ritenute appropriate dalla totalità degli amministratori.

In termini "qualitativi", considerate l'operatività della Banca e la tipologia di clientela della stessa, la quasi totalità degli amministratori ritiene che siano sufficientemente presenti nel Consiglio le seguenti competenze e/o esperienze:

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

Cinque esponenti hanno evidenziato che, a loro avviso, non sono adeguatamente rappresentate competenze/esperienze relative all'operatività con l'estero.

Un amministratore ha evidenziato che, a suo avviso, dovrebbero essere maggiormente rappresentate competenze ed esperienze nel settore della finanza e in materia di orientamento strategico, mentre un altro auspicerebbe la presenza di esponenti che abbiano avuto esperienza nei rapporti con il legislatore nazionale ed europeo, nonché nei rapporti con la Banca d'Italia e la B.C.E.

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

- considerando che il C.d.A. è composto da 9 amministratori, tutti uomini, è stato chiesto di esprimere un'opinione circa l'eventuale presenza di donne in Consiglio. Sul tema, 7 amministratori ritengono tale presenza non necessaria, mentre 2 la considererebbero utile;
- in termini di età e di anzianità della carica, la quasi totalità degli amministratori ritiene che la composizione del C.d.A. sia sufficientemente differenziata (solo un amministratore non condivide tale opinione).

Tutti i componenti sono, invece, concordi nel ritenere che sia il territorio di competenza della Banca che le categorie economiche nei confronti delle quali è orientata l'attività della stessa siano adeguatamente rappresentate in Consiglio.

Le regole statutarie, regolamentari e/o le prassi in uso per consentire il rinnovo dei componenti il C.d.A. sono state ritenute adeguate da tutti gli amministratori ed efficacemente attuate da 9 di loro (un esponente non condivide appieno tale valutazione).

Formazione e integrazione

La Banca prevede un programma di formazione/aggiornamento per gli amministratori, che è ritenuto efficace da tutti gli amministratori (4 componenti ritengono che detto programma formativo sia stato molto efficace).

Tutti gli amministratori sono concordi nel ritenere che, di norma, le eventuali esigenze formative che vengono rappresentate anche dai singoli componenti vengono poi tenute in considerazione nella programmazione periodica della formazione per il C.d.A.

Si rileva che è previsto il sistema dei crediti formativi e ai neo-amministratori è richiesto di acquisire un numero di crediti formativi superiore a quelli richiesti a un amministratore già in carica; tale sistema è ritenuto efficace dalla totalità dei consiglieri.

Il Consiglio della Banca prevede, inoltre, un programma di "integrazione" per i nuovi amministratori. Al riguardo, tutti gli esponenti ritengono che esso sia stato efficace e che abbia permesso loro di ben inserirsi nel Consiglio.

Oltre a un eventuale programma specifico di "integrazione", 4 amministratori hanno evidenziato l'utilità di istituire adeguati e continui programmi di formazione e aggiornamento per gli amministratori su temi rilevanti per la Banca, quali le principali normative bancarie, i rischi e le responsabilità degli amministratori, il credito, la finanza, la gestione dei rischi aziendali, nonché tematiche di diritto bancario, di economia politica e di organizzazione bancaria.

Infine, un esponente ha evidenziato che, a suo avviso, la formazione deve essere continua e assidua.

FUNZIONAMENTO

a. PROFILI ORGANIZZATIVI

Riunioni del C.d.A. e processi decisionali

Il Consiglio si riunisce solitamente due volte al mese. Al riguardo, 7 amministratori ritengono che il numero delle riunioni del Consiglio dovrebbe restare invariato, mentre uno ritiene che la frequenza delle riunioni dovrebbe aumentare; un esponente non si è espresso.

Secondo l'opinione di tutti i componenti che hanno espresso una valutazione al riguardo, il numero delle sedute e la loro periodicità sono programmate in modo tale da consentire la più ampia partecipazione.

Per quanto concerne la durata delle riunioni, stimata intorno alle 2/3 ore in media, tutti gli amministratori ritengono che dovrebbe restare invariata.

