



**Banca Popolare
Valconca**

ORGANIZZAZIONE E GOVERNO SOCIETARIO

LINEE GUIDA DI AUTOVALUTAZIONE (*Assessment*)

Morciano di Romagna, 25 marzo 2019

Banca Popolare Valconca
Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. FINALITA', AMBITI E PROFILI DI VALUTAZIONE.....	3
1.1 PREMESA.....	3
1.2 OGGETTO E FINALITÀ DELL'AUTOVALUTAZIONE.....	3
1.3 STRUTTURA ED AMBITI DELL'AUTOVALUTAZIONE.....	4
1.4 METODOLOGIA DI AUTOVALUTAZIONE.....	4
2. COMPOSIZIONE E REQUISITI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	7
2.1 PROFILO QUANTITATIVO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	7
2.2 REQUISITI QUALITATIVI DEI CANDIDATI A CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	8
2.2.1 Onorabilità	8
2.2.2 Correttezza	10
2.2.3 Professionalità	10
2.2.4 Età massima	10
2.2.5 Diversificazione di genere	11
2.2.6 Indipendenza	11
2.2.7 Divieto di interlocking	11
2.3 CRITERI DI COMPETENZA.....	11
2.4 CUMULO DEGLI INCARICHI	12
2.5 VERIFICA DEI REQUISITI.....	12
3. FUNZIONALITA' DEGLI ORGANI.....	13

1. FINALITA', AMBITI E PROFILI DI VALUTAZIONE

1.1 Premessa

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare Valconca, in ottemperanza a quanto previsto dalle Nuove Disposizioni in materia di Governo Societario contenute all'interno del 1° aggiornamento del 6 maggio 2014 alla Circolare 285 Banca d'Italia, mediante le quali è stato inserito il Titolo IV "Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi" declinato nel Capitolo 1 "Governo societario", ha provveduto ad effettuare l'autovalutazione della propria adeguatezza come organo nel suo complesso, tenendo conto delle strategie perseguite e del contesto in cui la Banca opera, nonché delle attività svolte, esprimendosi positivamente circa l'adeguatezza delle proprie dimensioni, della propria composizione, della propria professionalità, come tipologia e varietà di competenze ed esperienze nel suo complesso e del proprio funzionamento.

Il presente documento definisce l'adeguata composizione del Consiglio di Amministrazione in termini quantitativi e qualitativi. In particolare, le Linee guida disciplinano i requisiti di idoneità degli amministratori e i criteri di competenze e correttezza che questi ultimi devono soddisfare.

Il Consiglio di Amministrazione procede alle verifiche previste dalla legge e dalle norme statutarie con riferimento ai requisiti di idoneità di cui alle presenti Linee guida.

Tali verifiche sono effettuate sulla base di una dichiarazione autenticata ai sensi di legge, con la quale il candidato attesta sotto la propria responsabilità l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, il possesso dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché le competenze rilevanti per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione.

Il presente documento è deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 25/03/2019.

1.2 Oggetto e finalità dell'autovalutazione

Oggetto dell'attività di autovalutazione è la rilevazione sullo stato della *corporate governance* di BPV. Ciò riferito al funzionamento degli organi di supervisione strategica e societari, alla composizione ed articolazione delle competenze ed al loro funzionamento complessivo anche in relazione al governo aziendale dei rischi, con finalità di identificare e mantenere nel tempo la propria composizione quali-quantitativa e le modalità di funzionamento ritenuti ottimali.



1.3 Struttura ed ambiti dell'autovalutazione

L'auto-valutazione ha una struttura mista: un ambito di tipo aziendale (*livello di banca*), orientato all'analisi dello stato di evoluzione e di funzionamento complessivi del sistema di governo della Banca e dei suoi rischi ed un ambito di tipo *individuale/soggettivo*, rivolta agli Amministratori-Consiglieri, orientata ad individuare la composizione delle competenze complessive disponibili per il governo aziendale e delle conoscenze e valutazioni singole sul funzionamento degli organi societari di governo.

