

PROPOSTE PER L'ASSEMBLEA DEI SOCI

1. Presentazione e approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023: destinazione del risultato di esercizio

Il punto 1) all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea approvi il bilancio al 31 dicembre 2023 e deliberi in merito alla destinazione ed alla distribuzione dell'utile risultante dal bilancio d'esercizio.

Si precisa che la documentazione relativa al bilancio, composta da stato patrimoniale, conto economico, prospetto delle variazioni del patrimonio netto, prospetto della redditività complessiva, prospetto di rendiconto finanziario e nota integrativa, nonché dalla relazione sulla gestione del Consiglio di Amministrazione, dalla relazione del Collegio Sindacale e dalla relazione della Società di Revisione incaricata del controllo contabile, è depositata presso la sede sociale, a disposizione dei Soci, per il periodo previsto dalla legge e che la stessa è disponibile ai soci su sito internet della Banca [assemblea-soci-2024 - Banca Centro Lazio](#).

Il progetto di bilancio è composto dagli schemi dello stato patrimoniale e del conto economico, dal prospetto della redditività complessiva, dal prospetto delle variazioni del patrimonio netto, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa e dalle relative informazioni comparative, è stato sottoposto alla revisione legale dei conti dalla Società Deloitte spa.

Sul progetto di bilancio è stato altresì espresso da parte del Collegio Sindacale un parere favorevole alla sua approvazione; il Collegio ha inoltre concordato con la proposta di destinazione del risultato di esercizio espressa dal Consiglio di Amministrazione.

Proposta:

In relazione a quanto precede si propone di procedere alla seguente destinazione dell'utile sociale di Euro **7.051.010**, in accordo con l'articolo 53 dello Statuto e nei termini qui di seguito riportati:

1. Alla riserva legale, di cui all'art. 53, comma 1. lettera a) dello Statuto (pari al 70% degli utili netti annuali)	Euro 4.935.707,16
Di cui a Riserva non distribuibile Art. 26 DL 104/2023 "Imposta straordinaria extraprofitti"	Euro 2.350.701,20
2. Ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione pari al 3% degli utili netti annuali, di cui all'art. 53 comma 1. lettera b) dello Statuto	Euro 211.530,31
3. Ai fini di beneficenza o mutualità	Euro 400.000,00
4. A copertura perdite esercizi precedenti portati a nuovo	Euro 1.503.772,76
UTILE NETTO D'ESERCIZIO 31/12/2023	Euro 7.051.010

2. Costituzione in sede di approvazione del bilancio di esercizio di un vincolo di non distribuibilità su una quota della riserva costituita con l'utile 2023 per un importo di euro 2.350.701,20, ai sensi dell'articolo 26, comma 5-bis, del decreto-legge 10 agosto 2023, n.104 convertito con modificazioni dalla L.9 ottobre 2023, n.136

Il punto 2) all'ordine del giorno prevede la costituzione di un vincolo di non distribuibilità su una quota della riserva costituita con l'utile 2023 per un importo di euro 2.350.701,20, ai sensi dell'articolo 26, comma 5-bis, del decreto-legge 10 agosto 2023, n.104 convertito con modificazioni dalla L.9 ottobre 2023, n.136.

L'art. 26 (rubricato "Imposta straordinaria calcolata su incremento margine di interesse") del D.L. 10 agosto 2023, n. 104 pubblicato in G.U. n. 186 del 10/08/2023 (convertito con modificazioni dalla L. 9 ottobre 2023, n. 136 in G.U. n. 236 del 09/10/2023, n. 236) ha introdotto a carico delle banche e per un solo esercizio, l'onere di una imposta straordinaria calcolata sull'incremento del margine di interesse fra 2021 e 2023.

La disciplina riporta:

- previsione di un'imposta una tantum determinata nella misura del 40% sul differenziale positivo dei margini di interesse 2023 e 2021, quest'ultimo incrementato del 10%, con limite massimo pari allo 0,26% dell'esposizione al rischio su base individuale (RWA) rilevato al 31/12/2022 e da corrispondersi entro il 30 giugno 2024; l'imposta straordinaria non è deducibile ai fini delle imposte sui redditi e dell'imposta regionale sulle attività produttive;
- possibilità di non versare la menzionata imposta qualora si destini, in sede di approvazione del bilancio 2023, un importo, non inferiore a due volte e mezza l'imposta come sopra determinata, ad una riserva non distribuibile. A tal fine, la norma prevede che si considerano assegnati alla riserva non distribuibile gli utili destinati a riserva legale dalle Banche di Credito Cooperativo ai sensi dell'articolo 37, comma 1, del testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, di cui al decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385;
- ammissibilità, nell'ipotesi di perdite di esercizio o di utili di esercizio 2023 di importo inferiore a quello del suddetto ammontare non distribuibile, di costituire o integrare la riserva anche utilizzando prioritariamente gli utili degli esercizi precedenti a partire da quelli più recenti e successivamente le altre riserve patrimoniali disponibili;
- obbligo di procedere al riversamento dell'imposta maggiorata degli interessi legali nell'eventualità di distribuzione della stessa.

