

2. Governo societario: informativa all'assemblea degli esiti dell'autovalutazione degli organi sociali

Si informano i soci che la Relazione di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è depositata presso la sede sociale, a disposizione dei Soci, e disponibile ai Soci sul sito internet della Banca www.crvalsuganaetesino.net

Signori Soci,

il punto 2 all'ordine del giorno - Governo societario: informativa all'assemblea degli esiti dell'autovalutazione degli organi sociali – non prevede per l'Assemblea alcuna operazione di voto, trattandosi di un'informativa.

Si rammenta che il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sono tenuti a condurre periodiche autovalutazioni sulla composizione e funzionalità ed informare pertanto degli esiti di tale valutazione l'Assemblea dei Soci. Tale informativa deve riguardare le principali considerazioni emerse nel processo di autovalutazione, con particolare riferimento agli ambiti di miglioramento individuati da entrambi gli organi sociali.

Si ricorda altresì l'importanza del processo di autovalutazione, non soltanto dal punto di vista normativo, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e buon governo societario delle Banche, ma soprattutto in relazione all'obiettivo di un miglioramento continuo e sostanziale della qualità complessiva della governance della Banca.

Con questo fine, il Consiglio di Amministrazione, insieme al Collegio Sindacale, è chiamato quindi a condurre periodicamente un processo di autovalutazione sui temi fondamentali quali: l'attività di governo, la gestione ed il controllo dei rischi ed il conseguente esercizio dei propri ruoli, considerandone le dimensioni di professionalità e composizione, nonché le regole di funzionamento, avendo cura di formalizzare le eventuali azioni intraprese per rimediare ai punti di debolezza identificati.

Di seguito vengono illustrati i contenuti dell'autovalutazione condotta dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21.01.2020.

Il processo di autovalutazione è stato condotto sulla base del "Regolamento del processo di autovalutazione degli organi sociali delle Banche Affiliate" deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca il 23.01.2019 e recepito dalla Cassa Rurale nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 26.02.2019. Sulla base di tale regolamento l'autovalutazione è articolata in cinque fasi:

- fase di istruttoria: realizzata tramite valutazioni individuali dei singoli amministratori sulla propria professionalità e sul funzionamento del Consiglio rispetto alle principali aree tematiche. Tale fase viene effettuata mediante la compilazione di appositi questionari;
- fase di elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte: prende avvio dall'elaborazione dei dati acquisiti tramite i questionari di cui sopra, oltre che dalle informazioni raccolte avvalendosi dell'apporto dell'esecutivo. Al termine dell'analisi viene elaborata una sintesi anche in merito all'attuazione e/o stato avanzamento delle azioni correttive in precedenza assunte;
- fase di predisposizione degli esiti del processo: il Presidente, con il supporto dell'ufficio incaricato, elabora la bozza di Relazione da sottoporre all'esame e successiva approvazione collegiale da parte dell'organo stesso;

- esame collegiale degli esiti, approvazione ed azioni correttive: fase nella quale il Presidente, durante la seduta, con il supporto dell'ufficio incaricato, illustra l'attività di istruttoria, i risultati emersi, i punti di forza e di debolezza e le eventuali misure correttive da adottare;
- fase di verifica: il Presidente, con il supporto dell'ufficio incaricato, monitora periodicamente l'attuazione delle azioni correttive.

Banca D'Italia dispone che **la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi, da individuarsi anche in relazione alle caratteristiche della singola banca, deve essere preventivamente definita dall'organo stesso.**

Questo passaggio trova riferimento anche nello Statuto che prevede:

- all'art. 34 l'indicazione del numero (massimo) di componenti il C.d.A., risolvendo in tal modo la questione quantitativa;
- all'art. 35 l'obbligo di disciplinare tramite regolamento assembleare i criteri per la candidatura ad amministratore in base a requisiti di esperienza, competenza e ricambio.

Premesso che per il ruolo di Presidente, nonché per i Sindaci e il Direttore, sono già previsti ex-lege specifici requisiti professionali, i criteri richiamati dal nuovo Statuto deliberato a novembre 2018 vanno pertanto declinati tenendo come riferimento quanto stabilito dalle disposizioni di vigilanza in esame che richiedono che gli amministratori siano:

- **pienamente consapevoli** dei poteri e degli obblighi inerenti alle loro funzioni;
- **dotati di professionalità adeguate** al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- portatori di **competenze diffuse e diversificate**, tali da consentire a ciascun componente di contribuire ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree della Banca;
- in grado di **dedicare tempo e risorse adeguate** alla complessità dell'incarico.

