

RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
Data: 04 NOVEMBRE 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	5
2.1.	FASE ISTRUTTORIA.....	5
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.....	7
2.5.	VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	7
3.	SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	8
3.1.	SOGGETTI COINVOLTI	8
3.2.	ULTERIORI SOGGETTI.....	8
4.	RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	9
4.1.	COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO	9
4.2.	COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO	9
4.2.1.	REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA.....	9
4.2.2.	REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA.....	10
4.2.3.	REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	11
4.2.4.	DISPONIBILITÀ DI TEMPO.....	11
4.2.5.	IDONEITÀ COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	12
4.3.	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	15
4.3.1.	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	15
4.3.1.1.	FUNZIONAMENTO	15
4.3.1.2.	SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE	15
4.3.1.3.	SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK	16
4.3.1.4.	PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI.....	16
4.3.2.	VALUTAZIONE GENERALE.....	16
4.3.3.	VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI.....	16
4.3.4.	AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI.....	16
4.3.4.1.	COMITATO ESECUTIVO.....	17
4.3.5.	FORMAZIONE.....	17
5.	AZIONI CORRETTIVE	18
5.1.	PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	18
5.2.	STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	18
5.3.	AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE	18
6.	CONCLUSIONI	18
6.1.	VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	18

1. PREMESSA

1.1. GLOSSARIO

Assemblea: l'Assemblea dei Soci della Banca.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l'obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo della Romagna Occidentale (in seguito, la "Banca") nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea del 07 maggio 2023, ai componenti esecutivi dello stesso e a quelli che ricoprono particolari incarichi.

1.3. CONTESTO NORMATIVO

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

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

- Articolo 26 del TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 e la Circolare della Banca d'Italia del 5 maggio 2021;
- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di *interlocking directorates*;
- Direttiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale (Capital Requirements Directive V, CRD V);
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021.
- La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;

- Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU).

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

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

2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

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

In particolare, il processo di autovalutazione:

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

Il processo di autovalutazione è strutturato attorno alle seguenti fasi:

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

2.1. FASE ISTRUTTORIA

La fase istruttoria consiste nella raccolta dei dati ed informazioni rilevanti ai fini dell’autovalutazione sulla base degli strumenti a disposizione. In particolare, per quanto concerne la 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, 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 dell’amministratore indipendente, degli amministratori esecutivi e non esecutivi, attività.
 - (ii) **Aree Tematiche**
 - a) Supervisione strategica e gestione, riguardante l’adeguatezza dell’Organo nell’attività di analisi delle questioni aventi rilevanza strategica e nella valutazione del generale andamento della gestione.
 - b) Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework, concernente la capacità dell’Organo di assicurare funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni e di definire dei livelli di rischio ritenuti adeguati ("*risk appetite*") e sostenibili ("*risk tolerance*") in relazione ai rischi cui la Banca risulta esposta.
 - c) Processo ICAAP, riguardante il livello di vigilanza esercitato dall’Organo sulla corretta applicazione del Processo ICAAP.

- d) Gestione dei conflitti di interesse, relativo alla capacità dell'Organo di gestire le situazioni di potenziale conflitto d'interessi.
- e) Sistema di deleghe e poteri, concernente l'azione di verifica da parte dell'Organo dell'adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema delle deleghe interne e della sua conformità a quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa di settore.
- f) Sistema di remunerazione e incentivazione, riguardante la verifica della coerenza del sistema di remunerazione/incentivazione del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale con le linee guida emanate dalla Capogruppo e con la normativa vigente.
- g) Sistemi informativo – contabili e sistema di revisione interna, attinente alla verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativo – contabili, dell'affidabilità del piano di continuità operativa e della correttezza del sistema segnaletico di vigilanza.
- h) 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.

(iii) Valutazione generale

(iv) Valutazione dei flussi di informazioni

2. Quesiti relativi all'**autovalutazione, del Comitato Esecutivo** 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) 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 dell'Organo in data 23.09.2025 e riconsegnati dai singoli esponenti, una volta compilati.