Le banche, quindi, sono tenute a destinare in sede di approvazione del bilancio d'esercizio 2023 a riserva non distribuibile l'importo, corrispondente a 2,5 volte l'ammontare dell'imposta, avvalendosi dell'opzione prevista dal Governo, sulla base delle specifiche sopra elencate.

Proposta:

La proposta del Consiglio d'Amministrazione è pertanto quella della costituzione di un vincolo di non distribuibilità su una quota della riserva costituita con l'utile 2023 per un importo di euro 2.350.701,20, ai sensi dell'articolo 26, comma 5-bis, del decreto-legge 10 agosto 2023, n.104 convertito con modificazioni dalla L.9 ottobre 2023, n.136

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

Il punto 3) all'ordine del giorno non prevede per l'Assemblea alcuna operazione di voto, trattandosi di un'informativa.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sono tenuti a condurre periodiche autovalutazioni sulla composizione e funzionalità ed informare pertanto degli esiti di tale valutazione l'Assemblea dei Soci.

Tale informativa deve riguardare le principali considerazioni emerse nel processo di autovalutazione, con particolare riferimento agli ambiti di miglioramento individuati da entrambi gli organi sociali.

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

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

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 15 dicembre 2022, ha recepito 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, nel quale risultano disciplinate le finalità e le modalità di svolgimento dello stesso.

Si rammenta che la normativa ha posto enfasi sull'importanza di adottare assetti organizzativi e di governo societario strutturati ed efficaci, che costituiscono per tutte le imprese condizione essenziale per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Per le Banche, in particolare, essi assumono rilievo in ragione delle caratteristiche che connotano l'attività bancaria e degli interessi pubblici oggetto di specifica considerazione da parte dell'ordinamento giuridico.

Le disposizioni in materia di governo societario (cfr. Circolare 285 del 17 dicembre 2013, Parte prima, Titolo IV, Capitolo I) e s.m.i, applicabili a banche italiane e società capogruppo di gruppi bancari, funzionali a garantire una loro sana e prudente gestione e, più in generale, la stabilità del Sistema Bancario nel suo complesso.

Le disposizioni contemplano l'obbligo per il Consiglio di Amministrazione di sottoporsi ad un periodico processo di autovalutazione, volto a verificare la relativa composizione, nonché il corretto ed efficace funzionamento dello stesso. Il processo di autovalutazione si sviluppa secondo un percorso organico che conduce ad una disamina complessiva dell'adeguatezza dell'Organo, declinata negli aspetti di composizione e funzionamento e misurata in concreto su specifiche aree tematiche, nonché tenendo conto del novero di iniziative promosse dal Sistema del Credito Cooperativo in materia di governance e di una serie di presupposti imprescindibili afferenti alla natura stessa delle Banche di Credito Cooperativo.

L'autovalutazione è altresì realizzata tenendo presenti i principali requisiti normativi, i riferimenti statutari e regolamentari interni, nonché le deliberazioni consiliari e assembleari assunte in materia di governance.

Governo societario: verifica requisiti esponenti aziendali ai sensi del D.lgs.385/1993, dello Statuto sociale e del Decreto MEF 169/2020- CdA del 1° giugno 2023

Si ricorda in via preliminare che, con delibera dell'assemblea dei soci del 5 maggio 2019, il numero dei componenti del Consiglio d'Amministrazione fu determinato in 9, tra cui il Presidente in conformità al *"Modello di Gruppo per la definizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate"*.

Si rammenta inoltre che l'Assemblea dei soci del 7 maggio 2023 ha anche proceduto al rinnovo dei componenti Consiglio di Amministrazione.

Il verbale del Consiglio di amministrazione del 1° giugno 2023 rileva anche quale Relazione di Autovalutazione sulla composizione dell'Organo per l'anno 2023.