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

Il C.d.A. verifica i quorum stabiliti dallo Statuto (art. 37) per la valida costituzione delle sedute e per l'assunzione delle delibere.

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

Nel complesso, la quasi totalità gli amministratori ha rilevato che, nelle riunioni del Consiglio, viene dedicato sufficiente tempo ai seguenti temi:

- strategia;
- rischio e relativi controlli;
- esternalizzazione delle FOI;
- operazioni straordinarie e investimenti;
- governance;
- risorse umane e organizzazione;
- gestione del business;
- produttività della rete;
- gestione della compagine sociale;
- adeguatezza/attualità del Regolamento assembleare ed elettorale;
- gestione della mutualità esterna e della beneficenza.

In proposito, si rileva, altresì, che 3 amministratori ritengono che sarebbe opportuno dedicare maggiore tempo alla definizione di piani di successione.

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

La totalità degli amministratori che si è espressa sul punto ritiene che l'attuale struttura delle deleghe permetta al Consiglio un corretto equilibrio tra discussioni strategiche e decisioni che abbiano ricadute operative.

Nel complesso, 4 amministratori sono soddisfatti del clima interno al Consiglio e 5 lo sono molto.

La totalità degli amministratori è concorde nel ritenere che le discussioni durante le riunioni siano dirette, aperte, approfondite e tali da favorire vivacità di confronto e dialettica e che le decisioni vengano prese sulla base di adeguati approfondimenti e dibattiti costruttivi.

Il processo di verbalizzazione delle riunioni riporta in modo puntuale ed efficace il dibattito intercorso sui singoli argomenti.

Altre riunioni tra amministratori

Oltre alle normali riunioni del Consiglio, vengono periodicamente proposte occasioni di incontro informali (a esempio seminari/convegni/incontri esterni), anche a scopo di aggiornamento o di approfondimento.

Inoltre, 8 amministratori sono concordi nel ritenere che l'informativa in ordine a occasioni di incontro e approfondimento, anche organizzati in seno al Movimento, sia tempestiva ed esaustiva, solo un esponente non condivide appieno tale valutazione.

Il ruolo del Presidente del C.d.A.

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

Analogamente, viene rilevato che il Presidente fa quanto necessario affinché la documentazione a supporto delle deliberazioni sia adeguata in termini quantitativi e qualitativi rispetto alle materie iscritte all'ordine del giorno.

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

Inoltre, dalla valutazione di tutti si evince che il Presidente si adopera affinché le deliberazioni alle quali giunge il Consiglio siano il risultato di un'adeguata dialettica e del contributo consapevole e ragionato di tutti i suoi componenti e che, al riguardo, il Presidente favorisce in modo neutrale la dialettica tra componenti e sollecita la partecipazione attiva di tutti ai lavori del Consiglio.

I consiglieri evidenziano, altresì, che l'attività del Presidente è finalizzata a far convergere le posizioni degli amministratori per permettere al Consiglio di raggiungere decisioni con il più largo consenso.

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

Rapporti tra gli amministratori e il Management

È opinione condivisa da tutti gli amministratori che la qualità e la continuità dei rapporti con il Management permettano ai consiglieri stessi di portare avanti in modo efficace i propri doveri e le proprie responsabilità.

Tutti gli amministratori sono concordi nel ritenere che il rapporto tra il Presidente e la Direzione sia costruttivo e ben bilanciato e che il rapporto tra il Consiglio e la Direzione sia aperto e collaborativo; al riguardo, 3 amministratori avvertirebbero l'esigenza di estendere ulteriormente le opportunità di rapporto e confronto con la Direzione.

Informazioni e presentazioni

La totalità degli amministratori ritiene di essere stata informata, prima delle sedute consiliari, sulle seguenti aree di maggiore importanza strategica per la Banca:

- situazione finanziaria;
- sviluppo del business;
- contesto esterno di mercato;
- gestione dei rischi;
- clima interno e sociale.