Si tratta pertanto di **calibrare profili di professionalità e di tempo dedicato** in capo a ciascun amministratore, in coerenza con la complessità e delicatezza dell'incarico, tenendo in debito conto le caratteristiche operative e dimensionali effettive della Cassa Rurale, nonché l'esigenza di assicurare **un'adeguata rappresentanza** nel Consiglio di Amministrazione delle diverse componenti della base sociale, salvaguardando anche le caratteristiche proprie del **modello cooperativo**.

Per quanto concerne il **numero dei componenti** del Consiglio, in sede di approvazione del nuovo Statuto sono state definite le disposizioni transitorie di cui all'art. 56 in base alle quali, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, il Consiglio di Amministrazione può essere composto da **12 consiglieri** la cui scadenza è unitaria.

Con la prossima Assemblea dei soci il numero **sarà ridotto a 9** compreso il Presidente. Per quanto riguarda la **rappresentatività** attualmente i componenti del C.d.A. fanno riferimento a 3 circoscrizioni territoriali. Con le prossime elezioni si passerà a 2 circoscrizioni, come previsto dall'art. 34 del nuovo Statuto. Pur nel rispetto della **professionalità** che ogni amministratore deve avere, il Consiglio ritiene importante la **rappresentatività territoriale degli amministratori**, in quanto agevola una maggior conoscenza dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato, così come dei settori produttivi rilevanti nell'ambito territoriale di competenza.

Analizzando i **settori su cui la Banca è maggiormente concentrata**, risulta che la maggior parte delle masse intermedie è rivolta, per quanto concerne le imprese, al settore manifatturiero, seguito dalle costruzioni, dal commercio, pubblici esercizi e agricoltura; più residuali gli altri settori economici.

Una **composizione ottimale** comprende pertanto amministratori che, come liberi professionisti, imprenditori o dipendenti, abbiano **conoscenze nei settori sopra citati**. Da questo punto di vista si ritiene che l'attuale Consiglio di Amministrazione sia sufficientemente **eterogeneo**, comprendendo al suo interno: artigiani, imprenditori, liberi professionisti, dipendenti pubblici e privati impegnati in settori diversi.

Anche per quanto concerne **l'età** l'attuale composizione del Consiglio risulta eterogenea con età che variano dai 44 ai 74 anni e un'età media di circa 53 anni, garantendo quindi la presenza di esperienze diverse.

In occasione di future elezioni si cercherà di mantenere tale eterogeneità al fine di poter usufruire di competenze, esperienze e professionalità diversificate, dando quindi un **supporto attivo** alle discussioni Consiglieri e successive delibere. Ovviamente tali indicazioni si aggiungono ai **requisiti di competenza e professionalità** previsti dal **“Modello per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale delle banche affiliate”** deliberato dalla Capogruppo e che dovrà essere applicato in occasione delle future elezioni.

Per quanto concerne **l'esperienza**, vengono prese in considerazione le linee guida in tema di *fit and proper*, in base alle quali sono richiesti **anni di esperienza variabili a seconda della carica ricoperta**:

Gli esponenti con un grado di esperienza inferiore dovranno garantire la partecipazione ad un piano di formazione rafforzata entro diciotto mesi.

Tuttavia è previsto che **almeno il 40% dei componenti il Consiglio di Amministrazione** sia in possesso dell'esperienza richiesta per gli amministratori non esecutivi (3 anni) senza necessitare di una formazione rafforzata. L'attuale Consiglio **rispetta** tali linee guida.

Elemento di criticità risulta **l'assenza di componenti femminili all'interno del Consiglio di Amministrazione**. Analogamente alle **indicazioni di Banca d'Italia** in merito al tema della differenza di genere (diversity) nella composizione dei Consigli di amministrazione delle banche, anche la **Capogruppo** raccomanda che **almeno un quinto dei consiglieri** e dei **componenti del Comitato Esecutivo**, appartenga al genere meno rappresentato. Il Consiglio di Amministrazione si esprime favorevolmente **sull'opportunità** di assicurare, nell'individuazione delle candidature ed in presenza dei requisiti necessari, la più ampia **diversità di genere** oltre che la diversificazione tra le **fasce di età** come sopra richiamato.

