

RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI: CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Consiglio di Amministrazione:

Delibera 27 ottobre 2023

INFORMATIVA ASSEMBLEA DEI SOCI 26 – 28 APRILE 2024

SOMMARIO

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.....	6
2.2.	ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE	7
2.3.	PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	8
2.4.	ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE	8
2.5.	VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	8
3.	SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	8
3.1.	SOGGETTI COINVOLTI	8
3.2.	ULTERIORI SOGGETTI.....	8
4.	RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	8
4.1.	COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO.....	8
4.2.	COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO	10
4.2.1.	REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA	10
4.2.2.	REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA	11
4.2.3.	DISPONIBILITÀ DI TEMPO.....	11
4.2.4.	REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	12
4.2.5.	DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
4.3.	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	13
4.3.1.	FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	14
4.3.1.1.	FUNZIONAMENTO.....	14
4.3.1.2.	SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE.....	14
4.3.1.3.	SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK	15
4.3.1.4.	PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI	15
4.3.2.	VALUTAZIONE GENERALE	15
4.3.3.	VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI	15
4.3.4.	AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI.....	15
4.3.5.	FORMAZIONE	15
5.	AZIONI CORRETTIVE	16
6.	CONCLUSIONI	16
6.1.	VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	16

PREMESSA

1.1. GLOSSARIO

Assemblea: l'Assemblea dei Soci della Banca.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l'obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo La Riscossa di Regalbuto (in seguito, la "Banca") nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea del 20 maggio 2022, ai componenti esecutivi dello stesso ed a quelli forniti di particolari incarichi, nonché in relazione ai Comitati endo-consiliari costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione stesso.

1.3. CONTESTO NORMATIVO

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

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

In conformità a quanto disposto dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VI, della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. in materia di governo societario (di seguito le **"Disposizioni di Vigilanza"** o la **"Circolare 285"**) ed in linea con le disposizioni di vigilanza emanate a livello europeo, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca ha emanato il *"Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate"*, con lo scopo di individuare *ex ante* il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alle cariche degli Organi Sociali.

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

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

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

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

- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021.
- La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;
- Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU)
- Il punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che "Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali";
- Il punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce che "gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente";

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

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

2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

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

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

2.1. FASE ISTRUTTORIA

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

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

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

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

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

(i) Funzionamento dell'Organo

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

(ii) Aree Tematiche

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

i) Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001

(iii) Valutazione generale

(iv) Valutazione dei flussi di informazioni

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

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

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

I questionari sono stati consegnati dall'Ufficio di Segreteria di Direzione ai componenti dell'Organo in data 08 agosto 2023 e riconsegnati dai singoli esponenti, una volta compilati, attraverso le modalità indicate.

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

2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE

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

In esito alla verifica delle risposte fornite nei singoli questionari, sono state compilate delle "Tabelle di Sintesi" dalle quali è stato possibile evincere le competenze non solo del singolo Esponente ma anche dell'intero Organo sociale, nonché la funzionalità di quest'ultimo così come rappresentata dai rispettivi componenti. È stato così possibile ricondurre tutte le informazioni presenti nei vari questionari ad una singola tabella finale.

La Direzione della Banca di Credito Cooperativo La Riscossa di Regalbuto 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 dell'Ufficio Segreteria di Direzione, 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 COLLEGALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE

Nella riunione del 27 ottobre 2023, il Presidente ha rappresentato al Consiglio di Amministrazione gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata dall'Organo.

2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

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

3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

3.1. SOGGETTI COINVOLTI

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

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

3.2. ULTERIORI SOGGETTI

Si è infine ritenuto di non coinvolgere professionisti esterni.

4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO

Con riferimento al profilo quantitativo, il Consiglio di Amministrazione risulta conforme alla composizione quantitativa ottimale come definita nello Statuto della Banca di Credito cooperativo La Riscossa di Regalbuto e nel *“Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa*

Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”””.

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto di N. 9 esponenti, tra cui:

- il Presidente, nella persona del Consigliere Arturo La Vignera;
- il Vice Presidente Vicario, nella persona del Consigliere Salvatore Emmanuele;
- il Vicepresidente non Vicario, nella persona del Consigliere Angelo Militello;
- n. 3 amministratori indipendenti, di cui uno supplente;
- n. 3 amministratori

Di seguito il dettaglio dei componenti del Consiglio di Amministrazione, con ruolo e data di nascita.