Innanzitutto è stata effettuata la rilevazione a livello individuale soggettivo tramite un questionario composto da più sezioni di valutazione; mentre per calibrare ancor meglio le valutazioni e consentire comunque una migliore azione incisiva di miglioramento complessivo, verrà successivamente effettuata la valutazione a livello di Banca quale momento di monitoraggio dello stato di evoluzione e di funzionamento complessivi del sistema di governo della Banca e dei suoi rischi, in base a specifiche liste di analisi (check-list). Il materiale di supporto alle valutazioni (questionario e check-list) sono esposti in allegato al presente documento nella loro versione iniziale di avvio delle relative valutazioni.

- ❑ **A livello banca**, gli aspetti specifici dell'auto-valutazione fanno riferimento in particolare a:
 - Compiti e responsabilità
 - Requisiti degli organi di governo
 - Definizione delle politiche ed indirizzi
- ❑ **A livello individuale/soggettivo**, gli aspetti specifici dell'auto-valutazione fanno riferimento in particolare, per gli Amministratori-Consiglieri, alle conoscenze relative alle aree tematiche rilevanti per l'operatività aziendale. Per maggiori dettagli si fa rinvio al "Regolamento del Processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione" deliberato in prima istanza in data 30 dicembre 2014.

1.4 Metodologia di autovalutazione

Per la propria autovalutazione (*livello individuale/soggettivo*) il C.d.A. ha tenuto in considerazione i risultati dei questionari consegnati a tutti i consiglieri, al fine di ottenere il giudizio di ogni componente del C.d.A. circa i seguenti aspetti relativi all'organo amministrativo: dimensione e composizione del Consiglio; svolgimento delle riunioni, funzionamento ed efficienza del Consiglio e dei Comitati.

Per l'auto-valutazione dello stato di evoluzione e di funzionamento complessivi del sistema di governo della Banca e dei suoi rischi del (*livello di banca*) sono state realizzate apposite domande sotto forma di liste di verifica (*check-list*) a struttura multipla di risposta (cd. di tipo *multiple-choice*), con possibilità anche di un'ulteriore risposta "libera" e la presenza di un campo integrativo di annotazione ed approfondimento.

La metodologia e gli strumenti di auto-valutazione sono stati definiti anche attraverso l'analisi di documentazione proveniente dagli organismi Nazionali ed internazionali di riferimento e dalla documentazione interna. In particolare:

- *EBA Guidelines on Internal Governance*, 21 marzo 2018
- Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo contenute all'interno del 1° Aggiornamento del 6 maggio 2014 alla Circolare 285 Banca d'Italia, mediante le quali è stato inserito il Titolo IV "Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi" declinato nel Capitolo 1 "Governo societario"
- Statuto della Banca
- Regolamento generale
- Altra documentazione interna di politiche e di processo

Gli **strumenti di analisi ed auto-valutazione** previsti dalla metodologia, ovvero i questionari e le liste di verifica (cd. check-list), constano pertanto di due momenti specifici di indagine.

❑ ***Valutazione/Assessment sulla corporate governance e governo dei rischi della Banca (livello banca).***

È il momento specifico di indagine il cui obiettivo primario è rilevare lo stato complessivo della struttura di governo della Banca rispetto agli obiettivi ed il grado di maturità e funzionamento nella gestione consapevole della *corporate governance* e del governo aziendale e dei suoi rischi. Gli elementi indagati (di seguito requisiti) sono presentati sotto forma di domanda con risposte a struttura multipla (cd. di tipo *multiple-choice*) ed ulteriore possibilità di risposta "libera" (cd. *domande aperte*), gestite tramite apposite liste di verifica (check-list). Il grado di maturità ⁽¹⁾ viene rilevato sulla seguente **scala di analisi/valutazione** (per la descrizione dei livelli di analisi/valutazione della maturità si rimanda al Glossario in Appendice al documento):

- Non esistente
- Iniziale
- Ripetibile ma intuitivo
- Processo definito
- Processo gestito e misurabile
- Processo ottimizzato

¹ È stata adottata la scala definita nello standard metodologico internazionale COBIT per i Modelli di maturità (cfr. COBIT 4.1, *IT Governance Institute*, in particolare pagg. 17-20).