La raccolta dei dati è inoltre avvenuta tramite estrazioni dal **Registro Presenze del Consiglio di Amministrazione**, dai **Registri Presenze del Comitato Esecutivo** 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 Consiglio, del Comitato Esecutivo 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, 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 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 04 novembre 2025, il Presidente ha rappresentato al Consiglio di Amministrazione gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata dall'Organo.

2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

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

3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

3.1. SOGGETTI COINVOLTI

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

- A.** il **Presidente dell'Organo** Sociale che ha promosso l'avvio del processo e vigilato affinché esso fosse svolto nell'ambito e secondo le linee stabilite nel Regolamento e fosse caratterizzato da efficacia e coerenza rispetto alla complessità dei lavori e dei compiti dell'Organo;
- B.** i **componenti del Consiglio di Amministrazione**, che hanno individualmente fornito dati e informazioni e collegialmente esaminato e approvato la metodologia e il processo di autovalutazione e partecipato alla condivisione dei risultati, fino all'approvazione della presente relazione e del relativo piano delle azioni implementative;
- 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 Consiglio di Amministrazione, composto da nr. 7 esponenti, e risulta conforme alla composizione quantitativa definita:

- nello Statuto (modificato dall'Assemblea dei Soci in data 10 maggio 2025), in base al quale Consiglio di Amministrazione è composto da 7 Amministratori;
- nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate", sulla base del quale la Banca appartiene al Cluster dimensionale che prevede possa essere nominato un numero di Amministratori fino a un massimo di 9.

Per quanto riguarda il Comitato Esecutivo il numero dei componenti è pari a 3 e risulta conforme alle disposizioni statutarie e regolamentari.

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". Gli esponenti hanno fornito informativa sulle proprie caratteristiche professionali, sulle proprie competenze, sulla esperienza pregressa, nonché sugli incarichi ricoperti.

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	Luigi Cimatti	Delibera CdA 06.06.2023	Presidente CdA	Presidente CdA	"Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 comma 3 del Regolamento"
2	Maurizio Concato	Delibera CdA 06.06.2023	Vice Presidente CdA	Vice Presidente CdA	"Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 comma 1 del Regolamento "
3	Francesco Dal Monte	Delibera CdA 06.06.2023	Presidente Comitato Esecutivo	Presidente Comitato Esecutivo	"Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 comma 1 del Regolamento "
4	Franco Folli	Delibera CdA 06.06.2023	Amministratore Esecutivo	Amministratore Esecutivo (Vice Presidente Comitato Esecutivo)	"Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 comma 1 del Regolamento "
5	Patrizia Gaddoni	Delibera CdA 06.06.2023	Amministratore indipendente	Amministratore Indipendente (e Referente Interno per la Funzione Internal Audit Esternalizzata)	"Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 comma 1 del Regolamento "

6	Michele Martoni	Delibera CdA 06.06.2023	Amministratore indipendente supplente	Amministratore Indipendente supplente	"Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 comma 1 del Regolamento "
7	Andrea Turrini	Delibera CdA 06.06.2023	Amministratore Esecutivo	Amministratore Esecutivo	"Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 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 per la maggior parte alto o medio/alto in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella.

ESPERIENZA E COMPETENZA					
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa
Mercati finanziari	2	2	3		
Regolamentazione nel settore bancario e finanziario	2	4	1		
Indirizzi e programmazione strategica	3	2	2		
Assetti organizzativi e di governo societari	5	2			
Gestione dei rischi	3	3	1		
Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	4	1	2		
Attività e prodotti bancari e finanziari	1	4	2		
Informativa contabile e finanziaria	4	1	2		
Tecnologia informatica	1	2	4		
Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della Banca	1	5	1		

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

4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

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

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.

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. 34 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

n. 1 esponente si trova in una situazione di cui all'art. 13 comma 1 lettera h del Regolamento (contratto di locazione locale ad uso deposito merci della Banca) tale da non comprometterne l'indipendenza di giudizio in considerazione della scarsa incidenza economica sul reddito dell'esponente. Nonostante ciò la situazione è oggetto di monitoraggio semestrale.