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA	DATA DI NOMINA
1	La Vignera	Arturo	Presidente	17/06/1968		20/05/2022
2	Emmanuele	Salvatore	Vice Presidente Vicario	02/01/1964		08/06/2022
3	Militello	Angelo	Vice Presidente	27/11/1969		08/06/2022
4	Perra	Rosario	Amministratore indipendente	28/09/1943		08/06/2022
5	Burgio	Angelo	Amministratore indipendente supplente		20/05/2022	08/06/2022
6	Ragusa	Maria Prospera	Amministratore		20/05/2022	20/05/2022
7	De Domenico	Antonia	Amministratore	11/04/1969		20/05/2022
8	Fava	Claudio	Referente Interno Funzione Internal Audit	25/08/1963		08/06/2022
9	Ferrarotto	Concetto	Amministratore indipendente	19/12/1964		08/06/2022

Risultano conformi alle disposizioni statutarie e regolamentari interne ed esterne la nomina dei componenti dei Comitati endo-consiliari. Di seguito il dettaglio dei componenti dei Comitati endo-consiliari:

COMITATO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI COLLEGATI

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA
1	Ferrarotto	Concetto	Componente effettivo	19/12/1964	08/06/2022
2	Perra	Rosario	Componente effettivo	28/09/1943	08/06/2022
3	Burgio	Angelo	Componente supplente	17/04/1984	08/06/2022

COMITATO VALUTAZIONE E CONTROLLO OPERE EDILI

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA
1	Militello	Angelo	Componente coordinatore	27/11/1969	28/06/2022
2	Perra	Rosario	Componente	28/09/1943	28/06/2022
3	Burgio	Angelo	Componente	17/04/1984	28/06/2022

4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO

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

Ai fini della valutazione di idoneità per la carica ricoperta, gli esponenti hanno fornito una esauriente informativa sulle proprie caratteristiche personali e professionali, sulle proprie competenze, sulla propria esperienza pregressa legata al settore bancario e finanziario nonché sugli incarichi direttivi e di vertice ricoperti in settori diversi quale quello industriale, commerciale o professionale.

4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Tutti gli esponenti hanno dichiarato:

- di possedere i requisiti di professionalità di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D.M. 169/2020 e dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate";
- con riguardo al Presidente, ai Vice-Presidenti del Consiglio di Amministrazione e ai componenti dei Comitati endo-consiliari; di possedere i più stringenti requisiti di professionalità previsti dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate";
- di possedere i requisiti di competenza richiesti per la carica; è stata infatti accertata la sussistenza in capo agli esponenti delle aree di competenza e di conoscenza richieste dall'art. 10 del D.M. 169/2020, dal "Modello", anche in linea con gli orientamenti europei, al fine di assicurare un'adeguata composizione dell'Organo in termini di competenza.

Inoltre, più della maggioranza dei componenti dell'Organo detiene un livello di conoscenza "Medio-Alto" in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella¹.

¹ Tabella **Errore. Solo documento principale**. 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.

ESPERIENZA E COMPETENZA						
	Alta	Medio-Alta	Media	Medio-Bassa	Bassa	N/A
Mercati bancari e finanziari		X				
Requisiti giuridici e quadro regolamentare		X				
Prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo	X					
Programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale		X				
Gestione dei rischi	X					
Conoscenze ed esperienza in materia di rischi climatici e ambientali		X				
Contabilità e revisione		X				
Valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio		X				
Interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche sulla base di tali informazioni nonché di adeguati presidi e misure		X				

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

4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA

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

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

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

4.2.3. DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Occorre considerare, per quanto concerne la disponibilità di tempo degli amministratori, 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 (fermo restando il diritto degli amministratori alla partecipazione alle riunioni a mezzo di strumenti di collegamento audio-video).

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni, emerge che gli esponenti hanno partecipato a tutte le 15 riunioni tenutesi fra il 01.01.2023 e il 30.09.2023, con un tasso di partecipazione medio del 93,00% circa. La durata media delle riunioni è stata di 3 ore.

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

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

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

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

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

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

In particolare, i Componenti del Comitato degli Amministratori Indipendenti hanno dichiarato di possedere i requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto.

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

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

4.2.5. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

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

- la composizione del Consiglio di Amministrazione è diversificata in termini di percorso formativo e professionale nonché di età anagrafica, genere, durata di permanenza nell'incarico e competenze;
- l'età media degli esponenti è di 59 anni,
- in relazione al profilo della diversità di genere, 2 amministratori, pari al 22,22%, appartengono al genere meno rappresentato.