Tutti gli amministratori hanno evidenziato che le informazioni ricevute in vista delle riunioni del Consiglio sono presentate in maniera chiara ed efficace e si ritengono pienamente soddisfatti della tempistica e della modalità con cui le informazioni sono trasmesse agli stessi in vista delle riunioni. Al riguardo, si evidenzia che recentemente è stato attivato un applicativo dal quale vengono inviate le e-mail per le convocazioni e all'interno del quale viene messa a disposizione la documentazione inerente le riunioni; la messa a disposizione della documentazione avviene di norma il giorno lavorativo prima della riunione e, per decisioni aventi carattere d'urgenza, comunque almeno 4 ore prima della riunione.

8 amministratori hanno rilevato che sono state utili anche le informazioni provenienti da terze parti (circolari, documenti e pareri della Federazione Veneta BCC, documenti redatti da professionisti esterni, rapporti degli analisti, rassegna stampa, ecc.); uno non condivide tale valutazione.

Tutti i componenti che hanno espresso un'opinione sul punto (8) sono, invece, concordi nel ritenere di aver avuto sufficienti possibilità di ricevere, a seguito di specifica richiesta, ulteriori informazioni in merito agli argomenti all'attenzione del Consiglio.

Inoltre, la totalità degli amministratori ritiene che le rappresentazioni fornite al Consiglio circa i temi previsti all'ordine del giorno siano abitualmente chiare, puntuali ed efficaci.

Tutti gli amministratori ritengono di disporre, a oggi, di adeguate competenze in materia di "livello di tolleranza al rischio" (RAF), nonché di adeguato supporto tecnico in proposito.

Secondo l'opinione della totalità degli amministratori, le informazioni relative alle operazioni con parti correlate e soggetti connessi, e gli inerenti riscontri riferiti all'attività pre-deliberativa svolta dall'Amministratore Indipendente, sono presentate in modo chiaro ed esaustivo.

Struttura e personale

Tutti gli amministratori hanno evidenziato di essere soddisfatti del proprio livello di conoscenza della struttura organizzativa della Banca e delle risorse che ricoprono posizioni chiave.

A dicembre 2017 la Banca ha acquisito 4 sportelli da Banca Sviluppo e ciò ha comportato una riorganizzazione della struttura. Al riguardo, la totalità degli amministratori che si è espressa sul punto (7) è concorde nel ritenere che la riorganizzazione della struttura della Banca sia stata adeguatamente condivisa dal Consiglio, mentre 6 di questi consiglieri ritengono che la stessa sia anche stata efficace. Un esponente auspica che la Banca continui nell'attività concernente il suo rafforzamento dimensionale. Un altro amministratore ritiene opportuno che il Consiglio verifichi ogni tre mesi l'andamento delle 4 filiali al fine di prendere le necessarie decisioni conseguenti.

La quasi totalità degli amministratori (8 su 9) ritiene di aver ricevuto sufficienti e adeguate preliminari informazioni sulla gestione delle risorse umane della Banca, utili all'adozione da parte del Consiglio di consapevoli deliberazioni in materia; inoltre, tutti i componenti ritengono che le strutture manageriali della Banca siano adeguate ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La totalità degli amministratori ritiene appropriato, anche se non necessariamente formalizzato, il processo del Consiglio atto a valutare, in base a obiettivi definiti, la performance della Direzione.

Quasi tutti i consiglieri che hanno ritenuto di sapersi esprimere sul tema (8 su 9) reputano adeguato il processo finalizzato a valutare la successione per le posizioni chiave della Banca; un esponente non condivide tale valutazione.

Riguardo al processo volto a valorizzare le risorse ad alto potenziale e a predisporre piani di sviluppo e di successione nella Banca, questo è ritenuto adeguato da 8 amministratori su 9 (l'altro esponente non condivide tale opinione).

La totalità degli amministratori ritiene adeguati gli attuali sistemi retributivi al fine di attrarre, motivare e trattenere risorse di talento nel rispetto delle disposizioni normative di riferimento e delle politiche di remunerazione adottate.

Interazione con il Collegio Sindacale

La totalità degli amministratori ritiene che l'attività dell'Organo di controllo sia illustrata in Consiglio in modo chiaro ed efficace.

Inoltre, secondo l'opinione condivisa di tutti gli esponenti, l'interazione tra il Collegio Sindacale e le funzioni di controllo è costruttiva e ben bilanciata e il Presidente del Collegio Sindacale esprime la necessaria leadership.