Situazioni di potenziale conflitto di interessi finanziario

n. 1 esponente si trova in questa situazione per rapporti di natura finanziaria derivanti da esposizioni relative all'esponente stesso, ai figli, al fratello, a società semplice controllata dall'esponente e dalla moglie per importo accordato/utilizzato complessivo di poco superiore a 1,8 milioni di euro, rilevanti per il Modello di Gruppo. Si tratta di esposizioni concesse a condizioni di mercato, in bonis, in regolare rientro, non oggetto di misure di concessione (forbance) le quali continueranno ad essere 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 Consiglio di Amministrazione in occasione del monitoraggio semestrale ha ritenuto che dette situazioni, per le ragioni di cui sopra, non compromettono l'indipendenza di giudizio dell'esponente e si impegna a continuare a monitorare con cadenza semestrale la situazione di potenziale conflitto di interesse finanziario.

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, nonché dei tempi di trasferimento dal domicilio alla sede delle riunioni.

Tenuto conto, inoltre, del numero di riunioni stimato (numero 45 riunioni del C.d.A. all'anno e, attualmente, un numero massimo n. 24 riunioni del Comitato Esecutivo all'anno), degli impegni formativi (n. minimo di 6 moduli all'anno) e di eventuali particolari ulteriori progetti/attività, si ritiene di confermare le soglie minime di tempo previste dal Modello di Gruppo.

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

- a) 50 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione
- b) 26 giorni all'anno per l'Esponente AML e per gli Amministratori componenti il Comitato Esecutivo
- c) 24 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti
- d) 22 giorni all'anno per gli Amministratori componenti di ulteriori Comitati oppure che abbiano ricevuto deleghe particolari
- e) 20 giorni all'anno per gli Amministratori non ricompresi nelle fattispecie che precedono

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni, prendendo come periodo di riferimento i primi nove mesi dell'anno 2025, emerge che gli esponenti hanno partecipato alle 37 riunioni tenutesi fra il 1° gennaio ed il 30 settembre 2025, con un tasso di partecipazione pari a una media del 95,75%. La durata media delle riunioni è stata di circa 2,5 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 e si conferma che tutti gli esponenti rispettano le soglie qualitative e quantitative di tempo indicate nel Modello.

Tuttavia, si segnala quanto segue.

Il CdA nella riunione del 23/09/2025, in sede di monitoraggio semestrale, ha preso atto che un esponente oltre a svolgere la propria attività principale, detiene la carica di amministrazione nella Banca e otto cariche di controllo in società (a cui non si applica il "cumulo privilegiato" e che non sono società no profit), 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. Ha verificato che, nonostante ciò, 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. Il C.d.A. continuerà a tenere periodicamente monitorata la situazione, come richiesto, con cadenza semestrale.

4.2.5. IDONEITÀ COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE /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
Luigi Cimatti	69	M	Mandati 8 Mandati dall'adesione della società al GBC Cassa Centrale 2	Mercati finanziari, regolamentazione nel settore bancario e finanziario, indirizzi e programmazione strategica, assetti organizzativi e di governo societario, gestione dei rischi, sistemi di controllo interno, attività e prodotti bancari e finanziari, informativa contabile e finanziaria, Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo	Le comunità locali ove sono ubicati gli sportelli della Banca, e in particolare la storica vallata di origine della Banca
Maurizio Concato	63	M	Mandati 1 Mandati dall'adesione della società al GBC Cassa Centrale 1	Mercati finanziari, indirizzi e programmazione strategica, assetti organizzativi e di governo societario	Vallata storica di origine della Banca e Circondario Imolese
Francesco Dal Monte	50	M	Mandati 2 Mandati dall'adesione della società al GBC Cassa Centrale 2	Assetti organizzativi e di governo societario, gestione dei rischi, sistemi di controllo interno, informativa contabile e finanziaria	Circondario imolese