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

L'Autovalutazione del funzionamento del Consiglio è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli Amministratori alle domande contenute in un apposito questionario e suddivise nelle seguenti sezioni:

- Domande generali e introduttive
- Domande sul funzionamento
- Domande sulla supervisione strategica e gestione
- Domande sul sistema dei controlli interni, sulla gestione dei rischi e sul Risk Appetite Framework
- Domande sul processo ICAAP, sulla gestione dei conflitti di interesse e sui sistemi di deleghe, sui sistemi di remunerazione e sui sistemi informativo-contabili
- Valutazione generale
- Valutazione dei flussi di informazioni

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 amministratori in relazione al funzionamento del Consiglio di Amministrazione risulta largamente positivo, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 4.

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
9	15	3 ore	93,00%

4.3.1.1. FUNZIONAMENTO

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

In particolare, i Consiglieri esprimono parere largamente positivo sul funzionamento del Consiglio di Amministrazione.

I componenti del Consiglio di Amministrazione ritengono inoltre che le riunioni siano state svolte in modo efficiente e adeguato affrontando in modo prioritario le problematiche più significative.

La presenza media alle riunioni viene ritenuta adeguata al trattamento del punto all'ordine del giorno.

Anche il giudizio espresso sull'operato del Presidente risulta alto, in quanto favorisce la neutralità del dibattito consiliare svolgendo in tal senso il suo ruolo di garante.

4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE

Come si evince dalle risposte riportate in tabella, i Consiglieri ritengono che il Consiglio di Amministrazione svolga la sua attività in base ai principi di sana e prudente gestione, dibatte e approfondisce adeguatamente le questioni aventi rilevanza strategica, con adeguata tempistica anche per la risoluzione di eventuali carenze/irregolarità.

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 del Consiglio di Amministrazione risulta alto.

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

Il giudizio espresso in tema di Processo ICAAP risulta alto.

Particolarmente positivo risulta inoltre il giudizio espresso in tema di gestione dei conflitti di interesse.

In tema di deleghe e di remunerazione il giudizio complessivo risulta medio/alto.

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

4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

Quasi tutti i Consiglieri hanno espresso un giudizio "medio/alto" sulla valutazione complessiva delle performance del Consiglio di amministrazione, confermando il giudizio espresso in risposta alle singole domande del questionario.

4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

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

Per le domande inerenti il flusso rinveniente dal Collegio Sindacale e dall'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 si rileva una valutazione adeguata.

4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI

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

4.3.5. FORMAZIONE

I Consiglieri di Amministrazione hanno partecipato nel corso del 2023 alle attività formative fornite da parte della Capogruppo. In particolare, nel periodo compreso fra il 01 gennaio 2023 e il 30 settembre 2023 sono state erogate n. 21 sessioni formative, in linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia e con le indicazioni della Capogruppo, secondo quanto indicato nel P.A.F. 2022/2023 adottato dalla Banca.

In media il tasso di partecipazione, nel periodo compreso fra il 01 gennaio 2023 e il 30 settembre 2023, è stato dell' 80%.

5. AZIONI CORRETTIVE

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

6. CONCLUSIONI

6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

In premessa si evidenzia che il Regolamento del Processo di Autovalutazione degli Organi Sociali prevede espressamente la periodicità almeno annuale della verifica, comunque graduata in funzione della scadenza dei rinnovi. Al riguardo si evidenzia altresì che la BCC La Riscossa di Regalbuto ha effettuato l'autovalutazione degli Organi Sociali nel corso dell'esercizio 2023. Relativamente all'autovalutazione quali-quantitativa, la valutazione è stata svolta in occasione della verifica dei requisiti degli esponenti aziendali in seguito al rinnovo degli organi sociali avvenuto con assemblea dei soci del 20 maggio 2022.

I questionari sono stati strutturati in modo da consentire la valutazione di ciascun Organo Aziendale nel proprio complesso nonché in relazione al singolo componente e lo schema di ciascun questionario di autovalutazione è conforme alla versione attualmente vigente.

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

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

Consiglio di Amministrazione – Requisiti Individuali

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

Consiglio di Amministrazione – Requisiti Collegiali

- La dimensione e la composizione dell'Organo sono state complessivamente valutate come adeguate.
- È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, 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" risultano "Medio - Alto".

La composizione del Consiglio di Amministrazione riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.

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

□ **Comitati endo-consiliari**

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