Un altro aspetto importante per una banca di credito cooperativo è il carattere **mutualistico** della stessa; da tale punto di vista sono pertanto qualificanti anche le caratteristiche sociali e umane di **vicinanza al territorio e alle associazioni** della zona, come indicato anche nel piano industriale della Cassa Rurale.

Alla luce delle indicazioni della Circolare 285, un requisito fondamentale che i candidati devono assicurare è la **disponibilità di tempo** e risorse da dedicare all'incarico.

Considerata la dimensione, la struttura e la complessità della Banca, si ritiene adeguato il **tempo dedicato** dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo. Nello specifico risultano infatti rispettate le **soglie minime** indicate dalla Capogruppo per le varie cariche, che variano dai 20 giorni anno per gli amministratori non esecutivi ad un massimo di 50 per il Presidente. Per valutare la disponibilità di tempo, inoltre, si prende in considerazione il **numero di cariche ricoperte dall'amministratore**. Le linee guida fanno riferimento alla direttiva nota come CRD IV in base alla quale sono definiti dei limiti al numero delle cariche (**1 carica esecutiva e 2 non esecutive, oppure 4 non esecutive**).

In occasione delle **prossime candidature e della successiva nomina del Comitato**

Esecutivo sarà importante tenere in considerazione tali limiti. Nel caso in cui tali soglie non venissero rispettate l'esponente interessato, così come la Banca, dovranno fornire le motivazioni che giustifichino perché il superamento non sia da considerarsi tale da inficiare la disponibilità di tempo, ad esempio qualora l'incarico sia presso imprese a contenuta dimensione e complessità.

Sempre in ambito di **professionalità e competenza**, riveste particolare importanza la **formazione**; proprio per tale motivo l'art. 30 del Regolamento assembleare prevede l'obbligo per gli amministratori uscenti di aver frequentato almeno il 50% dei percorsi formativi organizzati dalla Cassa Rurale per poter ricandidare. Anche in sede di candidatura, come previsto dall'art. 26, il modulo con la proposta di candidatura deve comprendere l'impegno ad adempiere l'obbligo di formazione permanente (rafforzata per i candidati di prima nomina o in caso di esperienza inferiore alle soglie citate in precedenza).

Durante il mandato triennale che si sta per concludere il Consiglio di Amministrazione ha organizzato sempre specifici momenti formativi. Oltre ai corsi formativi, tuttavia, alcune relazioni degli uffici interni vengono sempre illustrate anche in **ottica formativa**, illustrando le disposizioni normative sottostanti e fornendo le informazioni necessarie per aumentare e qualificare la professionalità. È opportuno proseguire anche per il futuro tale attività formativa a livello aziendale, anche per **colmare alcune carenze**.

I componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere in grado di prendere decisioni fondate, obiettive ed indipendenti, ossia agire con **indipendenza di giudizio**. Proprio per questo le Disposizioni di Vigilanza prevedono, inoltre, che almeno **un quarto** dei componenti debba possedere i **requisiti di indipendenza**, ferma restando l'opportunità di averne almeno 2. Tale requisito è ora inteso quale **indipendenza sostanziale**. Lo Statuto precisa i requisiti di indipendenza necessari per la candidatura prevedendo le cause di ineleggibilità, alle quali il Consiglio di Amministrazione ritiene di aggiungere il **divieto di candidabilità** per gli esponenti di un organo aziendale verso i quali la Banca presenti **esposizioni dirette non in bonis**.

Oltre a ciò, inoltre, il Consiglio ritiene opportuno prendere in considerazione, ai fini dell'indipendenza "sostanziale" di giudizio alcune **limitazioni, senza che ciò pregiudichi la candidabilità**.

Al fine dell'idoneità collettiva del Consiglio è previsto che **almeno il 40%** dei componenti dell'organo aziendale rispetti i criteri sopra indicati; attualmente 8 amministratori su un totale di 11 hanno i requisiti di **"indipendenza sostanziale"**.

Si informano altresì i Soci che anche il Collegio Sindacale, secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, ha effettuato una verifica volta a valutare la propria composizione ed il proprio funzionamento per individuare possibili punti di debolezza, definire azioni correttive e rafforzare i rapporti di collaborazione tra i singoli componenti.