Franco Folli	56	M	Mandati 2 Mandati dall'adesione della società al GBC Cassa Centrale 2	Assetti organizzativi e di governo societario; indirizzi e programmazione strategica	Comunità locali del comprensorio lughese
Patrizia Gaddoni	50	F	Mandati 1 Mandati dall'adesione della società al GBC Cassa Centrale 1	Regolamentazione nel settore bancario e finanziario, assetti organizzativi e di governo societario, gestione dei rischi, sistemi di controllo interno, informazione contabile e finanziaria	Circondario imolese
Michele Martoni	50	M	Mandati 4 Mandati dall'adesione della società al GBC Cassa Centrale 2	Regolamentazione nel settore bancario e finanziario, indirizzi e programmazione strategica, assetti organizzativi e di governo societario, gestione dei rischi, tecnologia informatica	Circondario imolese
Andrea Turrini	53	M	Mandati 7 Mandati dall'adesione della società al GBC Cassa Centrale 2	Indirizzi e programmazione strategica, assetti organizzativi e di governo societario, sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi, tecnologia informatica	Le comunità locali dell'alta Valle del Senio

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. 3 componenti di età compresa entro i 50 anni, N. 2 componenti fra 51 e 60 anni, e N. 2 componenti oltre 60 anni, per un'età media dell'organo complessiva di N. 55,85 anni. Tutte e tre le fasce di età risultano dunque rappresentate;
- In relazione al profilo della diversità di genere, n.1 esponente, pari al 20%, appartiene al genere meno rappresentato, in linea rispetto con quanto normativamente previsto; inoltre, al fine di aumentare ulteriormente il numero di esponenti appartenenti al genere meno rappresentato, la Banca si impegna a candidare un numero di esponenti appartenenti al genere meno rappresentato che possa rappresentare almeno il 33% dei membri dell'Organo in occasione del prossimo rinnovo cariche, ovvero due esponenti appartenenti al genere meno rappresentato nel caso di CdA aventi 7 componenti.
- Con riferimento alla durata di permanenza nell'incarico, dalle analisi è emerso che n. 2 consiglieri, pari al 28%, sono in carica da più di 5 mandati consecutivi, per una durata di carica media pari a 3,57 mandati.

Iniziando a computare i mandati dalla scadenza del mandato degli Amministratori in corso al momento dell'adesione della società al Gruppo Bancario Cooperativo, come è previsto dal Modello adottato il 04 novembre 2025, la media del numero di mandati consecutivamente svolti dall'insieme dei Consiglieri pari a 1,71 mandati, risulta in linea con quanto previsto dal Modello di Gruppo ovvero una media non superiore a 5 mandati.

- Le competenze, collettivamente considerate, sono adeguatamente diversificate; inoltre, la composizione dell'organo assicura la presenza di conoscenze, abilità ed esperienze per comprendere i rischi di riciclaggio correlati all'attività e al modello di business della Banca.
- Con riferimento all'individuazione di un esponente AML, la Banca si impegna a candidare, in occasione del prossimo rinnovo cariche, un Consigliere che detenga le conoscenze, competenze ed esperienze adeguate a ricoprire l'incarico.

Rispetto all'indipendenza di giudizio collettiva, è emerso che almeno il 40% dei componenti del Consiglio, arrotondato per eccesso, non si trova in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti" come previsto dal Modello

Infatti, è solo 1 amministratore, su n. 7 amministratori che compongono il C.d.A., che si trova in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti", così come indicato nel Modello.

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

L'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli esponenti a 82 domande contenute in un apposito questionario (96 domande complessive per i componenti il Comitato Esecutivo).

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 largamente positivo.

4.3.1.1. FUNZIONAMENTO

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

In particolare, gli esponenti hanno espresso un giudizio medio-alto/alto; ritengono che il numero dei Consiglieri è adeguato, come pure il tempo dedicato all'incarico, le competenze e la preparazione sono in linea con i compiti e le funzioni proprie del CdA.

Le modalità di convocazione e il funzionamento delle riunioni del Consiglio di Amministrazione risultano essere adeguati.

Sono previste modalità alternative per la tenuta delle riunioni (teleconferenza).

Il Consiglio di Amministrazione si è riunito secondo il numero di riunioni programmate, in base alle convocazioni stabilite dal Presidente.

