



CASSA RURALE DI LEDRO
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO - SOCIETÀ COOPERATIVA
Sede in Viale Chiassi, 17 – Bezzecca - 38067 Ledro (TN)

Aderente al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari;
Soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano
S.p.A.;

Iscrizione al Registro delle imprese di Trento, Codice Fiscale n. 00106040223;
Società partecipante al Gruppo IVA Cassa Centrale Banca – P.IVA 02529020220; Rea nr. 6352 - Albo Cooperative nr.
A157598

RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



Approvato dal Consiglio d'amministrazione
19/09/2024

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	4
1.1. GLOSSARIO.....	4
1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE.....	4
1.3. CONTESTO NORMATIVO.....	4
2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	6
2.1. FASE ISTRUTTORIA.....	6
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE.....	8
2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	8
2.4. ESAME COLLEGALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE.....	8
2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	9
3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	10
3.1. SOGGETTI COINVOLTI.....	10
3.2. ULTERIORI SOGGETTI.....	10
4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE.....	11
4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO.....	11
4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO.....	11
4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA.....	12
4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA.....	13
4.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO.....	14
4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO.....	15
4.2.5. IDONEITÀ COLLETTIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	15
4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	19
4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO.....	19
4.3.1.1. FUNZIONAMENTO.....	20
4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE.....	20
4.3.1.3. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK.....	20
4.3.1.4. PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI.....	21
4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE.....	21
4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI.....	21
4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI.....	21
4.3.4.1. COMITATO ESECUTIVO.....	21
4.3.4.2. COMITATO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI.....	22
4.3.5. FORMAZIONE.....	22

5. AZIONI CORRETTIVE	24
5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	24
5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE	24
5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE	24
6. CONCLUSIONI.....	25
6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO	25

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 Cassa Rurale di Ledro Bcc Società cooperativa (in seguito, la "Banca") nominati a detta carica nel corso delle Assemblee del 13/05/2022, 12/05/2023 e 17/05/2024, 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 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. 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, dell'esponente AML, 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 segnalatico di vigilanza.

(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) 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 dal Presidente ai componenti dell'Organo in data 22/08/2024 e riconsegnati dai singoli esponenti, una volta compilati, attraverso le modalità indicate.

La raccolta dei dati è inoltre avvenuta tramite estrazioni dal **Registro Presenze del Consiglio di Amministrazione**, dai **Registri Presenze dei Comitati endo-consiliari** 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, dei Comitati 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.

La Direzione 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 della 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 COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE

Nella riunione del 19/09/2024, 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

Sono inoltre intervenuti, in un'ottica di neutralità, obiettività ed indipendenza di giudizio, il Direttore e l'Ufficio Segreteria.

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 N. 7 esponenti, risulta conforme alla composizione quantitativa definita:

- nello Statuto, in base al quale il numero di componenti è da 5 a 9 membri; e
- 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 2, potendo dunque nominare fino a 7 amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto di N. 7 esponenti, tra cui:

- il Presidente, nella persona del Consigliere Baruzzi Marco;
- il Vicepresidente, nella persona del Consigliere Gnuffi Anna;
- N. 5 amministratori di cui 4 amministratori indipendenti (due effettivi e due supplenti).

Di seguito il dettaglio dei componenti dell'Organo.

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA	DATA DI NOMINA (mandato in corso)
1	BARUZZI	MARCO	PRESIDENTE MEMBRO SUPLENTE CAI	29/04/1973	26/05/2007	12/05/2023
2	FERRARI	FILIPPO	AMMINISTRATORE MEMBRO EFFETTIVO CAI LINK AUDITOR	04/05/1978	26/05/2014	12/05/2023
3	COLLOTTA	CLAUDIO	AMMINISTRATORE MEMBRO COMITATO ESECUTIVO REFERENTE AML	31/03/1954	23/02/2018	13/05/2022
4	GNUFFI	ANNA	VICEPRESIDENTE MEMBRO EFFETTIVO CAI	05/01/1987	29/06/2020	12/05/2023
5	MARONI	GIORDANO	AMMINISTRATORE MEMBRO SUPLENTE CAI	03/06/1982	17/05/2014	13/05/2022
6	SPAGNOLLI	ARRIGO	AMMINISTRATORE MEMBRO COMITATO ESECUTIVO	14/02/1964	23/02/2018	17/05/2024
7	ZENDRI	FRANCESCO	AMMINISTRATORE MEMBRO COMITATO ESECUTIVO	04/10/1983	04/05/2018	17/05/2024

Risulta inoltre conforme alle disposizioni statutarie e regolamentari il numero dei componenti dei Comitati.