❑ ***Valutazione/Assessment sulla professionalità degli Amministratori (livello individuale/soggettivo).***

È il momento specifico di indagine finalizzato a rilevare il grado di copertura delle conoscenze dell'Amministratore sulle aree tematiche rilevanti per lo svolgimento del proprio ruolo e sulla conoscenza del funzionamento degli organi collegiali della Banca a cui partecipa o con i quali ha comunque relazioni di governo.

Per maggiori dettagli si fa rinvio al "Regolamento del Processo di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione" deliberato in prima istanza in data 30 dicembre 2014.

2. COMPOSIZIONE E REQUISITI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per quanto non espressamente statuito, si intendono qui considerate e richiamate le norme di legge, regolamentari e statutarie applicabili alla Società.

Si richiama in particolare quanto previsto dall'art. 19 dello Statuto, in ordine alla composizione quantitativa del Consiglio di Amministrazione, fissata in un minimo di 7 (sette) e un massimo di 11 (undici) membri e alla necessità di possesso di adeguati requisiti di onorabilità, correttezza, professionalità, competenza, indipendenza e disponibilità di tempo prescritti dalla legge, dalla disciplina secondaria e regolamentare applicabile, nonché dallo Statuto sociale.

Si richiede altresì che ogni amministratore:

- sia pienamente consapevole del proprio ruolo strategico nonché dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni svolte;
- sia dotato di autorevolezza e professionalità adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca;
- dedichi tempo e risorse adeguate alla complessità del proprio incarico garantendo la frequenza assidua e propositiva alle riunioni e la consultazione del materiale di supporto agli argomenti all'ordine del giorno.

Le specifiche competenze e l'autorevolezza dei consiglieri dovranno essere comunque tali da garantire un apporto significativo nelle discussioni consiliari, contribuendo all'assunzione di decisioni conformi all'interesse sociale.

2.1 Profilo quantitativo del Consiglio di Amministrazione

La composizione del Consiglio di Amministrazione assume un rilievo centrale per l'efficace assolvimento dei compiti cruciali che a questo organo sono affidati. Il numero dei componenti deve essere dunque adeguato alle dimensioni ed alla complessità dell'assetto organizzativo della Banca, al fine di presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale, in particolare per quanto concerne la gestione e i controlli.

Il Consiglio di Amministrazione, in ossequio a quanto previsto dall'articolo 19 dell'attuale Statuto, ha individuato in 9 componenti il profilo quantitativo ottimale dell'Organo.

Il numero dei Consiglieri che il Consiglio di Amministrazione in carica propone all'Assemblea dei soci è, quindi, capace di stimolare i Consiglieri stessi ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e tale da non porre ostacoli alla funzionalità dello stesso Consiglio relativamente alle prassi operative da seguire (procedure di convocazione, periodicità delle riunioni, partecipazione). In



definitiva, il numero dei Consiglieri da eleggere è in grado di assicurare un'azione del Consiglio efficiente ed efficace.

2.2 Requisiti qualitativi dei candidati a Consigliere di Amministrazione

Sotto il profilo qualitativo, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono assicurare un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale della Banca, fermo restando il possesso dei requisiti richiesti agli esponenti bancari ai sensi dell'articolo 26 del D.Lgs. 385/1993.

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve pertanto riflettere un adeguato grado di diversificazione con riferimento alle competenze, al percorso formativo e professionale, all'età e al genere dei Consiglieri di Amministrazione, come dettagliati nei requisiti riportati nei paragrafi successivi.

Il Consiglio di Amministrazione approva annualmente un piano di formazione per rafforzare le competenze dei propri membri, anche alla luce delle risultanze del periodico processo di autovalutazione, deliberando in ordine alle risorse necessarie a tal fine.

2.2.1 Onorabilità

I candidati alla nomina di Consigliere di Amministrazione devono essere in possesso del requisito di onorabilità previsto dalle disposizioni di legge e di Vigilanza e non devono sussistere cause che possono comportare la sospensione dalla carica o che impediscono l'esercizio della carica stessa.

