

**RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE
DEL COLLEGIO SINDACALE**

Approvato dal Collegio Sindacale
Data: 05/11/ 2025

SOMMARIO

1.	PREMESSA	3
1.1.	GLOSSARIO.....	3
1.2.	OBIETTIVI DELLA RELAZIONE.....	3
1.3.	CONTESTO NORMATIVO	3
2.	METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	4
2.1.	FASE ISTRUTTORIA	4
2.2.	ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE	6
2.3.	PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	6
2.4.	ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE.....	6
2.5.	VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	6
3.	SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	6
3.1.	SOGGETTI COINVOLTI.....	6
3.2.	ULTERIORI SOGGETTI	7
4.	RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	7
4.1.	COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO.....	7
4.2.	COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO	7
4.2.1.	REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA	7
4.2.2.	REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA	8
4.2.3.	REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	9
4.2.4.	DISPONIBILITÀ DI TEMPO	9
4.2.5.	IDONEITÀ COLLETTIVA COLLEGIO SINDACALE.....	10
4.3.	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	12
4.3.1.	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	12
4.3.1.1.	FUNZIONAMENTO	13
4.3.1.2.	SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE	13
4.3.1.3.	SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK	13
4.3.1.4.	PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI.....	13
4.3.2.	VALUTAZIONE GENERALE.....	14
4.3.3.	VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI	14
4.3.4.	FORMAZIONE.....	14
5.	AZIONI CORRETTIVE.....	16
5.1.	PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	16
5.2.	STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	16
5.3.	AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE.....	16
6.	CONCLUSIONI	17
6.1.	VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	17

1. PREMESSA

1.1. GLOSSARIO

Assemblea: l'Assemblea dei Soci della Banca.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l'obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo della Romagna Occidentale (in seguito, la "Banca") nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea del 07 maggio 2023.

1.3. CONTESTO NORMATIVO

Le società esercenti attività bancaria devono strutturare il proprio assetto organizzativo nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento e, in particolare, delle previsioni contenute nella regolamentazione di settore, nel D. Lgs. 385/1993 s.m.i. ("Testo Unico Bancario" o "TUB") nonché delle indicazioni in materia provenienti dalla Banca d'Italia, dalla Banca Centrale Europea e dall'*European Banking Authority*, e dalla regolamentazione di Gruppo e interna della Banca. Il modello di *governance* adottato dalla Banca è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica nonché di gestione (delegata in parte al Comitato Esecutivo, se nominato), e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

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

- Articolo 26 del TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 e la Circolare della Banca d'Italia del 5 maggio 2021;
- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di *interlocking directorates*;
- Direttiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che

modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale (*Capital Requirements Directive V, CRD V*);

- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021.
- La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;
- Linee Guida EBA sulla *governance* interna del 5 luglio 2021, (*EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU*) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (*Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU*).

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

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

2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

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

In particolare, il processo di autovalutazione:

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

Il processo di autovalutazione è strutturato attorno alle seguenti fasi:

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

2.1. FASE ISTRUTTORIA

La fase istruttoria consiste nella raccolta dei dati ed informazioni rilevanti ai fini dell'autovalutazione sulla base degli strumenti a disposizione. In particolare, per quanto concerne la 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.

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

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

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

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

(i) Funzionamento dell'Organo

Funzionamento, con specifico riferimento alle riunioni dell'Organo: modalità di convocazione, conduzione, frequenza, efficacia della dialettica interna, gestione dei conflitti interni, 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) 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.
- g) Processi per la prestazione dei servizi, verificando la conoscenza dei principali rischi derivanti dalla prestazione dei servizi e delle attività della Banca e le eventuali lacune o inadeguatezze nei processi operativi.
- h) Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001.

(iii) Valutazione generale

(iv) Valutazione dei flussi di informazioni

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

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

1. **Informazioni generali** dell'esponente, avendo riguardo anche alla data di prima nomina, agli anni in carica, agli esiti delle precedenti autovalutazioni e valutazioni da parte della Capogruppo e delle Autorità di Vigilanza, inserendo anche eventuali raccomandazioni e/o osservazioni predisposte in tali sedi.
2. **Esperienza**, riguardante (i) il proprio livello di competenza negli ambiti rilevanti indicati dalla normativa in vigore e (ii) l'attività formativa seguita;
3. **Onorabilità e Correttezza**;
4. **Indipendenza di giudizio e Conflitti d'interesse**, concernente il possesso dei requisiti di

indipendenza, così come definita dalla normativa vigente applicabile alle Banche Affiliate, e l'assenza di conflitti d'interesse (potenziali o effettivi) di natura personale, professionale, finanziaria, politica o non conforme al divieto di *interlocking directorship*;

5. Disponibilità di tempo;

6. Idoneità collettiva.

I questionari sono stati consegnati ai componenti del Collegio Sindacale in data 23.09.2025 (in concomitanza con la consegna dei moduli anche ai componenti del C.D.A.) e riconsegnati dai singoli esponenti, una volta compilati.

