

ASSEMBLEA ORDINARIA 2025



PUNTO 2 O.D.G.

Governo societario: informativa all'Assemblea degli esiti dell'autovalutazione degli organi sociali

Il processo di autovalutazione degli Organi Sociali della Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo 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 e 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.

COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO

Con riferimento al profilo quantitativo, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale risultano conformi alla composizione quantitativa definita:

- nello Statuto Sociale;
- nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali-Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate".

Risulta, inoltre, conforme alle disposizioni statutarie e regolamentari il numero dei componenti del Comitato Esecutivo.

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 e 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".

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.

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.

REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

Tutti gli Esponenti risultano essere in possesso dei requisiti di indipendenza ex art. 34.4 dello Statuto e dell'indipendenza di giudizio di cui all'art. 15 del D.M. 169/2020.

Con riferimento a quest'ultimo profilo, si evidenzia che **tutti gli esponenti hanno dichiarato che hanno (o possono avere) intrattenuto rapporti commerciali con clienti/ fornitori/concorrenti della banca.**

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 la Banca nel caso dovessero intervenire variazioni alle informazioni rese in sede di nomina.

DISPONIBILITÀ DI TEMPO

Occorre considerare, per quanto concerne la disponibilità di tempo degli esponenti, l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto, nonché dei tempi di trasferimento dal domicilio alla sede delle riunioni. Tenuto conto, inoltre, del numero di riunioni stimato (circa 20 all'anno), degli impegni formativi (4 moduli minimo all'anno) e di eventuali particolari progetti/attività in corso, si ritiene di dover confermare le soglie previste dal Modello.

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

- a) 50 giorni all'anno per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- b) 26 giorni all'anno per gli amministratori componenti il Comitato Esecutivo;
- c) 24 giorni all'anno per l'Amministratore Indipendente;
- d) 20 giorni all'anno per tutti gli ulteriori amministratori;
- e) 28 giorni all'anno per il Presidente del Collegio Sindacale;
- f) 24 giorni all'anno per gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale.

Dalla disamina dei questionari compilati dagli esponenti risulta che tutti 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.

IDONEITÀ COLLETTIVA DEGLI ORGANI

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, 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.

Rispetto all'indipendenza di giudizio collettiva, è emerso che la maggior parte dei componenti gli organi non si trova in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti"; gli esponenti che si trovano in una situazione di conflitto vengono sottoposti a un monitoraggio semestrale.

FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

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

I giudizi espressi sono risultati per lo più adeguati nei diversi ambiti per il Consiglio di Amministrazione, per il Collegio Sindacale e anche per il Comitato Esecutivo.

FORMAZIONE

Tutti gli esponenti hanno partecipato alle attività formative fornite da parte della Capogruppo.

PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

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

AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE

Dall'analisi dei questionari sul funzionamento dell'Organo si riscontra che l'area "idoneità collettiva del Consiglio di Amministrazione" necessita di miglioramento; in particolare, con le prossime elezioni è necessario inserire tra i consiglieri un numero maggiore di esponenti del genere meno rappresentato e di amministratori facenti parte delle fasce d'età "fino a 45 anni" e "oltre 65 anni".

CONCLUSIONI: 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 e del Collegio Sindacale della Cassa Rurale ed Artigiana di Borgo San Giacomo risultano idonei.

La valutazione è, pertanto, individualmente e complessivamente positiva.