Infatti, a seguito delle predette nomine, il Consiglio ha verificato il possesso in capo ai propri componenti neoeletti dei requisiti previsti, oltre che dalle norme dello Statuto e del codice civile, dall'articolo 26 del Testo Unico Bancario ("TUB"), dal Regolamento emanato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con decreto n. 169/2020 (il "Regolamento") nonché, stante l'appartenenza della Banca al Gruppo Bancario Cassa Centrale Banca, delle indicazioni in materia provenienti dalla Banca Centrale Europea e dall'European Banking Authority, e dalla regolamentazione di Gruppo e interna della Banca.

La valutazione complessiva dell'organo è risultata adeguata, in termini di dimensione e di requisiti qualitativi dei candidati e dell'organo nel suo complesso, idonea e corrisponde a quella considerata ottimale secondo il richiamato Modello. In particolare:

- la composizione dell'organo è diversificata in modo da alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi; favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni; supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato della Direzione Generale; tiene inoltre conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.
- **Risulta garantita la rappresentatività della base sociale e conoscenza dei territori di riferimento.** Infatti, la composizione del Consiglio di Amministrazione tende al perseguimento anche di un'adeguata rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali dell'area di competenza e delle relative componenti socio-economiche e professionali, anche in termini di: conoscenza dell'economia del territorio e del relativo contesto di mercato; conoscenza dei settori produttivi rilevanti nell'ambito territoriale di competenza;
- **E' presente un equilibrio tra i generi, esperienze e durata di permanenza nell'incarico.** In linea con le raccomandazioni di Banca d'Italia, l'Organo è composto da 2 componenti del genere meno rappresentato, pari al 22%. Si evidenzia una diversificazione in termini di esperienze professionali e di fasce di età degli Esponenti. Quanto alla durata di permanenza nell'incarico il 33% dei consiglieri è stato rinnovato. Ti consiglieri, eccetto due, come sopra illustrato, non risultano in carica da più di 5 mandati consecutivi.
- **Indipendenza statutaria** tutti amministratori risultano essere in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi della normativa vigente.
- **Indipendenza di giudizio collettiva** risulta un'effettiva indipendenza di giudizio dell'Organo nel suo complesso, in quanto nessuno dei componenti risulta trovarsi in situazioni di conflitto di interessi finanziario particolarmente rilevanti ai sensi del Modello.

In relazione ai componenti del Collegio Sindacale, si rammenta che, ai sensi di quanto prescritto dall'art. 2397 del Codice civile, è richiesto che almeno un Sindaco Effettivo e un Sindaco Supplente siano scelti tra i revisori legali iscritti nell'apposito registro e, in particolare, che i soggetti che svolgono funzioni di controllo di banche devono essere iscritti nel registro dei revisori contabili.

Il Consiglio ha proceduto quindi ad effettuare partitamente per ciascun Sindaco un attento esame della documentazione prodotta, per cui è stata verificata singolarmente la sussistenza dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, correttezza e dedizione di tempo previsti dalla normativa applicabile nonché a livello di regolamentazione interna della Banca e più in generale del Gruppo Bancario Cassa Centrale Banca e la capacità di essere in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio, nonché l'insussistenza in capo a ciascuno delle cause di incompatibilità di cui all'articolo 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011 n. 201 (convertito in L. n. 214 del 22 dicembre 2011) in materia di *interlocking directorates*. Per completezza di seguito vengono illustrati anche i contenuti dell'autovalutazione sul funzionamento condotta dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale nella seduta del 18 dicembre 2023 relativa al funzionamento dell'organo.

Relazione sull'autovalutazione degli Amministratori sul funzionamento dell'organo

L'Autovalutazione del funzionamento del Consiglio è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli Amministratori a n. 80 domande contenute in un apposito questionario e suddivise nelle seguenti sezioni:

- Domande generali e introduttive

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

Le domande prevedevano risposte chiuse con le seguenti opzioni: SI/NO, Adeguato/Non-Adeguato ovvero Basso/Medio-basso/Medio-alto/Alto, nonché, per tutte le domande, la possibilità di rispondere Non-Applicabile.

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

Autovalutazione sul funzionamento CdA in sintesi:

Sezioni	Media ponteggi tot. Questionari	Giudizio sintetico
1. Funzionamento del Cda	3,4	Adeguato
2. Supervisione Strategica e gestione	3,2	Adeguato
3. Sistema controlli interni, gestione dei Rischi e RAF	3,1	Adeguato
4. Processo Icaap	3	Adeguato
5. Gestione Conflitti di interesse	3	Adeguato
6. Sistema di deleghe e poteri	3,4	Adeguato
7. Sistemi di remunerazione e incentivazione degli esponenti e del personale	3,3	Adeguato
8. Sistema informativo- contabili e sistema di revisione interna	3,1	Adeguato
9. Valutazione generale	3,9	Adeguato
10. Valutazione dei Flussi di informazione	3,5	Adeguato
Punteggio complessivo	3,2	Adeguato

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

Dalla tabella sopra esposta, i risultati del processo di autovalutazione indicano una situazione complessivamente adeguata con riferimento agli ambiti sottoposti a valutazione.

FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dai Consiglieri in relazione al funzionamento del Consiglio di Amministrazione risulta largamente positivo, con un valore di risposta **medio alto** espresso sul totale delle domande pari a 27.

Si precisa che il totale delle riunioni da ottobre 2022 a novembre 2023 è pari a 26.

Per quanto riguarda invece gli amministratori di prima nomina hanno potuto partecipare alle riunioni che vanno dal 18 maggio 2023 al 20 novembre 2023, per un totale di 12 riunioni.

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
9	26	6	94,4%

Tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione detengono un livello di conoscenza "Medio - Alto" o "Medio" in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella.

	Quesito	Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
8	Segnalare il livello medio di competenza del CdA nelle seguenti aree:						
	• mercati finanziari	0	0	0	9	0	3,0
	• regolamentazione nel settore bancario e finanziario	0	0	0	9	0	3,0
	• indirizzi e programmazione strategica	0	0	0	9	0	3,0
	• assetti organizzativi e di governo societario	0	0	0	9	0	3,0
	• gestione dei rischi	0	0	0	9	0	3,0
	• sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	0	0	0	9	0	3,0
	• attività e prodotti bancari e finanziari	0	0	0	9	0	3,0
• informativa contabile e finanziaria	0	0	0	9	0	3,0	
9	La Banca organizza adeguate iniziative di aggiornamento professionale e formazione dedicate al Consiglio di Amministrazione?	0	0	0	9	0	3,0

Tabella autovalutazione livelli di competenza. I dati riportati si riferiscono al numero di esponenti che ha indicato il livello di competenza indicato in colonna relativamente all'area di competenza indicata in riga.

I Consiglieri di Amministrazione rieletti hanno peraltro già partecipato nel corso del triennio di incarico alle attività formative fornite da parte della Capogruppo.

Per quanto riguarda i tre consiglieri di prima nomina si rappresenta che dovranno effettuare, entro i primi 18 mesi dalla loro elezione, la formazione intensiva prevista dalla circolare CCB n.583/2019.

Il tempo dedicato all'incarico è ritenuto, da parte dei consiglieri, adeguato alle responsabilità attribuite al proprio ruolo.

Dalla tabella seguente, si può osservare l'elevata percentuale di partecipazione da parte dei Consiglieri alle riunioni dell'Organo amministrativo (totale sedute n. 33) che, considerata complessivamente, risulta pari all'94,40%.

Tabella 4- Disponibilità di tempo e risorse (dati relativi al periodo 1 ottobre 2022 -30 novembre 2023)

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
Lulli Amelio*	26	6	100,0%
Enea Alessandro**	12	6	100,0%
Fornasin Enrico**	24	6	93,0%
Giacometti Carlo	24	6	93,0%
Napoli Carla	9	6	75,0%
Sdrubolini Letizia	12	6	100,0%
Tomassi Walter	26	6	100,0%
Torri Maurizio **	26	6	100,0%
Zucconi Leopoldo**	23	6	89,0%

(*) = Presidente del Consiglio di Amministrazione

(**) = Membri del Comitato Esecutivo

Dalle evidenze raccolte emerge quindi un elevato tasso di partecipazione da parte dei consiglieri alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

VALUTAZIONE GENERALE

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

Comitato Esecutivo

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
Enea Alessandro*	3	2	100%
Fornasin Enrico**	2	2	100%

Carlo Giacometti***	3	2	100%
Torri Maurizio**	7	2	100%
Zucconi Leopoldo**	7	2	100%

*Nominato membro del CE con CdA del 18.05.2023

**nominato membro del CE con delibera del 19.05.2022 e riconfermato dal Cda del 18.05.2023

***nominato membro del CE con delibera del 19.05.2022 e in carica fino al 6 maggio 2023

Sulla base delle risposte raccolte, tutti i componenti del Comitato Esecutivo che hanno partecipato all'Autovalutazione 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 e la verbalizzazione delle riunioni. Relativamente alla documentazione informativa che viene fornita ai consiglieri con un certo anticipo alla riunione, i componenti ritengono che sia adeguata.

FORMAZIONE

Complessivamente si è registrata una buona partecipazione ai corsi proposti da parte di tutti gli esponenti aziendali.