La raccolta dei dati è inoltre avvenuta tramite estrazioni dal Registro Presenze del Collegio Sindacale e dal Registro Presenze Formazione.

2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE

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

Il Direttore, con il supporto dell'ufficio segreteria e soci, 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 del Collegio, con il supporto del Direttore e dell'Ufficio Segreteria e soci, considerati gli aspetti critici sollevati e i punti di forza e di debolezza evidenziati, dopo aver valutato alcune possibili eventuali 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 5 novembre 2025, il Presidente ha rappresentato al Collegio Sindacale 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 Collegio 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 Collegio Sindacale, 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;

- C. L'Ufficio Segreteria e soci ha raccolto le risposte ai questionari, elaborando i dati raccolti e producendo le tabelle di sintesi, analizzate poi dalla Direzione.

3.2. ULTERIORI SOGGETTI

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

Il Direttore, con il supporto dell'ufficio segreteria e soci, ha quindi analizzato le risposte ai diversi profili di valutazione e ha supportato il Presidente nella valutazione dei punti di forza e di debolezza e nell'individuazione di eventuali azioni correttive da proporre all'Organo.

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 Collegio Sindacale, composto da n. 3 esponenti, risulta conforme alla composizione quantitativa definita nello Statuto.

4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO

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

4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

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

Nr.	Nome e Cognome	Data ultima valutazione idoneità	Carica alla data dell'ultima valutazione	Carica attuale	Conclusione
1	Giuseppe Cortesi	Delibera Collegio Sindacale del 6 giugno 2023	Presidente Collegio sindacale	Presidente Collegio sindacale	"Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 9 comma 3 del Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, di seguito "Regolamento"

2	Gloria Dall'Olio	Delibera Collegio Sindacale del 6 giugno 2023	Sindaco effettivo	Sindaco effettivo	"Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 9 comma 2 del Regolamento
3	Lisa Griguoli	Delibera Collegio Sindacale del 6 giugno 2023	Sindaco effettivo	Sindaco effettivo	"Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 9 comma 1 del Regolamento

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

ESPERIENZA E COMPETENZA					
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa
Mercati finanziari	1	2			
Regolamentazione nel settore bancario e finanziario	1	2			
Indirizzi e programmazione strategica	1	2			
Assetti organizzativi e di governo societari	3				
Gestione dei rischi	2	1			
Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	1	2			
Attività e prodotti bancari e finanziari	1	2			
Informativa contabile e finanziaria	3				
Tecnologia informatica	2	1			
Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della Banca	1	2			

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

4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

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

A tal fine sono state raccolte anche dichiarazioni sostitutive dei certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti aggiornati, dalle quali non sono emerse criticità.

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

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

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

4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti gli Esponenti risultano in possesso dei requisiti di indipendenza ex art. 45.8 dello Statuto e dell'indipendenza di giudizio di cui all'art. 15 del D.M. 169/2020.

Con riferimento a quest'ultimo profilo, si rimanda agli approfondimenti di seguito riportati.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale

Nulla da segnalare.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario

n. 1 Sindaco si trova in questa situazione per rapporti di natura finanziaria derivanti da esposizioni relative a due società ove ricopre cariche per un importo di accordato/utilizzato di euro 5.000.000/2.000.000 presso Cassa Centrale Banca per due società con percentuale rispetto al totale accordato a sistema del 2% e del 5%, e per un importo di accordato/utilizzato di euro 5.376.417/4.513.950 presso la Banca per tre società con percentuale rispetto al totale accordato a sistema del 2,18%, del 2,60% e dell'8,90%. Si tratta di esposizioni concesse a condizioni di mercato, in bonis, in regolare rientro, non oggetto di misure di concessione (forbearance) le quali, ai fini della mitigazione del rischio di conflitto di interesse, saranno oggetto di monitoraggio e di rendicontazione periodica, così come disciplinato nel "Regolamento di Gruppo per la Gestione dei Conflitti di Interesse", aggiornato da ultimo con delibera del CdA di Capogruppo dell'08/09/2022 e del CdA della Banca del 25/10/2022. Il Collegio Sindacale in occasione del monitoraggio semestrale ha ritenuto che dette situazioni, per le ragioni di cui sopra non compromettano l'indipendenza di giudizio dell'esponente, impegnandosi a continuare a monitorare la situazione di potenziale conflitto di interesse.