4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO

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

4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

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

Nr.	Nome e Cognome	Data ultima valutazione idoneità	Carica alla data dell'ultima valutazione	Carica attuale	Conclusione
1	BARUZZI MARCO	2023	PRESIDENTE CDA	PRESIDENTE CDA AMMINISTRATORE INDIPENDENTE - MEMBRO SUPPLENTE	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 e 8
2	FERRARI FILIPPO	2023	AMMINISTRATORE INDIPENDENTE	AMMINISTRATORE INDIPENDENTE LINK AUDITOR	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 e 8
3	COLLOTTA CLAUDIO	2022	AMMINISTRATORE LINK AUDITOR	AMMINISTRATORE ESECUTIVO REFERENTE AML	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 e 8
4	GNUFFI ANNA	2023	AMMINISTRATORE INDIPENDENTE	AMMINISTRATORE INDIPENDENTE VICEPRESIDENTE	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 e 8
5	MARONI GIORDANO	2022	AMMINISTRATORE ESECUTIVO	AMMINISTRATORE INDIPENDENTE - MEMBRO SUPPLENTE	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 e 8
6	SPAGNOLLI ARRIGO	2024	AMMINISTRATORE ESECUTIVO	AMMINISTRATORE ESECUTIVO	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 e 8
7	ZENDRI FRANCESCO	2024	AMMINISTRATORE ESECUTIVO	AMMINISTRATORE ESECUTIVO	Possesso del requisito di professionalità ai sensi dell'art. 7 e 8

Inoltre, tutti gli esponenti hanno dichiarato adeguati livelli di competenza richiesti per la carica. In particolare, la 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 nella seguente tabella di autovalutazione dei 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
Mercati finanziari	2	5			
Regolamentazione nel settore bancario e finanziario	3	4			
Indirizzi e programmazione strategica	4	3			
Assetti organizzativi e di governo societari	4	3			

Gestione dei rischi	3	4			
Sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	3	4			
Attività e prodotti bancari e finanziari	2	5			
Informativa contabile e finanziaria	3	4			
Tecnologia informatica	2	5			
Rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, correlate all'attività e al modello di business della Banca	1	6			

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 stati raccolti anche i certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti aggiornati, dai 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.

- Si rileva tuttavia:

- o In capo ad un amministratore è emersa la seguente situazione che ha richiesto in fase di verifica dei requisiti in data 05/06/2023 un approfondimento da parte del Consiglio: è rilevata una notifica di contestazione formale del procedimento sanzionatorio Banca d'Italia datato 09/02/2010, a seguito di accertamento ispettivo di vigilanza a carico della Cassa Rurale di Ledro dal 14/09/2009 al 20/11/2009. Alla luce delle argomentazioni dettagliate nel verbale del Consiglio d'amministrazione del 05/06/2023, il Consiglio conferma la valutazione a suo tempo effettuata in quanto la situazione analizzata non compromette la buona reputazione dell'esponente né può costituire fatto pregiudizievole sul piano reputazionale per la Cassa Rurale di Ledro e ritiene quindi l'esponente in possesso dei requisiti di onorabilità e correttezza richiesti per ricoprire la carica. Non sono state peraltro espresse raccomandazioni in tal senso da parte degli organi di vigilanza;
- o in capo ad altro amministratore è emerso un evento pubblico rilevante riconducibile ad un atto di citazione del 28/02/2019 (rif. Nr. 663 Riva del Garda): alla luce delle delucidazioni espresse dall'amministratore e della documentazione già

fornita in occasioni precedenti, il Consiglio valuta che il fatto non sia incompatibile con l'incarico di amministratore e non comporti per la Cassa Rurale di Ledro conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale. Non sono state espresse raccomandazioni da parte degli organi di vigilanza.

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 finanziario

In riferimento a due amministratori si registra alla data del 07/08/2024 la presenza di esposizioni "particolarmente rilevanti" (come definite nel vigente "Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e dalla Direzione delle Banche affiliate") dovute alla presenza di esposizioni verso la Capogruppo Cassa Centrale Banca in capo a società presso le quali i due esponenti rivestono incarichi superiori alla soglia definita nel Modello: tali esposizioni tuttavia non compromettono in alcun modo l'indipendenza di giudizio degli esponenti, in quanto le esposizioni in argomento non rilevano in alcun modo per la Cassa Rurale e gli altri esponenti della stessa.