Il Comitato Esecutivo

Quasi tutti i consiglieri che non partecipano al Comitato Esecutivo (4 su 5) ritengono che la composizione dello stesso sia appropriata e adeguata; uno, invece, non condivide tale opinione.

Inoltre, la totalità degli stessi è concorde nel ritenere che le materie delegate al Comitato Esecutivo, e i poteri conferiti in merito, siano adeguate al fine di consentire al C.d.A. di avere il tempo necessario per poter gestire efficacemente le attività di indirizzo strategico.

La totalità dei consiglieri che non partecipa al Comitato Esecutivo ha rilevato che il rapporto tra il Comitato Esecutivo e il Consiglio in merito all'andamento della gestione è continuo e costruttivo e che il C.d.A. viene adeguatamente informato circa gli argomenti oggetto di delibera da parte del Comitato Esecutivo

Sul punto, un amministratore ha osservato che, a suo avviso, sarebbe opportuno che il Presidente del Consiglio di amministrazione non fosse presente alle riunioni del C.E.

Altri Comitati consultivi

In Consiglio non sono presenti Comitati consultivi. Riguardo all'opportunità che il Consiglio se ne doti, solo un amministratore suggerisce l'istituzione di un Comitato Immobili per la valutazione e la definizione di strategie circa gli immobili di proprietà.

b. POTERI DELL'ORGANO

Strategia e obiettivi

Tutti gli amministratori hanno evidenziato che la definizione della strategia della Banca è risultata chiara e condivisa dall'intero Consiglio e che questo ha ampia opportunità di discuterne la determinazione (solo un esponente non condivide appieno tale ultima valutazione).

L'89% degli amministratori ritiene che il tempo dedicato alla trattazione dei temi di indirizzo strategico, al netto delle attività in capo al Consiglio, sia adeguato; un esponente non condivide appieno tale opinione.

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

Infine, la totalità degli amministratori ritiene che la Banca saprà implementare in modo efficace le proprie strategie entro l'arco di piano, monitorando con cadenza adeguata eventuali scostamenti.

Sul punto, un amministratore suggerisce di valutare un eventuale ulteriore supporto alle attività di rete.

Rischi e relativi controlli

Tutti gli amministratori sono concordi nel ritenere che il Consiglio abbia approfondito le principali cause di rischio, in essere e/o potenziali, per la Banca.

Nel corso dell'anno oggetto di valutazione, non sono intervenute evidenze quali, a esempio, rilievi/irrogazione di sanzioni amministrative delle Autorità di Vigilanza o indicazioni della Vigilanza Cooperativa.

La totalità degli amministratori ritiene che venga dedicato tempo sufficiente, durante le riunioni, per favorire il confronto su tematiche connesse ai rischi aziendali.

Tutti gli amministratori si ritengono, inoltre, soddisfatti dei sistemi in atto per controllare i rischi aziendali e della coerenza delle linee di indirizzo sul sistema dei controlli interni con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio definiti.

Sono stati valutati adeguati dall'intero Consiglio sia la frequenza che i contenuti dei flussi informativi prodotti relativamente alle operazioni di maggior rilievo da sottoporre al vaglio preventivo della funzione di controllo dei rischi. Al riguardo, tutti sono concordi nel ritenere che i pareri resi dal Risk Manager siano utili al fine di una più agevole comprensione dei rischi intrinseci.

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

2. Il Comitato Esecutivo

All'interno del C.d.A. è prevista la presenza di un Comitato Esecutivo (di seguito, per brevità, "Comitato" o "C.E."), formato da n. 4 amministratori, che si riunisce due volte al mese.