Eventuali ulteriori situazioni rilevanti

Nulla da segnalare.

Incompatibilità di cariche

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

4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO

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

Tenuto conto, inoltre, del numero di riunioni stimato (n. 45 riunioni annuali del C.d.A.; massimo n. 24 riunioni annuali del Comitato Esecutivo a cui partecipano normalmente due dei tre membri del

Collegio sindacale; mediamente dalle 26 alle 28 riunioni del Collegio Sindacale e dell'ODV, all'anno), degli impegni formativi (n. 6 moduli formativi all'anno) e di eventuali particolari progetti/attività in corso, si ritiene di dover confermare le soglie/stabilire delle soglie minime di tempo superiori rispetto a quelle previste dal Modello.

Di conseguenza, vengono individuate le seguenti soglie minime di cui tener conto per procedere alla valutazione qualitativa della disponibilità di tempo degli esponenti:

- a) 28 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- b) 24 giorni all'anno per gli altri componenti del Collegio Sindacale

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni, emerge che, prendendo come riferimento i primi 9 mesi dell'anno, tutti i Sindaci hanno partecipato:

- alle n. 15 riunioni del collegio sindacale fra il 1° gennaio 2025 e il 30 settembre 2025. La durata media delle riunioni è stata di due ore.

I Sindaci hanno inoltre partecipato:

- alle n. 37 riunioni del CdA tenutesi nello stesso periodo, con due sole assenze, e pertanto con un tasso di partecipazione medio del 98,20%;
- alle n. 6 riunioni del Comitato Esecutivo tenutesi nello stesso periodo, garantendo sempre la presenza di due dei tre membri del Collegio sindacale, a rotazione.

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

Tuttavia, si segnala quanto segue.

Il Collegio sindacale nella riunione del 30/09/2025, in sede di monitoraggio semestrale, ha preso atto che un esponente, oltre a svolgere la propria attività principale, detiene la carica di sindaco nella Banca e quattordici cariche di amministrazione e controllo in società, compreso quello presso la Banca, applicando le regole del c.d. "cumulo privilegiato", superando in tal modo la soglia (un'attività principale e sei cariche di amministrazione o controllo) indicata nel Modello per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali delle Banche Affiliate di Capogruppo.

Il Collegio ha verificato che, nonostante ciò, in considerazione del modello organizzativo adottato, che coinvolge un associato di studio e n. 4 collaboratori, l'esponente è in grado di dedicare tempo adeguato all'assolvimento della carica, tenuto conto della natura e della qualità dell'impegno richiesto, degli altri incarichi rivestiti in società o enti diversi dalla Banca, così come degli ulteriori impegni lavorativi e professionali e continuerà a tenere periodicamente monitorata la situazione.

4.2.5. IDONEITÀ COLLETTIVA COLLEGIO SINDACALE

Il "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" prevede che la composizione degli Organi Sociali sia adeguatamente diversificata in modo da:

- (i) alimentare il confronto e la dialettica interna degli organi;
- (ii) favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi di temi e assunzione di decisioni;
- (iii) supportare i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato della Direzione Generale;
- (iv) tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della banca.

A tal fine, sulla base delle informazioni riportate nella tabella seguente, si ritengono adeguatamente soddisfatti la rappresentatività della base sociale e la conoscenza del territorio di riferimento, l'equilibrio tra i generi, e la diversificazione in termini di età, durata di permanenza nell'incarico e competenze.