In riferimento ad un amministratore e ai soggetti collegati allo stesso si registra alla data del 07/8/2024 la presenza di esposizioni c.d. "materiali" (come definite nel vigente "Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa" ottimale degli organi sociali e dalla Direzione delle Banche affiliate) dovute alla presenza in capo agli stessi di esposizioni complessivamente superiori alla soglia definita nel Modello: in tale ambito i presidi di legge e regolamentari e in particolare l'applicazione scrupolosa dei regolamenti e delle procedure di gruppo in materia di soggetti collegati - conflitti di interesse ex 2391 cc, 53 comma 4 e 136 tub e Statuto - permettono di ritenere salvaguardati i requisiti di indipendenza di giudizio dell'esponente.

In capo ad un amministratore e ai soggetti collegati allo stesso si registra alla data del 07/08/2024 la presenza di esposizioni "particolarmente rilevanti" (come definite nel vigente "Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali e dalla Direzione delle Banche affiliate") dovute alla presenza di esposizioni complessivamente superiori alla soglia definita nel Modello: in tale ambito i presidi di legge e regolamentari e in particolare l'applicazione scrupolosa dei regolamenti e delle procedure di gruppo in materia di soggetti collegati - conflitti di interesse ex 2391 cc, 53 comma 4 e 136 tub e Statuto - permettono di ritenere salvaguardati i requisiti di indipendenza di giudizio dell'esponente. La situazione è peraltro sottoposta a verifica semestrale.

Eventuali ulteriori situazioni rilevanti

Non si rilevano altre situazioni rilevanti.

Incompatibilità di cariche

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

4.2.4. DISPONIBILITÀ DI TEMPO

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

Tenuto conto, inoltre, del numero di riunioni stimato (24 all'anno), degli impegni formativi (6 moduli all'anno), si ritiene di dover confermare le soglie previste dal Modello.

Dall'analisi dei dati relativi alle riunioni consiliari, emerge che gli Amministratori hanno partecipato a tutte le 24 riunioni tenutesi nel 2023, con un tasso di partecipazione del 92,27% circa (in aumento rispetto al 2022 pari a 90,66%).

Nel corso del 2024 fino alla data odierna si sono tenute 17 riunioni con un tasso di partecipazione pari al 94,96%.

La durata media delle riunioni è stata di 3,5 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.

4.2.5. IDONEITÀ COLLETTIVA 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:

- (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 come amministratori compreso il mandato in corso	Competenze principali	Territorio di riferimento
BARUZZI MARCO	51	M	6	<ul style="list-style-type: none"> • mercati bancari e finanziari; • programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente 	LEDRO

				<ul style="list-style-type: none"> credizio e relativa attuazione; valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo 	
GNUFFI ANNA	37	F	2	<ul style="list-style-type: none"> requisiti giuridici e quadro regolamentare; prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo; informatica assicurazioni 	LEDRO
COLLOTTA CLAUDIO	70	M	2	<ul style="list-style-type: none"> programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione; valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo; risorse umane 	LEDRO
FERRARI FILIPPO	46	M	4	<ul style="list-style-type: none"> contabilità e revisione; valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo; interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche sulla base di tali informazioni nonché di adeguati presidi e misure; informatica 	LEDRO
MARONI GIORDANO	42	M	4	<ul style="list-style-type: none"> mercati bancari e finanziari; programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione; gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio); rischi climatici e ambientali; informatica 	LEDRO
SPAGNOLLI ARRIGO	60	M	3	<ul style="list-style-type: none"> requisiti giuridici e quadro regolamentare; programmazione strategica, 	RIVA D/G

				<p>consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione;</p> <ul style="list-style-type: none"> • contabilità e revisione; • prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo; • valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio, finalizzati ad assicurare un efficace sistema di supervisione, direzione e controllo 	
ZENDRI FRANCESCO	40	M	3	<ul style="list-style-type: none"> • programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale di un ente creditizio e relativa attuazione; • gestione dei rischi (individuazione, valutazione, monitoraggio, controllo e metodi di attenuazione delle principali tipologie di rischio di un ente creditizio); • rischi climatici e ambientali 	LEDRO

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 vede:

- o 17% dei soci con età compresa tra 18 e 40,
- o 40% dei soci con età compresa tra 41 e 60
- o 43% dei soci con età oltre 60,

sono state identificate le seguenti tre diverse fasce di età, per le quali si risconterà nel corso del 2025 la presenza di un numero di componenti come di seguito dettagliati:

- o da 18 a 40 anni, 1 amministratore (pari al 14% dei componenti)
- o da 41 a 60 anni, 4 amministratori (pari al 57% dei componenti)
- o oltre 60 anni, 2 amministratori (pari al 29%)

L'età media dell'organo complessiva ad oggi è pari a 49,42 anni.