A giudizio della totalità dei componenti del Comitato:

- il numero dei componenti il C.E. è funzionale all'assunzione delle decisioni;
- la competenza e l'autorevolezza dei componenti il C.E. sono adeguate a una consapevole assunzione delle decisioni;
- il dialogo, il confronto e il supporto tecnico del Direttore Generale alle attività del C.E. appaiono adeguati;
- il tempo dedicato dai componenti il C.E. alla preparazione sulle tematiche oggetto di trattazione, alla partecipazione effettiva alle riunioni e al dibattito sulle singole tematiche trattate;
- tutti i componenti del C.E. arrivano sufficientemente informati alle riunioni per sviluppare un adeguato dibattito e assumere decisioni consapevoli;
- i flussi informativi sono ritenuti efficaci, idonei e tempestivi, rispetto alle esigenze connesse con l'attività del C.E., in particolare con riguardo alle materie delegate;
- sono rispettate le modalità di convocazione e funzionamento delle riunioni;

- sono adeguate sia la tempistica che le forme attraverso cui viene messa a disposizione la documentazione relativa a quanto previsto nell'odg di ciascuna seduta (la documentazione viene messa disposizione in una piattaforma elettronica il giorno lavorativo prima della riunione; per decisioni aventi carattere d'urgenza, comunque almeno 4 ore prima della riunione);
- è garantita la dialettica interna, assicurando una corretta e ordinata gestione della discussione ed eguale attenzione a ciascun intervento di ogni singolo componente, trattando in modo costruttivo gli eventuali conflitti che possono essere sorti durante lo svolgimento delle riunioni;
- il tempo dedicato alle riunioni riesce a garantire un'efficace discussione e apporto da parte di ciascun componente.

Consapevoli del ruolo e dell'importanza dello stesso per la conduzione della Banca, tutti e 4 i componenti ritengono di disporre delle competenze e del tempo necessari allo svolgimento efficace del ruolo.

Ferma la tempestiva convocazione di riunioni nei casi di esigenze ulteriori rispetto alla programmazione definita, tutti i componenti hanno rilevato che, a loro avviso, la calendarizzazione delle riunioni è adeguata rispetto alle esigenze aziendali e viene rispettata.

Si rileva che la Banca non ha adottato/attuato dei percorsi formativi specifici per i componenti il Comitato Esecutivo.

Il Comitato Esecutivo è delegato per:

- il credito;
- le sponsorizzazioni;
- la gestione infrastrutture e spese.

Al riguardo, tutti i componenti sono concordi nel ritenere non necessario ampliare le competenze del Comitato Esecutivo.

Rispetto alle materie delegate, tutti i componenti ritengono che, nell'ambito del Comitato, esse vengano trattate tutte in modo omogeneo ed equilibrato, anche se la materia che assorbe principalmente le sedute del Comitato è il credito.

È opinione condivisa da tutti i componenti che il C.d.A. venga informato adeguatamente circa gli argomenti oggetto di delibera del Comitato.

Il ruolo del Presidente del Comitato Esecutivo

Ai componenti del Comitato Esecutivo diversi dal Presidente è stato chiesto di esprimere una valutazione in relazione al ruolo del Presidente del C.E..

Tutti hanno rilevato che il Presidente si assicura dell'adeguatezza delle informazioni correlate con i temi all'ordine del giorno e che ha più volte invitato il Comitato a richiedere ulteriori approfondimenti su specifici argomenti all'ordine del giorno.

Inoltre, tutti sono concordi nel ritenere che il Presidente incoraggia l'espressione e l'aperta discussione circa le opinioni dei singoli componenti il Comitato Esecutivo e questi ritengono, altresì, di essere stati aiutati dal Presidente a far convergere le proprie posizioni per permettere al Comitato di raggiungere decisioni con il più largo consenso.

3. Punti di forza e punti di debolezza

Facendo riferimento alla propria esperienza, gli amministratori hanno identificato, nell'ambito del Consiglio della Banca, i seguenti punti di forza:

- l'integrazione di diverse competenze;
- la buona interazione tra i consiglieri;
- il fatto che il Consiglio sia composto da persone del territorio molto semplici, ma nello stesso tempo preparate;
- la conoscenza diretta;
- le caratteristiche economico-sociali del Consiglio;
- un sostanziale equilibrio nelle competenze;
- il clima sereno e costruttivo;
- la presenza nel territorio;
- la competenza degli Organi di governance e della struttura;
- la conoscenza del territorio e del tessuto produttivo;
- l'esperienza e la professionalità componenti;
- lo spirito aperto al confronto e al dibattito;

- la coesione in vista del bene della "Banca".