Nome e Cognome	Età	Genere	Numero di mandati	Competenze principali	Territorio di riferimento
Cortesi Giuseppe	64 anni	M	n.2 mandati come Presidente del Collegio sindacale	Mercati finanziari, regolamentazione nel settore bancario e finanziario, assetti organizzativi e di governo societario, gestione dei rischi, sistemi di controllo interno, attività e prodotti bancari e finanziari, informativa contabile e finanziaria.	Comprensorio lughese e faentino
Dall'Olio Gloria	51 anni	F	n. 1 mandato come Sindaco effettivo	assetti organizzativi e di governo societario, informativa contabile e finanziaria, tecnologia informatica.	Circondario imolese
Griguoli Lisa	47 anni	F	. 1 mandato come Sindaco effettivo	Indirizzi e programmazione strategica, assetti organizzativi e di governo societario, gestione dei rischi informativa contabile e finanziaria, tecnologia informatica rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della Banca.	Circondario imolese

Nello specifico:

- rispetto alla diversificazione in termini di età, in linea con la previsione del Modello che richiede che, in sede di Autovalutazione, l'Organo Competente definisca le fasce di età dei propri componenti (anche in funzione della propria base sociale che, al 31.12.2024, vedeva n. 1806 soci persone fisiche, di cui n. 285 soci fino a 50 anni, n. 390 soci da 51 a 60 anni e n. 1131 soci oltre 60 anni), sono state identificate le seguenti diverse fasce di età: fino a 50 anni, da 51 a 60 anni, e oltre 60 anni.
Conseguentemente, si riscontra la presenza di n. 1 componente di età compresa entro i 50 anni, n. 1 componente fra 51 e 60 anni, e n. 1 componenti oltre 60 anni, per un'età media dell'organo complessiva di N. 54 anni.
Tutte e tre le fasce di età risultano dunque rappresentate;
- in relazione al profilo della diversità di genere, n.1 esponente, pari al 33,33%, appartiene al genere meno rappresentato, in linea rispetto con quanto normativamente previsto;
- con riferimento alla durata di permanenza nell'incarico, si conferma che nessun membro del Collegio Sindacale ha rivestito la carica di presidente del collegio sindacale per 3 mandati consecutivi o di componente effettivo del collegio sindacale della Società per 3 mandati consecutivi, né ha raggiunto 6 mandati consecutivi come sindaco effettivo e presidente del collegio;
- le competenze, collettivamente considerate, sono adeguatamente diversificate; inoltre, la

composizione dell'organo assicura la presenza di conoscenze, abilità ed esperienze per comprendere i rischi di riciclaggio correlati all'attività e al modello di business della Banca.

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

L'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli esponenti a n. 88 domande contenute in un apposito questionario.

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

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

Scala di valutazione	Valore
Non applicabile	0
No/Non adeguato	1
Si/Adeguato	4
Basso	1
Medio-basso	2
Medio-alto	3
Alto	4

4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dagli esponenti in relazione al funzionamento dell'Organo risulta altamente positivo, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande di seguito indicato.

Funzionamento del Collegio	punteggio
Funzionamento	4
Ruolo e responsabilità del Presidente e degli altri Sindaci	4
Valutazione generale	3,97
Profili di conformità e adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi e contabili anche ai fini antiriciclaggio	4
Sistema dei controlli interni	3,74
Sistema di gestione dei rischi e Risk Appetite Framework	3,86
Processo Icaap	4
Gestione dei conflitti di interesse	3,88
Struttura organizzativa e deleghe	3,82
Servizi informativo-contabili e sistema di revisione interna	3,85
Processi per la prestazione dei servizi	3,75
Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001	4

Sulla base delle risposte fornite dagli esponenti 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 più che positive, da parte di tutti gli esponenti.

L'Organo di Vigilanza ritiene che la composizione del Collegio sia adeguata rispetto alle attività svolte e che consenta di svolgere le funzioni di vigilanza e controllo spettanti. Le competenze e la preparazione professionale degli esponenti sono in linea con le funzioni del Collegio di vigilanza sulla corretta amministrazione della Banca, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili, sulla completezza, adeguatezza e funzionalità del sistema dei controlli interni e del RAF nonché con le responsabilità dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001.

Inoltre, le risposte ai quesiti afferenti alla valutazione del clima e delle modalità di svolgimento delle riunioni, al rapporto di reciproca stima, collaborazione e fiducia esistente fra i membri del Collegio, nonché alla qualità del dibattito ed al confronto fra i sindaci, evidenziano il massimo del *rating* previsto; analogamente, ciò accade a proposito della valutazione della durata e della frequenza delle riunioni, dell'adeguatezza delle relazioni con il Consiglio di Amministrazione e con l'Alta Direzione e dell'attività di supporto dei responsabili delle varie funzioni aziendali. Anche il giudizio espresso sull'operato del Presidente risulta essere elevato.

4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE

Come si evince dalle risposte riportate in tabella, i Sindaci ritengono che il Collegio sia nella condizione di comprendere, su base complessiva, le attività in oggetto ed i relativi rischi.