Le fasce di età risultano sostanzialmente equamente rappresentate in rapporto al numero di componenti di ogni fascia d'età in seno alla base sociale.

- in relazione al profilo della diversità di genere, 1 esponente, pari al 1,43%, 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 auspica di individuare una amministratrice in occasione della prossima scadenza dell'incarico di due amministratori.
- con riferimento alla durata di permanenza nell'incarico, dalle analisi è emerso che 1 consigliere pari al 14,30%, è in carica da più di 5 mandati consecutivi, per una durata di

carica media pari a 3,43 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.

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". Infatti, sono 3 su 7 gli amministratori che si trovano in situazioni di conflitto di interessi finanziario "particolarmente rilevanti", così come indicato nel Modello.

Tali situazioni tuttavia non compromettono in alcun modo l'indipendenza di giudizio degli esponenti in quanto le esposizioni in argomento in capo a società presso le quali due amministratori rivestono incarichi non rilevano in alcun modo per la Cassa Rurale e gli altri esponenti della stessa e in quanto, nel caso di un amministratore, in tale ambito i presidi di legge e regolamentari e in particolare l'applicazione scrupolosa dei regolamenti e delle procedure di gruppo in materia di soggetti collegati, conflitti di interesse ex 2391 cc, 53 e 136 tub e statuto, permettono di ritenere salvaguardati i requisiti di indipendenza di giudizio dell'esponente.

4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

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

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

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

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

4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dagli esponenti in relazione al funzionamento dell'Organo risulta largamente positivo, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande relative alle seguenti aree di analisi pari a:

Autovalutazione del Consiglio – considerazioni generali	3,50
Funzionamento	3,65
Supervisione strategica e gestione	3,60
Sistema dei controlli interni, gestione dei rischi e raf	3,50
Processo ICAAP	3,50
Conflitti d'interesse	3,60
Sistema deleghe e poteri	3,40
Sistema di remunerazione e incentivazione	3,60
Sistema informativo-contabili e sistema revisione interna	3,50
Valutazione complessiva delle performance del cda	3,30
Valutazione dei flussi di informazioni	4,00

Anno	Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
2024 fino al 10/09/2024	7	17	3,5	94,96%
2023	7	18	3,5	92,07%
2022	7	26	3,5	90,66%
2021	7	28	3,5	96,50%

Sulla base delle risposte fornite dai Consiglieri al primo set di domande presenti nel questionario, emerge quanto di seguito evidenziato.

4.3.1.1. FUNZIONAMENTO

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

I componenti dell'Organo ritengono inoltre che le riunioni si svolgano con modalità tali da agevolare la discussione e gli interventi e gli approfondimenti nonché di visionare anticipatamente la documentazione oggetto di analisi, attraverso la piattaforma di gestione delle riunioni.

La presenza media alle riunioni viene ritenuta adeguata e le riunioni vengono svolte in modo efficiente/ adeguato affrontando in modo prioritario le problematiche più significative e di rilevanza strategica.

Anche il giudizio espresso sull'operato del Presidente risulta positivo, in riferimento al suo ruolo di garante del dibattito consiliare, nell'assicurare adeguatezza delle informazioni correlate con i temi all'ordine del giorno e nel favorire un efficace confronto con il Collegio Sindacale.

Le verbalizzazioni delle riunioni risultano adeguate ed esaustive delle discussioni e deliberazioni assunte.

I componenti del Consiglio di Amministrazione contribuiscono alla corretta gestione della Cassa, tutelando la riservatezza delle informazioni acquisite durante le riunioni.

Occasionalmente vengono costituiti comitati ristretti (a titolo d'esempio la commissione beneficenze) che permettono maggiore efficienza nella trattazione di argomentazioni impegnative ed evitando inutili lungaggini.

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, modificato ed aggiornato il modello organizzativo 231, idoneo a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi richiamati dal decreto D.lgs. n. 231/2001.