Si illustrano di seguito i contenuti dell'autovalutazione effettuata dal Collegio Sindacale.

Come previsto dall'art. 45 dello Statuto il Collegio sindacale è composto da **tre sindaci effettivi, di cui uno con il ruolo di Presidente, e due sindaci supplenti**, tutti nominati dall'assemblea ordinaria dei soci.

Per quanto riguarda i sindaci effettivi, gli stessi hanno un'età media di 63 anni, compresa tra i 57 e i 67. Lo Statuto prevede il limite massimo di **3 mandati triennali consecutivi**, permettendo quindi un ricambio procrastinato nel tempo, atto a permettere e garantire l'**acquisizione di adeguate competenze**, indispensabili per

poter esercitare in modo autorevole la vigilanza sulla Cassa Rurale.

I membri del Collegio Sindacale nell'esercizio della propria funzione di controllo hanno **un'elevata esperienza** sia per l'anzianità di carica, che per l'esperienza professionale ricoperta.

L'**articolo 2397 del codice civile** prevede che **almeno un Sindaco effettivo** e un **Sindaco supplente** siano iscritti **all'albo dei revisori contabili**; i restanti membri, se non iscritti in tale registro, devono essere scelti fra gli iscritti negli **albi professionali individuati con decreto del Ministro della Giustizia** (soggetti iscritti nell'Albo dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, nell'albo degli avvocati, nell'albo dei consulenti del lavoro) o fra i **professori universitari di ruolo**, in materie economiche o giuridiche.

I Sindaci, inoltre, **ritengono importante per il futuro che il Collegio sia composto da:**

- persone **professionalmente competenti**;
- persone preferibilmente con **esperienza bancaria**.

Un **adeguato grado di specializzazione** delle competenze individuali dei membri del Collegio è funzionale ad individuare i possibili punti di debolezza, promuovendone la discussione collegiale e definendo le azioni correttive da adottare, nonché a rendere più efficace la collaborazione e l'interazione tra i singoli componenti stessi.

Un requisito fondamentale che i candidati devono assicurare è la **disponibilità di tempo** e risorse da dedicare all'incarico.

Considerata la dimensione, la struttura e la complessità della banca, si ritiene adeguato il **tempo dedicato** dagli attuali componenti del Collegio Sindacale. Nello specifico risultano infatti rispettate le **soglie minime** indicate dalla Capogruppo per le varie cariche, che variano dai **24 giorni anno per i Sindaci** fino a **28 giorni per il Presidente del Collegio Sindacale**.

Per valutare la disponibilità di tempo, inoltre, si prende in considerazione il **numero di cariche ricoperte dal Sindaco**. Le linee guida fanno riferimento alla direttiva nota come CRD IV in base alla quale sono definiti dei limiti al numero delle cariche (**1 carica esecutiva e 2 non esecutive, oppure 4 non esecutive**).

Per quanto concerne l'**esperienza**, vengono prese in considerazione le linee guida in tema di *fit and proper* di Capogruppo, in base alle quali sono richiesti **anni di esperienza variabili a seconda della carica ricoperta, nel caso dei Sindaci sono previsti 3** anni di esperienza.

Gli esponenti con un **grado di esperienza inferiore** dovranno garantire la partecipazione ad un **piano di formazione rafforzata entro diciotto mesi**.

Sempre in ambito di professionalità e competenza, riveste particolare importanza la **formazione**; proprio per tale motivo l'art. 30 del Regolamento assembleare prevede l'obbligo di aver frequentato almeno il 50% dei percorsi formativi organizzati dalla Cassa Rurale per poter ricandidare.

Nel corso del 2019 i Sindaci, nel rispetto degli obblighi di formazione continua disciplinati dall'art. **5 del D.Lgs 39/2010**, hanno frequentato un percorso formativo con l'accreditamento di **21 crediti formativi**. I Sindaci hanno inoltre partecipato alle **attività formative organizzate per il Consiglio di Amministrazione**. Per quanto concerne il periodo maggio 2019-maggio 2020 (scadenza del mandato) è stato definito un piano formativo che prevede 6 moduli come richiesto per la formazione ordinaria.

I Sindaci ritengono fondamentale, anche per il futuro, frequentare i **percorsi formativi**, utili anche per il rispetto delle disposizioni normative, oltre che per accrescere la loro competenza professionale.