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 Risk Appetite Framework il giudizio espresso dai componenti dell'Organo risulta essere positivo; viene ribadita l'opportunità e congruità dei controlli periodici condotti, assieme al responsabile della Funzione *Risk Management*, su ciascuno dei quattro Desk Trimestrali elaborati dalla Banca.

Si conviene inoltre sulla necessità di monitorare con profondità lo svolgimento da parte dell'esecutivo delle eventuali azioni correttive richieste da Capogruppo, seppur il Collegio evidenzi a tale proposito come, fino ad oggi, le situazioni in esame abbiano riguardato casistiche di oggettiva modesta criticità.

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 (4) evidenzia lo stato di piena comprensione e coinvolgimento del Collegio sulle tematiche patrimoniali in materia di Vigilanza Prudenziale

Parimenti, i lusinghieri giudizi espressi in tema di gestione dei conflitti di interesse, deleghe e politiche di remunerazione vengono interpretati unanimemente dal Collegio quale riconoscimento della comprensione e del pieno coinvolgimento, nell'ottica delle mansioni di vigilanza ad esso attribuite.

Inoltre, in merito ai profili di conformità, adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi e contabili, anche ai fini antiriciclaggio, l'esito delle risposte (media: 4,0) evidenzia come ogni sindaco si consideri pienamente coinvolto nel processo di verifica dei profili di conformità e nel processo di verifica dell'adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca, così come le verifiche periodiche siano programmate con adeguata tempistica e frequenza. Sul tema del Sistema di Controlli Interni (SCI), che parimenti ha fatto registrare un *rating* elevato (pari a 3,74), l'interessante spunto di riflessione che è emerso dal processo di autovalutazione riguarda l'opportunità di programmare, per il prossimo futuro, oltre a quelle già condotte, ulteriori incontri ed iniziative volte a favorire l'approfondimento dei controlli,

coinvolgendo in tal senso nuove figure intermedie dell'Esecutivo.

4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

Tutti gli esponenti hanno espresso, quale giudizio di carattere generale sulla valutazione complessiva delle *performance* dell'Organo, un punteggio elevato, confermando il *rating* espresso in risposta alle singole domande del questionario, che evidenziano condizioni di adeguatezza in merito alle modalità di gestione dei lavori, alla periodicità di informativa ed alla congruità del tempo dedicato nel corso delle riunioni.

4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

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

4.3.4 FORMAZIONE

I Sindaci hanno partecipato, assieme al C.d.a. ed alla Direzione, alle attività formative fornite da parte della Capogruppo.

In particolare:

- nel **primo anno di mandato (anno 2023/2024)** del triennio in corso, sono state erogate le seguenti n. 6 sessioni formative corrispondenti a 6 moduli formativi:

Corsi corrispondenti ad 1 modulo formativo ciascuno	Ambito di competenza	Data (h:17,30- h: 19,30)
La nuova governance dei rischi ICT	Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	12/12/2023
Come finanziare lo sviluppo alla luce dei nuovi cambiamenti regolamentari: i limiti al debito delle imprese e la propensione al rischio della banca	Gestione dei rischi (individuazione, monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi)	18/01/2024
I Mercati finanziari - scenari macroeconomici in Italia, Europa e Internazionali	Mercati finanziari	25/01/2024
Il sistema di vigilanza sulle banche <i>significant</i> . Autorità e interlocutori. Il sistema di Vigilanza Unica Europea.	Regolamentazione nel settore bancario e finanziario	01/02/2024
Sostenibilità e integrazione dei fattori ESG: il ruolo del CdA	Assetti organizzativi e di governo societario	22/02/2024
La gestione del rischio credito: IFRS 9 e trend di mercato	Informativa contabile e finanziaria	21/03/2024

- nel **secondo anno di mandato (anno 2024/2025)** del triennio in corso, ai componenti, consapevoli dell'importanza di proseguire con la formazione nel continuo per rafforzare ulteriormente le proprie competenze nelle proprie funzioni, sono state erogate le seguenti n. 7 sessioni formative, corrispondenti a 14 moduli formativi:

Corsi corrispondenti a nr. 2 moduli formativi ciascuno	Ambito di competenza	Data (h:17,30- h: 19,30)
Bancassicurazione 2025	Attività e prodotti bancari e finanziari	25/02/2025
Gestione del cambiamento: cooperazione come risposta alla complessità	Assetti organizzativi e di governo societario	06/03/2025
Data & AI: rischi e opportunità. Normativa AI ACT e Linee Guida RDARR	Tecnologia informatica	13/03/2025
Euro digitale	Attività e prodotti bancari e finanziari	06/05/2025
La composizione del CdA e la verifica dei requisiti degli amministratori	Assetti organizzativi e di governo societario	27/05/2025
Il governo societario delle banche	Assetti organizzativi e di governo societario	05/06/2025
La strategia ESG del Gruppo Cassa Centrale	Indirizzi e programmazione strategica	30/09/2025

Inoltre due Sindaci privi di precedente esperienza al momento della nomina hanno svolto ulteriori corsi di formazione intensiva:

Corsi corrispondenti ad 1 modulo formativo ciascuno	Ambito di competenza	Data (h:17,30- h: 19,30)	Nr, Sindaci partecipanti
La pianificazione strategica e operativa del Gruppo bancario cooperativo. Il piano strategico di gruppo	Indirizzi e programmazione strategica	24-09-2024	n. 2
Corporate Governance: il funzionamento del Consiglio di Amministrazione	Assetti organizzativi e di governo societario	15-10-2024	n. 2
Le nuove linee guida EBA su politiche e procedure AML	Gestione dei rischi (individuazione, monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi)	11-06-2024	n. 2
La funzione Risk Management nel sistema dei controlli interni del Gruppo bancario cooperativo	Gestione dei rischi (individuazione, monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi)	06-06-2024	n. 2
Il D.Lgs 231/2001. Caratteristiche, implicazioni, rischi e presidi	Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	26-03-2024	n. 2
Conflitto di interessi e operazioni con soggetti collegati	Regolamentazione nel settore bancario e	05-03-2024	n. 1

	finanziario		
Riflessi della gestione degli NPL nella governance bancaria	Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	30-05-2024	n. 2
La sostenibilità (ambiente, sociale e governance): obiettivi, opportunità e rendicontazione	Indirizzi e programmazione strategica	19-09-2024	n. 1
La composizione del CdA e la verifica dei requisiti degli Amministratori	Assetti organizzativi e di governo societario	22-10-2024	n.1
La disciplina della crisi di impresa tra codice della crisi di impresa e dell'insolvenza e legge fallimentare	Regolamentazione nel settore bancario e finanziario	11-04-2024	n. 1
I nuovi compiti della banca affidante in presenza di crisi di impresa: composizione negoziata della crisi e valutazione del risanamento aziendale	Gestione dei rischi (individuazione, monitoraggio controllo e mitigazione delle principali tipologie di rischio di una banca, incluse le responsabilità dell'esponente in tali processi)	14-05-2024	n. 1
La gestione del rischio fiscale	Informativa contabile e finanziaria	10-10-2024	n. 1

Sulla base del livello di competenza emerso dalla valutazione di cui al precedente paragrafo 4.2.1, nonché dei temi di particolare interesse, non si ritiene di avere necessità di ulteriori specifici approfondimenti.

Nel corrente **terzo anno di mandato (2025/2026)** si è in attesa della formulazione del Programma di formazione da parte di Capogruppo per poter selezionare e definire le ulteriori sessioni formative della Formazione continua, corrispondenti a 6 moduli formativi annui, scegliendo fra le materie che saranno ritenute congiuntamente di maggiore interesse, da svolgere entro il mese di maggio 2026.

5. AZIONI CORRETTIVE

5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte dell'Organo.

Anche la presente attività di autovalutazione non fa emergere criticità o aree che necessitino di miglioramento o specifiche azioni correttive da adottare.

5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Nulla.

5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE

Dall'analisi dei questionari sul funzionamento dell'Organo non si riscontrano sostanzialmente aree che necessitano 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 Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo della Romagna Occidentale risultano idonei.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

- **Collegio Sindacale – 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

- **Collegio Sindacale – Requisiti Collegiali**

- la dimensione e la composizione dell'Organo è stata complessivamente valutata come adeguata.
- È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente nelle risposte fornite da parte dei componenti dell'Organo in tema di competenza nelle aree di conoscenza identificate nel *“Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”* risulta “Medio - Alto” o “Alto”.
La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.
- La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti
- Il Collegio Sindacale risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali.

- **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.

Castel Bolognese, 5 novembre 2025

dott. Giuseppe Cortesi

dott.ssa Gloria Dall'Olio

dott.ssa Lisa Griguoli