4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE

Come si evince dalle risposte riportate in tabella, i Consiglieri ritengono adeguata l'attività di supervisione strategica, in base ai principi di sana e prudente gestione, e di esame ed approvazione dei piani strategici, industriali e finanziari, e del sistema di governo societario della Banca.

Le decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione riflettono un appropriato equilibrio tra gli obiettivi di breve e medio-lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione dibatte e approfondisce adeguatamente e tempestivamente le questioni aventi rilevanza strategica, valutando il generale andamento della gestione, attraverso un adeguato aggiornamento della struttura in merito alle diverse problematiche.

Il confronto con il Collegio Sindacale e le funzioni aziendali di volta in volta coinvolte risulta efficace e tempestivo nella mitigazione delle carenze riscontrate.

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 RAF il giudizio espresso dai

componenti del Consiglio di Amministrazione evidenzia una soddisfacente adeguatezza del sistema di controllo interno e gestione dei rischi istituito rispetto alle caratteristiche della Banca e al profilo di rischio assunto, nonché la sua efficacia ed esprime una valutazione positiva sull'adeguatezza complessiva dello stesso nella relazione sul governo societario. Il Consiglio risulta altresì avere adeguate competenze e adeguate informative dalle funzioni esternalizzate.

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 positivo, considerando adeguate le procedure interne, le verifiche periodiche, gli strumenti informativi ed il raccordo con le diverse funzioni aziendali, tali da consentire un tempestivo riscontro rispetto alle anomalie eventualmente emerse.

Particolarmente positivo risulta inoltre il giudizio espresso in tema di gestione dei conflitti di interesse, deleghe e remunerazione.

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

Positivo risulta inoltre il giudizio espresso in tema di gestione dei conflitti di interesse, in quanto il processo risulta ben presidiato.

4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

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

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'Organo di Vigilanza, dei Comitati endo-consiliari, delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle altre Funzioni Aziendali.

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 positivo dell'attività dei Comitati.

4.3.4.1. COMITATO ESECUTIVO

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
3	0	0	0%

Nel corso degli anni precedenti al 2020 la frequenza di convocazione del Comitato Esecutivo (di prassi convocato nella stessa giornata di ogni riunione del Consiglio d'amministrazione per l'espletamento dei poteri di delibera delegati allo stesso in materia di concessione del credito) risultava alta in modo da lasciare al Consiglio d'amministrazione

più spazio per la trattazione degli argomenti di carattere strategico e consentire al Consiglio stesso di poter dedicare sufficiente tempo per l'approfondimento delle pratiche di affidamento di maggior importo/rischio.

Nel corso degli ultimi quattro anni le riunioni del Comitato Esecutivo risultano invece di fatto sospese in quanto il Consiglio d'amministrazione e gli altri organi delegati sono ampiamente sufficienti a dare riscontro in tempi congrui alle richieste di affidamento.

4.3.4.2. COMITATO AMMINISTRATORI INDIPENDENTI.

Anno	Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
2024	2 (+ 2 SUPPLENTI)	4	1	100%
2023	2 (+ 2 SUPPLENTI)	4	1	100%
2022	2 (+ 2 SUPPLENTI)	6	1	100%
2021	2 (+ 2 SUPPLENTI)	6	1	100%

Sulla base delle risposte raccolte, tutti i componenti del Comitato Amministratori Indipendenti ritengono che il numero, le competenze e l'autonomia e autorevolezza dei componenti siano adeguate. I componenti del Comitato ritengono inoltre che le riunioni siano adeguate in termini di frequenza e durata delle stesse nonché di presenza e partecipazioni da parte dei consiglieri, valutando positivamente anche il clima generale e la trasparenza del dibattito che caratterizzano le sedute del Comitato. Adeguati sono altresì l'ordine del giorno, la documentazione informativa e la verbalizzazione delle riunioni.

4.3.5. FORMAZIONE

Tutti gli esponenti (con esclusione degli esponenti privi di esperienza per i quali la Capogruppo prevede percorsi di formazioni rafforzati/intensivi) devono seguire un programma di formazione continua per tutta la durata in carica del loro mandato. La formazione continua è fornita dalla Capogruppo agli organi aziendali di ogni Banca Affiliata all'uopo riunitisi in videoconferenza o attraverso forme alternative di volta in volta stabilite.