Più nel dettaglio:

1. la carica di Consigliere di Amministrazione non può essere ricoperta da coloro che:
 - a. si trovano in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'articolo 2382 del codice civile;
 - b. sono stati sottoposti a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria a norma del d.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
 - c. sono stati condannati con sentenza irrevocabile, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - a pena detentiva per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari e di strumenti di pagamento;
 - alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile e nel regio decreto del 16 marzo 1942, n. 267;
 - alla reclusione per un tempo non inferiore a un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;



- alla reclusione per un tempo non inferiore a due anni per un qualunque delitto non colposo.

In aggiunta, la carica di Consigliere di Amministrazione non può essere ricoperta da coloro ai quali sia stata applicata, su richiesta delle parti, una delle pene previste alla precedente lettera c), salvo il caso dell'estinzione del reato; le pene previste dai numeri 1) e 2) non rilevano se inferiori a un anno.

2. i candidati a Consigliere di Amministrazione, quando eletti, sono sospesi dalla carica nel caso abbiano riportato:
 - a. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati di cui al precedente punto 1. lett. c);
 - b. l'applicazione su richiesta delle parti di una delle pene di cui al precedente punto 1. ultimo periodo, con sentenza non definitiva;
 - c. l'applicazione provvisoria di una delle misure previste dal d.lgs. 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni;
 - d. l'applicazione di una misura cautelare di tipo personale;
3. i candidati a Consigliere di Amministrazione quando eletti non possono coprire la carica nel caso in cui, per almeno i due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti, abbiano svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a procedure di crisi d'impresa, a liquidazione coatta amministrativa o a procedure equiparate, salvo le cariche assunte su nomina del Tribunale per la gestione di tali procedure (per es. curatore fallimentare ecc.). Le frazioni dell'ultimo esercizio superiori a sei mesi equivalgono a un esercizio intero. Tale impedimento riguarda anche coloro che:
 - a) hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo sottoposte alla procedura di amministrazione straordinaria;
 - b) nell'esercizio della professione di agente di cambio non abbiano fatto fronte agli impegni previsti dalla legge o si trovino in stato di esclusione dalle negoziazioni in un mercato regolamentato.

Tale impedimento ha la durata di tre anni dall'adozione dei provvedimenti. Il periodo è ridotto a un anno nelle ipotesi in cui il provvedimento sia stato adottato su istanza dell'imprenditore o degli organi amministrativi dell'impresa.

Considerata l'importanza che i requisiti di onorabilità rivestono sotto il profilo reputazionale, il Consiglio di Amministrazione esprime la raccomandazione che i candidati alla nomina di amministratore della Banca Popolare Valconca, oltre a possedere i requisiti di onorabilità previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari, non abbiano tenuto comportamenti che, pur

non costituendo reati, non appaiono compatibili con l'incarico di amministratore di una banca o possono comportare per la Banca conseguenze pregiudizievoli sul piano reputazionale.

2.2.2 Correttezza

Accanto ai menzionati requisiti di onorabilità, i Consiglieri di Amministrazione devono soddisfare criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse.

Al verificarsi di situazioni a tal fine rilevanti, il Consiglio di Amministrazione dovrà valutare se sia preservata la sana e prudente gestione della Banca e in particolare la sua reputazione, nonché possa ritenersi salvaguardata la fiducia del pubblico. La valutazione è condotta in base alla oggettiva gravità dei fatti commessi o contestati e alla frequenza dei comportamenti.

2.2.3 Professionalità

I candidati a Consigliere di Amministrazione devono essere in possesso di adeguata professionalità, in considerazione della specifica carica per la quale sono stati individuati, valutata secondo il principio di proporzionalità.