Sempre con riferimento alla propria esperienza, gli amministratori hanno identificato i seguenti punti di debolezza e, quindi, aree di miglioramento del Consiglio della Banca:

- procedere a un ricambio generazionale;
- migliorare i rapporti e le interazioni con le associazioni di categoria.

Sul punto, un esponente ha evidenziato che, a suo avviso, pur dovendo e potendo sempre migliorarsi, l'attuale C.d.A. ha competenze e conoscenze adeguate.

La totalità degli amministratori si ritiene soddisfatta dell'efficacia del lavoro da loro svolto nel Consiglio e questo sulla base di molteplici ragioni:

- perché i consiglieri sono debitamente orientati all'acquisizione di conoscenze circa le nuove normative;
- per la fiducia nel valore della "Banca del territorio" e, di conseguenza, per la passione e l'impegno profusi affinché ciò continui a realizzarsi;
- per il fatto che, con specifico riferimento al ruolo di Amministratore Indipendente e di Link Auditor, gli interventi vengono seguiti con interesse dai colleghi;
- per il proprio apporto professionale nel credito al settore agro alimentare;
- per i risultati ottenuti che, pur tenendo conto del difficile contesto economico, sono da considerarsi positivi;
- per la possibilità di sfruttare le proprie conoscenze nel confronto con i colleghi e con la Direzione.

Tutti gli amministratori hanno evidenziato di essere soddisfatti anche del lavoro svolto dal Consiglio nel suo insieme, per le ragioni che di seguito si riportano:

- perché Interagisce attivamente nel rispetto delle normative;
- per il buon clima di collegialità nell'affrontare le problematiche che si presentano;
- per la coesione interna e la visione unitaria;
- perché si è impostata una politica di consolidamento e di crescita della Banca destinata a durare nel tempo.

In conclusione, tutti gli amministratori sono concordi nel ritenere che la compilazione del questionario per l'autovalutazione sia stata utile in ordine alla consapevolezza del proprio ruolo in Banca.

Infine, 6 esponenti ritengono che l'autovalutazione, a cui già il Consiglio si è sottoposto negli ultimi anni, abbia effettivamente contribuito a un miglioramento dell'attività in capo al C.d.A.

4. Il Collegio Sindacale

COMPOSIZIONE

Sezione anagrafica

L'età media dei componenti del Collegio Sindacale è di 62 anni, da un minimo di 49 a un massimo di 81.

Per quanto riguarda il titolo di studio, tutti e 3 i Sindaci hanno conseguito la laurea specialistica/magistrale.

Inoltre, tutti sono iscritti all'ordine dei dottori commercialisti ed esperti contabili.

Con riferimento all'anzianità della carica, i Sindaci ricoprono tutti la carica da più di 6 anni.

Premesso che la "Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità" diffusa dalla BCE nel maggio 2017 indica quale elemento utile alla valutazione degli Organi sociali la disponibilità di tempo dei relativi componenti - che dev'essere considerata sia da un punto di vista qualitativo che quantitativo - sono state richieste informazioni al riguardo, al fine di poter valutare se i Sindaci hanno la possibilità di dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca.

Al riguardo, si rileva che, nel complesso, un Sindaco ricopre un solo altro incarico, uno ne ricopre 3, mentre un altro ne ricopre 5. Detti incarichi sono tutti intrattenuti in Organi di controllo di società esterne al movimento del credito cooperativo. Tali società appartengono a settori diversificati: agricolo, industriale, dei trasporti e del commercio.

Per quanto riguarda il tempo impiegato per lo svolgimento dell'incarico, si tratta di incarichi che richiedono da 1 a 5 ore nell'arco di 15 giorni.

Sommando il tempo richiesto (sempre in termini di ore nell'arco di 15 giorni) nelle prime tre società - valutate dal singolo esponente in base all'impegno richiesto e alla responsabilità che ne deriva - un Sindaco risulta impegnato in altri incarichi per 11 ore, uno per 3 ore e il terzo per 1 ora.