Le riunioni sono ritenute adeguate in termini di frequenza e di durata in considerazione agli argomenti da trattare, si sono svolte in modo efficiente affrontando in modo prioritario le problematiche più significative.

E' assicurata una adeguata informazione in merito ai temi all'ordine del giorno.

La presenza e partecipazione degli amministratori è largamente positiva.

E' assicurato un adeguato coinvolgimento dei singoli componenti.

Il dibattito consiliare è tale da favorire una adeguata dialettica.

L'ordine del giorno rispecchia la priorità dei temi da trattare così che abbiano spazio adeguato.

La verbalizzazione delle riunioni è precisa e riporta in modo puntuale le decisioni assunte.

I Consiglieri sono coinvolti nelle discussioni, positivi sono il confronto, la dialettica, il clima generale e la trasparenza del dibattito.

Il giudizio sull'operato del Presidente è positivo.

4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE

Come si evince dalle risposte riportate in tabella, gli esponenti ritengono che il Consiglio di Amministrazione risulta in grado di comprendere le attività della Banca su base complessiva, ivi compresi i principali rischi.

I Consiglieri appaiono in grado di adottare decisioni appropriate su base complessiva tenendo conto della propensione al rischio, del modello di business, della strategia e dei mercati in cui opera la Banca.

Il Consiglio di Amministrazione dibatte e approfondisce adeguatamente le questioni aventi rilevanza strategica con un'adeguata tempistica; valuta periodicamente l'andamento della gestione dibattendo sui risultati raggiunti e sugli eventuali scostamenti da quelli originariamente programmati.

Il Consiglio svolge la sua attività in base a principi di sana e prudente gestione, approfondisce le questioni aventi importanza decisiva, anche per la risoluzione di eventuali carenze, con tempistiche adeguate.

Il punteggio medio sulle 8 domande è pari a 4.

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 sulla capacità di assicurare funzionalità ed efficacia al sistema dei controlli interni e di definire livelli di rischio adeguati e sostenibili in relazione ai rischi a cui la Banca è esposta, è positivo.

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi assicurandone funzionalità ed efficacia e ne valuta periodicamente l'adeguatezza.

Il Consiglio di Amministrazione riceve adeguata e tempestiva informativa dalle strutture coinvolte nel Sistema dei controlli interni e si adopera con tempestività nella risoluzione delle cause di rischio.

Il punteggio medio espresso sulle 9 domande è pari a 4.

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 riguardante la vigilanza esercitata dal Consiglio sulla corretta applicazione del processo è positivo.

Le procedure interne della Banca individuano in maniera chiara le responsabilità e i flussi informativi attinenti al Processo ICAAP; le verifiche periodiche da parte della funzione di controllo preposta sono programmate con adeguata tempistica e frequenza al fine di vigilare sulla corretta applicazione del processo ICAAP.

La reportistica inviata al Consiglio di Amministrazione consente un'effettiva vigilanza sul processo.

Il punteggio medio espresso alle n. 5 domande è pari a 4.

Positivo risulta anche il giudizio espresso in tema di gestione dei conflitti di interesse, in quanto il presidio del processo è ritenuto adeguato.

In tema di sistema di deleghe concernente l'azione di verifica dell'adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema di deleghe interne, il punteggio medio espresso è pari a 4.

In tema di deleghe e di remunerazione ed incentivazione, il Consiglio verifica che la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe interne siano chiari, analitici e adeguati in relazione al conseguimento degli obiettivi aziendali e conformi a quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa di settore e la coerenza del sistema di remunerazione con le linee guida della Capogruppo.

Il punteggio medio espresso è pari a 4.

Circa i sistemi informativo-contabili riguardante la verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativi-contabili, e sistema di revisione interna, dell'affidabilità del piano di continuità operativa e della correttezza del sistema segnaletico di vigilanza, il punteggio medio è pari a 3,98.

4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

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

La media dei valori delle risposte è quindi pari al valore massimo di 4.

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'OdV, del Comitato Esecutivo, delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle altre Funzioni Aziendali.