A tal fine, i candidati alla carica di Consiglieri dovranno possedere:

1. almeno 3 anni di esperienza nei seguenti settori:

- Attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi nel settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo.
- Attività di amministrazione o di controllo o compiti direttivi in società quotate o in società aventi una dimensione e complessità assimilabile a quella della banca (in particolare con un numero di dipendenti superiori a 100 ed un valore della produzione, da bilancio, superiore a 30 milioni di euro).
- Attività di insegnamento universitario, quali docente di prima o seconda fascia, in materie giuridiche o economiche o in altre materie comunque funzionali all'attività del settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo;
- Funzioni direttive, dirigenziali o di vertice, comunque denominate, presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni aventi attinenza con il settore creditizio, finanziario, mobiliare o assicurativo

2. Almeno 20 anni di esperienza nei seguenti settori:

- Attività professionali in materia economica o giuridica e attinenti al settore creditizio, finanziario, mobiliare assicurativo e comunque funzionali all'attività della Banca

Il Presidente del consiglio di amministrazione è scelto fra persone che abbiano maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai requisiti previsti nei commi 1 e 2.

2.2.4 Età massima

Sulla base di “*best practice*” consolidate a livello di settore, dato il profilo di complessità strettamente connaturato alla carica di consigliere in termini di ampiezza delle materie presidiate e

di adeguata dedizione all'incarico, è stata prevista un'età massima al cui superamento non possa essere assunta la carica di consigliere. Tale limite è stato impostato in 75 anni.

2.2.5 Diversificazione di genere

Ai sensi delle attuali previsioni regolamentari, la *Governance* è tenuta ad assicurare il principio di "adeguata diversificazione" di genere in seno all'Organo di Supervisione Strategica.

La normativa applicabile all'Istituto non prevede uno specifico limite quantitativo da attribuire al genere meno rappresentato (prescrizione oggi vigente unicamente per le società quotate in mercati regolamentati e per le pubbliche amministrazioni).

Premesso quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione ha previsto che almeno un componente in seno all'Organo deve appartenere al genere meno rappresentato.

2.2.6 Indipendenza

Ai sensi dell'articolo 19 dell'attuale Statuto, ogni lista deve indicare un numero pari a 2 candidati, i quali, oltre ai predetti requisiti, dovranno possedere, a pena di ineleggibilità o di decadenza, anche quello di indipendenza previsto dalle norme applicabili e tempo per tempo vigenti.

Tali requisiti sono disciplinati mediante apposito regolamento ("Regolamento in materia di requisiti di indipendenza") deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 25/03/2019.

Ai consiglieri non esecutivi, chiamati a fungere da "contrappeso" nei confronti degli amministratori esecutivi e del *management* della Banca favorendo altresì la dialettica interna, non possono essere attribuite deleghe né particolari incarichi e gli stessi non possono essere coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della Società.

Il venir meno del requisito di indipendenza in capo ad un amministratore non ne determina la decadenza se i requisiti permangono in capo al numero minimo di amministratori che secondo lo statuto della Banca, nel rispetto della normativa vigente, devono possedere tale requisito.

2.2.7 Divieto di interlocking

Nell'identificare i candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione, occorre, altresì, considerare le previsioni di cui all'art. 36 L. n. 214/2011 e s.m.i. (c.d. «divieto di interlocking»), recante il divieto ai titolari di cariche negli organi gestionali, di sorveglianza e di controllo e ai funzionari di vertice di imprese o gruppi di imprese operanti nei mercati del credito, assicurativi e finanziari di assumere o esercitare analoghe cariche in imprese o gruppi di imprese concorrenti.

2.3 Criteri di competenza

Il Consiglio di Amministrazione dovrà complessivamente coprire i requisiti di competenza prescritti dal contesto regolamentare di riferimento.

In particolare, il profilo di competenza dei consiglieri dovrà ricomprendere un adeguato livello di conoscenza ed esperienza in materia di:

- mercati finanziari;
- regolamentazione del settore bancario e finanziario;
- indirizzi e programmazione strategica;
- assetti di governo e societari;
- gestione dei rischi;
- sistemi di controllo interno;
- informativa contabile e finanziaria.

2.4 Cumulo degli incarichi

In ossequio alle previsioni dell'articolo 19 dell'attuale Statuto, il Consiglio di Amministrazione in carica ha fissato il numero e la tipologia degli incarichi che possono essere svolti dai Consiglieri in società non concorrenti secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e di Vigilanza, tenendo conto sia del coinvolgimento richiesto agli stessi Consiglieri nell'ordinaria attività della Banca, che nell'attività di altre società non concorrenti.