Ogni Banca Affiliata deve comunicare di anno in anno, entro la data fissata dalla Capogruppo, il piano annuale di formazione con i moduli ai quali intende prendere parte. La scelta dei moduli è orientata in modo tale da garantire il completamento nel giro di un triennio di almeno 18 dei 20 moduli offerti dalla Capogruppo. Ai fini della validità della formazione è stata individuata, per ogni singolo esponente, una soglia di partecipazione ad almeno 4 dei 6 moduli erogati alla rispettiva Banca Affiliata ogni anno.

Tutti gli amministratori, che risultano in linea con il programma di formazione continua, hanno partecipato alle attività formative fornite dalla Capogruppo come di seguito dettagliato:

Di seguito si riportano gli incontri formativi già effettuati nel corso del 2023 e del 2024 fino ad oggi:

12/09/2024	Nuovo servizio Whistleblowing	2/2
11/06/2024	Le nuove Linee Guida Eba su politiche e procedure AML	7/7
04/06/2024	Come finanziare lo sviluppo alla luce dei nuovi cambiamenti regolamentari: limiti di debito delle imprese e la propensione al rischio della banca	6/7
16/05/2024	Sostenibilità e integrazione dei fattori ESG: il ruolo del Cda	7/7

14/05/2024	I nuovi compiti della banca affidante in presenza di crisi di impresa...	7/7
05/03/2024	Conflitto di interessi con soggetti collegati	6/7
23/02/2024	Bancassicurazione 2024	5/7
23/01/2024	La sfida della conoscenza: creare ambienti di apprendimento	7/7
16/01/2024	Ripensare gli ambienti di lavoro per renderli più motivanti	7/7
12/12/2023	La nuova governance dei rischi ICT	6/7
24/10/2023	Gli strumenti di finanza sostenibile del Gruppo	7/7
05/10/2023	La sostenibilità (ambiente, sociale e governance): obiettivi, opportunità e rendicontazione	5/7
28/09/2023	Esg e impatti per le imprese	6/7
23/05/2023	Crescita e sviluppo delle imprese: i compiti della banca affidante	7/7
09/05/2023	Cybersecurity 2023	5/7
28/02/2023	AML - Le nuove Linee Guida EBA su politiche e procedure AML	5/7
07/02/2023	Valutare business plan e piani economico-finanziari delle aziende in crisi: le linee guida da seguire da parte del Consiglio di Amministrazione	7/7
02/02/2023	Modelli di business digitale	7/7
24/01/2023	Accendere e mantenere passione motivazione per generare valore	5/7
17/01/2023	Gestire l'evoluzione ed il cambiamento: la sfida delle organizzazioni	7/7
11/01/2023	Bancassicurazione 2023: stato dell'arte e opportunità	7/7

In media la partecipazione per il 2024 fino ad oggi si attesta al 93,11%: per il 2023 si attestava all' 88,10% (2022 - 92,07%; 2021 -93,70%).

Nessun Consigliere ha indicato nei questionari temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento in quanto la formazione effettuata e quella pianificata coprono abbondantemente tutte le aree meritevoli di approfondimento.

5. AZIONI CORRETTIVE

5.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Dall'attività di autovalutazione del 2024, non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte dell'Organo.

5.2. STATO DELLE PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

Nell'attività precedente di autovalutazione non era emersa la necessità di porre in essere azioni correttive.

5.3. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE

Dall'analisi dei questionari sul funzionamento dell'Organo NON si riscontrano sostanzialmente aree 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 Cassa Rurale di Ledro risultano idonei.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

- **Consiglio di Amministrazione/Collegio Sindacale – Requisiti Individuali**
 - Tutti i componenti dell'Organo - tenuto conto del ruolo specifico - soddisfano infatti il criterio dell'onorabilità e possiedono le conoscenze, le competenze e l'esperienza sufficienti per svolgere i compiti loro assegnati.
 - Tutti i componenti dell'Organo appaiono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio.
 - Tutti i componenti dell'Organo - tenuto conto del ruolo specifico - appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni connesse alla carica.
- **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, la maggioranza delle risposte fornite da parte dei componenti dell'Organo in tema di competenza nelle aree di conoscenza identificate nel *“Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”* risulta *“Medio - Alto”* o *“Alto”*.
La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.
 - 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, i Consiglieri di Amministrazione con funzione esecutiva 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.
- **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.
- **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.

Non sono inoltre riscontrate specifiche aree di miglioramento.