La media dei valori delle risposte è quello massimo di 4.

4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI

Non sono presenti Comitati endo-consiliari.

4.3.4.1. COMITATO ESECUTIVO

Per quanto riguarda il Comitato Esecutivo i componenti di tale organo hanno risposto alle domande di un ulteriore questionario contenente n. 14 domande.

Dalle risposte raccolte emerge un giudizio positivo dell'attività del Comitato, con un giudizio di adeguatezza. Si evidenzia che al Comitato Esecutivo sono attribuite limitate deleghe in materia di erogazione del credito, credito anomalo e di spesa.

Sulla base delle risposte raccolte, tutti i n. 3 componenti del Comitato Esecutivo che hanno partecipato all'Autovalutazione ritengono che il numero dei componenti, le competenze, l'autonomia e autorevolezza degli stessi siano adeguate.

Tutti ritengono inoltre che le riunioni siano adeguate in termini di frequenza e durata delle stesse nonché di presenza e di partecipazione, valutando positivamente anche il clima generale e la trasparenza del dibattito che caratterizzano le sedute del Comitato.

Sono adeguati l'ordine del giorno, la documentazione informativa e la verbalizzazione delle riunioni.

4.3.5. FORMAZIONE

I Consiglieri di Amministrazione hanno partecipato 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 nr. 6 sessioni formative corrispondenti a 6 moduli formativi:

<i>Corsi corrispondenti ad 1 modulo formativo ciascuno</i>	<i>Ambito di competenza</i>	<i>Data (h:17,30- h: 19,30)</i>
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 significant. 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 nella propria funzioni, sono state erogate le seguenti nr.7 sessioni formative corrispondenti a 14 moduli formativi:

<i>Corsi corrispondenti a nr. 2 moduli formativi ciascuno</i>	<i>Ambito di competenza</i>	<i>Data (h:17,30- h: 19,30)</i>
---	-----------------------------	---

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

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

5. AZIONI CORRETTIVE

5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dalla precedente attività di autovalutazione non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte del Consiglio di Amministrazione.

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 necessitino 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 Banca di Credito Cooperativo della Romagna Occidentale risultano idonei ed adeguati.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

- **Consiglio di Amministrazione – Requisiti Individuali**

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

sufficiente per svolgere le proprie funzioni connesse alla carica.

- **Consiglio di Amministrazione– Requisiti Collegiali**

- La dimensione e la composizione dell’Organo sono state complessivamente valutate come adeguate.
- È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, le 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” o “Alto”.

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

- Il Consiglio di Amministrazione risulta dunque in grado di comprendere le attività dell’ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali. I Consiglieri di Amministrazione, con funzione esecutiva e non, 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.

- **Comitato Esecutivo**

- Considerate le attribuzioni, limitate a deleghe in materia di erogazione del credito, credito anomalo e spese, non si opera una distinzione di valutazione tra Amministratori con funzioni esecutive e Amministratori con funzioni di supervisione. Tutti i componenti del Comitato 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.

Il Presidente ricorda che è prossima la scadenza del mandato triennale 2023/2025 e rammenta che il Consiglio deve portare a conoscenza dei soci la **composizione quali-quantitativa considerata ottimale**, individuando e motivando il profilo teorico dei candidati per il prossimo rinnovo cariche.

Apri il dibattito, a cui danno il loro apporto tutti i presenti.

Dopo un’attenta analisi ed un articolato confronto il Consiglio di Amministrazione, richiamato quanto previsto dal Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate, all’unanimità **delibera** quanto segue:

- quanto alla composizione quantitativa ottimale

- premesso che l’art. 34.1 dello Statuto sociale della Banca stabilisce che il Consiglio di Amministrazione è composto da 7 amministratori, valuta che tale numero sia congruo e coerente con quanto previsto dal Modello di Gruppo;