I candidati a Consigliere di Amministrazione, quando eletti, dovranno pertanto rispettare i limiti al cumulo degli incarichi in società non concorrenti contenuti all'interno del "Regolamento in materia di cumulo di incarichi" deliberato dal Consiglio in data 25/03/2019.

2.5 Verifica dei requisiti

In occasione della riunione di insediamento e, successivamente, con cadenza periodica, il Consiglio di Amministrazione verifica:

- la sussistenza in capo ai Consiglieri dei requisiti previsti dalle vigenti disposizioni di legge e di vigilanza dopo la loro nomina. I risultati della verifica in parola sono trasmessi a Banca d'Italia. Nel caso di una cooptazione i risultati di tale verifica sono trasmessi alla prima Assemblea successiva; gli stessi risultati sono trasmessi a Banca d'Italia;
- il funzionamento del Consiglio di Amministrazione, con riguardo all'adeguatezza dei processi posti in essere nel rispetto delle disposizioni di legge e di vigilanza (p.e. procedure di convocazione, periodicità delle riunioni, partecipazione dei Consiglieri, flussi informativi fra gli Organi, chiara definizione dei compiti dei Comitati interni, esame dei temi di propria competenza e relativo grado di approfondimento). I risultati della verifica in parola sono trasmessi, ove richiesto, a Banca d'Italia.

3. FUNZIONALITA' DEGLI ORGANI

Quanto al funzionamento, premesso che ai sensi dell'art. 25 dello Statuto la convocazione del C.d.A. avviene in via ordinaria, almeno una volta al mese, con avviso almeno 5 giorni prima dell'adunanza al domicilio o all'indirizzo comunicato dai Consiglieri, si indicano i seguenti indirizzi gestionali:

- nel pomeriggio, prima dell'adunanza, i consiglieri hanno a disposizione tutta la documentazione utile ad acquisire ogni notizia necessaria ai temi oggetto dell'adunanza, con particolare riferimento agli affidamenti (sempre con la possibilità di richiesta da parte di un Amministratore di rinvio dell'analisi alla seduta consiliare successiva);
- nello stesso pomeriggio, è disponibile anche il verbale del C.d.A. della seduta precedente, per la visione preventiva in vista della sua approvazione in sede di adunanza;
- per argomenti significativi e di particolare portata (es. ICAAP, budget, regolamenti, ecc.) il materiale è messo a disposizione degli Amministratori presso la sede della Banca con congruo anticipo (almeno 5 gg. prima) e per la rilevanza dell'argomento possono eventualmente essere dedicate anche più sedute consiliari successive (ad es. nelle quali possono essere anche discusse bozze preliminari di documentazione/relazione).



QUESTIONARIO A LIVELLO BANCA

QUESTIONARI SOGLIE

QUESTIONARI SOGLIE					
MATURITY COBIT (GRADO DI FUNZIONAMENTO)					
0	non esistente				
1	iniziale				
2	ripetibile ma intuitivo				
3	processo definito				
4	processo gestito e misurabile				
5	processo ottimizzato				

Compiti e responsabilità

Requisito	Valutazione	Riferimenti
Esiste un documento approvato che definisce in modo chiaro tutte le responsabilità degli organi di governo per garantire un governo efficace ?		
È periodicamente elaborato un documento che illustra la strategia della Banca in coerenza con le disposizioni normative e le capacità finanziarie di solvibilità nel lungo termine ?		
Esiste un documento strutturato per il monitoraggio periodico dello stato di realizzazione di quanto definito nel piano strategico ?		
Il Consiglio di Amministrazione definisce e discute periodicamente con L'alta Direzione (ove presente con il Comitato Esecutivo) le strategie e verifica e rivede periodicamente con la stessa lo stato di avanzamento delle azioni intraprese ?		
Sono stati chiaramente definiti e periodicamente rivisti ruoli e responsabilità all'interno della struttura organizzativa?		
Esiste un processo di verifica periodica interna della applicazione dei regolamenti, delle procedure e delle metodologie adottate?		
È stato definito il modello di funzionamento e valutazione periodica del Sistema dei Controlli interni, SCI (stato funzionale , autonomia ed indipendenza)?		
È stato messo in campo un processo strutturato per la valutazione dell'adeguatezza del capitale interno?		