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

Per quanto concerne l'esperienza professionale dei componenti del Collegio, 2 Sindaci hanno maturato la propria esperienza nel settore dei servizi (diversi dal bancario e dall'assicurativo) e uno nella revisione legale e contenzioso.

L'occupazione attuale di tutti e 3 i Sindaci è quella di commercialista.

In termini di conoscenze tecniche che gli esponenti abbiano acquisito grazie alla formazione e/o all'esperienza professionale, sono stati analizzati gli ambiti di seguito indicati:

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

Al riguardo, 2 componenti del Collegio ritengono di aver acquisito conoscenze tecniche in materia di contabilità e revisione e uno anche in materia di strategia e governance.

Un Sindaco ha evidenziato di aver acquisito competenze specifiche nell'ambito del contenzioso, mentre un altro in materia di valutazione d'azienda, procedure concorsuali, nonché contenzioso societario e fiscale.

Dei 3 Sindaci, nessuno ha avuto esperienze di lavoro all'estero.

Composizione quali-quantitativa

In termini "qualitativi", la competenza del Collegio Sindacale è stata valutata nel complesso più che adeguata in relazione alla conoscenza dell'operatività bancaria e della regolamentazione di settore.

La competenza del Collegio è stata valutata adeguata rispetto alla conoscenza dei mercati finanziari e dei servizi e delle attività di investimento, e più che adeguata relativamente alla conoscenza delle metodologie di gestione e controllo dei rischi e, più in generale, del sistema dei controlli interni, nonché in relazione a questioni legate alla governance e all'organizzazione aziendale, anche con riguardo al sistema informativo.

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

La diversity, secondo i componenti del Collegio Sindacale, per quanto riguarda il genere (è composto da 2 uomini e 1 donna) e l'età è eccellente.

Con riferimento ai processi di nomina e di revoca in termini di chiarezza e trasparenza, tutti i Sindaci ritengono che siano eccellenti.

FUNZIONAMENTO

α. PROFILI ORGANIZZATIVI

Nel corso dell'anno oggetto di valutazione, il Collegio Sindacale ha svolto 16 riunioni; ogni riunione si protrae in media dalle 2 alle 3 ore.

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

Inoltre, sono stati valutati ottimi:

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

La collaborazione con le altre Funzioni di controllo di II livello (Funzione di Conformità, Risk Manager, Funzione Antiriciclaggio) è stata valutata eccellente in termini di efficacia dei presidi sui diversi rischi, mentre l'interazione con la società di revisione della Banca è stata valutata nel complesso più che adeguata.

Considerato che la funzione di OdV 231/01 è stata attribuita a un Organismo appositamente costituito, la collaborazione tra Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza ex 231/2001 è stata valutata nel complesso più che adeguata.

Il ruolo del Presidente è stato valutato, da parte degli altri componenti, come un punto di forza del Collegio e ciò in relazione ai seguenti aspetti:

- il compito di garantire l'efficacia del dibattito collegiale;
- la predisposizione dell'ordine del giorno assicurando il rispetto della giusta priorità dei diversi temi al momento della loro trattazione;
- la trasmissione della documentazione a supporto delle deliberazioni del Collegio.

La gestione dell'implementazione delle azioni correttive previste dal piano degli interventi, in termini di rispetto delle tempistiche previste dal piano e di efficacia delle azioni correttive nel sanare le carenze emerse, è stata valutata eccellente.

b. POTERI DELL'ORGANO

L'attività del Collegio Sindacale è stata valutata nel complesso eccellente nell'ambito della responsabilità riferita alla vigilanza su tutti i seguenti aspetti:

- l'osservanza della legge e dello statuto;
- il rispetto dei principi di corretta amministrazione;
- l'adeguatezza della struttura organizzativa;
- il sistema di controllo interno e al RAF;
- l'adeguatezza e affidabilità del sistema amministrativo-contabile;
- in ordine al bilancio e la relazione sulla gestione.

Per quanto concerne l'attività del Collegio Sindacale in ordine a operazioni sociali straordinarie e altri eventi rilevanti, nonché in merito al rilascio di pareri su operazioni di particolare rilevanza per la Banca e il suo sistema dei controlli interni, è stata ritenuta ottima.