- quanto alla composizione qualitativa ottimale

- premesse la natura cooperativa della Banca e la stretta connessione della stessa con la relativa zona di competenza territoriale, la composizione deve tendere al perseguimento di un’adeguata rappresentanza degli ambiti territoriali dell’area di competenza.
In ogni caso si ribadisce che la storica vallata di origine della Banca deve essere rappresentata in seno al Consiglio di Amministrazione;
- conviene che debbano essere presenti in Consiglio di Amministrazione soggetti che abbiano conoscenza dell’economia del territorio e del relativo contesto di mercato, nonché conoscenza dei settori produttivi rilevanti nell’ambito territoriale di competenza;
- conviene che debbano essere presenti in Consiglio di Amministrazione soggetti che presentino possibilità di dedicare tempo e risorse adeguate all’incarico.
In base al Modello quali-quantitativo si presuppone che soddisfino il requisito della disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio gli Esponenti il cui impegno totale dedicato a tutte le attività compresa quella in banca non superi i 260 giorni all’anno e il cui tempo dedicato alla Banca sia almeno pari alle seguenti soglie minime:

- 50 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione
 - 26 giorni all'anno per l'Esponente AML e per gli Amministratori componenti il Comitato Esecutivo
 - 24 giorni all'anno per gli Amministratori Indipendenti
 - 22 giorni all'anno per gli Amministratori componenti di ulteriori Comitati oppure che abbiano ricevuto deleghe particolari
 - 20 giorni all'anno per gli Amministratori non ricompresi nelle fattispecie che precedono
- per quanto attiene in particolare l'equilibrio tra i generi, al fine di garantire il rispetto di quanto normativamente previsto, conviene che:
 - ✓ in sede di rinnovo dell'Organo vada prevista la candidatura di almeno due figure che permetta al genere meno rappresentato di raggiungere la quota del 33% dei componenti il CdA (numero minimo richiesto di membri appartenenti al genere meno rappresentato per i rinnovi successivi al 30 giugno 2024: 2 membri per Consigli di Amministrazione composti da 7 membri);
 - ✓ analogamente in sede di candidature andrà tenuto conto che anche per il Collegio sindacale, composto da 3 membri effettivi, il numero minimo di membri appartenenti al genere meno rappresentato dovrà essere almeno pari a 1 e che i Sindaci supplenti dovranno appartenere ad entrambi i generi oppure al genere meno rappresentato fra gli effettivi.
 - conviene, per un'adeguata diversificazione in termini di durata di permanenza nell'incarico, di attenersi alle indicazioni del "Modello" che raccomanda una media del numero dei mandati consecutivamente svolti dall'insieme dei consiglieri non superiore a 5 mandati
 - conviene che le competenze, collettivamente considerate, siano diversificate affinché la composizione dell'organo assicuri la presenza di conoscenze, competenze ed esperienze utili a comprendere i rischi e in particolare un consigliere detenga quelle adeguate a ricoprire il ruolo di esponente AML.
 - conferma che gli Amministratori devono essere scelti tra soggetti in possesso dei requisiti prescritti:
 - dal Codice Civile, dall'articolo 26 del TUB e dalle relative disposizioni di attuazione, in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 e la Circolare della Banca d'Italia del 5 maggio 2021,
 - dallo Statuto Sociale della Banca, dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" e nel rispetto del Regolamento Assembleare ed Elettorale.

Infine in ordine al Comitato Esecutivo: in considerazione di quanto previsto nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" che si applicherà alle candidature e alle nomine successive alla data di adozione (aggiornamento approvato dalla Banca nella riunione consiliare del 04.11.2025), il Consiglio di Amministrazione prende atto che la nomina del Comitato Esecutivo è prevista al fine di garantire un'efficiente gestione dei lavori consiliari solo qualora il totale dell'attivo risultante dall'ultimo bilancio di esercizio approvato sia superiore a 3,5 miliardi di euro.

In proposito il Consiglio di Amministrazione, dopo attenta valutazione, conviene di attenersi alle indicazioni sopra indicate e delibera che in occasione del prossimo rinnovo cariche non venga riproposta la nomina del Comitato Esecutivo.

Il Comitato Esecutivo resta operativo fino alla data della prossima Assemblea dei Soci chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2025 e cesserà da tale data.