Requisito	Valutazione	Riferimenti
E stato messo in campo e verificato periodicamente un processo strutturato relativo alla prestazione dei servizi di investimento?		
Il Consiglio di Amministrazione definisce e discute periodicamente con L'alta Direzione (ove presente con il Comitato Esecutivo) le situazioni generatrici nuovi rischi ?		
I flussi informativi sono tra gli organi di governo stati chiaramente definiti per modalità responsabilità di per elaborazione e periodicità di trasmissione?		
Stati chiaramente definiti i flussi informativi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con l'Alta Direzione per contenuti, modalità periodicità di trasmissione?		
Stati chiaramente definiti i flussi informativi Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con le Unità Organizzative deputate (Interna Audit, Compliance, Organismo di Vigilanza) per contenuti, modalità periodicità di trasmissione?		



Requisiti degli organi di governo

Requisito	Valutazione	Riferimenti
Sono stati definiti i requisiti minimi per la candidatura a Presidente del Consiglio d'Amministrazione?		
Sono stati definiti i requisiti minimi per la candidatura degli amministratori?		
Sono stati definiti i requisiti minimi per la candidatura dei sindaci?		
Sono state definite le competenze minime necessarie che devono essere presenti nel Consiglio di Amministrazione (es economico-gestionali, giuridiche, conoscenza mercati di riferimento, conoscenza del territorio, ecc.)?		
Sono definite limiti di durata in carica e regole di rinnovo degli amministratori?		
La composizione del Consiglio d'Amministrazione presenta attualmente le competenze necessarie previste		
Viene periodicamente formulato un piano formativo per i componenti gli organi di governo?		
La banca è informata di eventuali ulteriori incarichi da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione?		



Requisito	Valutazione	Riferimenti
Sono state definite regole interne per la gestione del conflitto di interesse e l'assicurazione dell'indipendenza dei componenti del Consiglio di Amministrazione		
Sono state definite le modalità (procedure) di identificazione dei conflitti di interesse attuali e potenziali da e rispetto soci, clienti, componenti degli organi di governo, dipendenti, fornitori e partner?		
Sono state definite regole per la gestione di casi di consapevole conflitto di interesse e non rispetto generale delle politiche definite?		
La frequenza Con quale si incontra il Consiglio di Amministrazione è stata definita?		
Esiste un sistema di determinazione dei compensi degli organi di governo che assicura il non incorrere nel conflitto di interessi?		



Definizione delle politiche ed indirizzi

Requisito	Valutazione	Riferimenti
È formalizzata e rivista periodicamente la politica dei rischi in cui viene definita la propensione al rischio basata su una chiara strategia (rischi accettabili, da eliminare, da ridurre, da trasferire) e coerente con le informazioni provenienti dai flussi informativi?		
È formalizzata e rivista periodicamente una politica di remunerazione del capitale coerentemente con le strategie di rischio della Banca?		
È formalizzata e rivista periodicamente la politica retributiva ed incentivante del personale della Banca?		
È formalizzata e rivista periodicamente una politica sulle attività esternalizzate quale risultato di una attenta analisi finalizzata ad identificare ciò che è da presidiare direttamente perchè importante per affrontare efficacemente il mercato e quanto, invece, esternalizzabile o realizzabile in partnership con gli altri attori del sistema?		
È formalizzata e rivista periodicamente una politica per la diffusione dei valori identitari e distintivi della Banca		
È formalizzata e rivista periodicamente una politica per la interazione con la base sociale?		



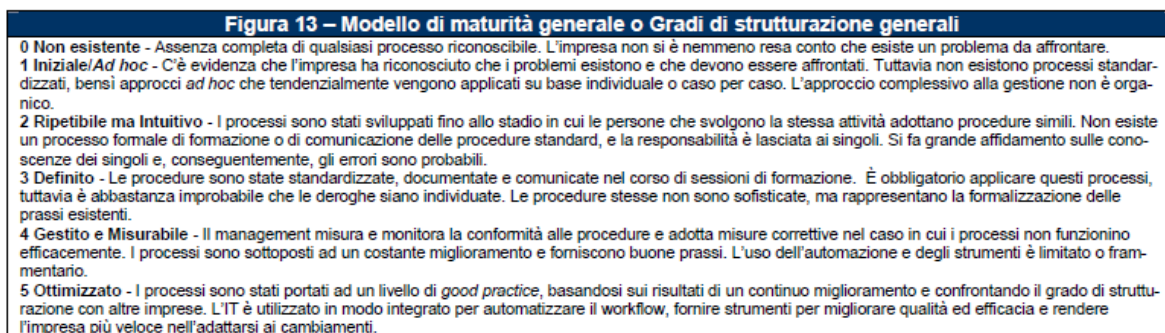
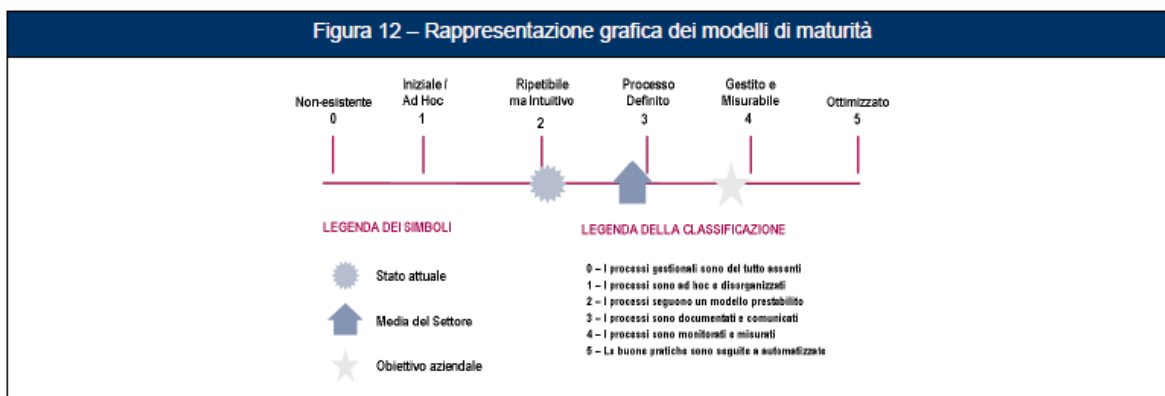
GLOSSARIO

❑ Gradi/Livelli di maturità (Modelli di maturità – COBIT):

Direttamente tratto dal documento metodologico di COBIT ⁽²⁾.

COBIT è uno schema di riferimento nato per la gestione dei processi IT orientati particolarmente al controllo. Le scale di valutazione devono essere semplici da applicare e ragionevolmente facili da comprendere. Il tema della gestione dei processi è intrinsecamente complesso, quindi si può affrontare più facilmente attraverso valutazioni facilitate che mirino ad aumentare il livello di consapevolezza, ottengano ampio consenso e motivino il miglioramento. Queste valutazioni possono essere fatte sia rispetto alle descrizioni dei **livelli di maturità** nel loro insieme o con più rigore rispetto alle singole affermazioni/valutazioni fatte nelle varie descrizioni/analisi effettuate sul processo. In ogni caso è necessario avere esperienza nel processo aziendale sotto analisi.

Il vantaggio di un approccio basato sul **modello di maturità** è che è relativamente facile per il management posizionarsi sulla scala e valutare le implicazioni se è richiesto un miglioramento della performance (cfr. Figura 12 successiva). La scala include il valore 0 perché è possibile che non esista alcun processo. La scala da 0 a 5 è basata su una semplice **scala di maturità** (cfr. Figura 13 successiva) che mostra come un processo si evolve da una capacità non esistente ad una ottimizzata.





- ☐ **Organi di governo/societari:** Consiglio di Amministrazione (eventuali Comitati non interni)
- ☐ **Organi di supervisione strategica:** Consiglio di Amministrazione (per BPV)

BANCA POPOLARE VALCONCA

² Cfr. COBIT 4.1, *IT Governance Institute*, in particolare pagg. 17-20.