Alcuni consiglieri hanno indicato nei questionari i seguenti temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento:

- Regolamentazione nel settore bancario e finanziario
- Indirizzi e programmazione strategica
- Assetti organizzativi e di governo societario
- Gestione dei rischi

In sintesi, i risultati del processo di autovalutazione indicano una situazione complessivamente adeguata con riferimento agli ambiti sottoposti a valutazione.

VALUTAZIONI SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE

Le risultanze del processo di auto-valutazione hanno evidenziato che il funzionamento del Consiglio di Amministrazione di Banca Centro Lazio risulta idoneo. La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Ulteriori Aree di miglioramento

Per completezza si rappresenta che, in occasione della seduta di insediamento del nuovo CdA, al fine di garantire la miglior gestione delle riunioni consiliari, sono state delineate delle chiare linee guida operative sullo svolgimento delle stesse. In particolare, sono state fornite indicazioni:

- sulla programmazione dei consigli
- sulla tenuta del registro presenze
- sulla gestione degli interventi durante la seduta.

Sarà favorita la giusta dialettica nell'ambito dell'organo strategico ed i migliori rapporti tra questo e l'esecutivo, nella persona del Direttore Generale ed il Collegio sindacale, quale organo di controllo.

Il Presidente auspica, nel rispetto delle cariche ricoperte, una fattiva collaborazione, basata su fiducia reciproca, trasparenza, condivisione e lealtà.

È stata ribadita l'importanza del rispetto delle norme di comportamento contenute nel Codice Etico.

È stato altresì richiamato l'obbligo alla riservatezza, che implica la necessità di prestare sempre la massima attenzione affinché tematiche riservate discusse in CdA e, più in generale, apprese in ragione della carica rivestita, siano trattate con il dovuto riserbo.

Inoltre, in caso di impedimento dell'espletamento dell'incarico da parte del Presidente, la nomina, avvenuta nella seduta poc'anzi accennata, di un Vicepresidente Vicario e di un Vicepresidente può contribuire al complessivo miglioramento del funzionamento del CdA.

Quanto alla gestione della documentazione si rappresenta che è in fase di attivazione la piattaforma CdA On Board che consentirà, attraverso un semplice notebook, la consultazione dei documenti e la verifica i dati, ottimizzando così tempi e costi di preparazione di ogni riunione, ad oggi disponibili tramite il portale CSD sui tablet.

Si potranno consultare le informazioni come se fossero su un foglio ma superando i problemi legati alla preparazione, alla stampa e all'ordinamento dei documenti cartacei. In più, si potrà disporre di un sistema molto più sicuro della carta per proteggere le informazioni ma altrettanto semplice da utilizzare.

Informativa sugli esiti dell'autovalutazione del Collegio Sindacale

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

Le considerazioni, espresse nel corpo del documento, possono essere così sintetizzate nella tabella che segue:

	Giudizio sintetico
Composizione e requisiti CS	Adeguito
Funzionamento del Collegio Sindacale	Adeguito
Ruolo e responsabilità del Presidente e Sindaci	Adeguito
Valutazione generale	Adeguito
Profili di conformità e adeguatezza degli assetti organizzativi ai fini dell'antiriciclaggio	Adeguito
Sistema dei Controlli Interni	Adeguito
Gestione dei Rischi e RAF	Adeguito
Icaap	Adeguito
Gestione dei conflitti di interesse	Adeguito
Sistema organizzativo e deleghe	Adeguito
Sistema informativo- contabili e sistema di revisione interna	Adeguito
Processi per la prestazione dei Servizi	Adeguito
Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/2001	Adeguito
Valutazione dei Flussi di informazione	Adeguito
Giudizio di sintesi	Adeguito

Aree di miglioramento ed azioni correttive

Di seguito vengono rappresentate le principali azioni finalizzate a migliorare l'efficacia del Collegio Sindacale sulla base di quanto emerso nel corso del processo di autovalutazione ed alla luce delle specifiche indicazioni formulate dai Sindaci:

- approfondimento della formazione: sui mercati finanziari, sulla regolamentazione del settore bancario, finanziario e sui prodotti bancari e finanziari e sulla sostenibilità ambientale.

4. Stipula delle polizze assicurative a favore degli Amministratori e dei Sindaci

Il punto 4) all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea definisca le polizze assicurative a favore degli Amministratori e dei Sindaci.

Al riguardo si informano i Soci che le Politiche di Remunerazione ed incentivazione prevedono che Amministratori e Sindaci siano destinatari di polizza assicurativa infortuni e responsabilità civile amministratori (D&O), fatta eccezione per i danni conseguenti a dolo o colpa grave.

Proposta:

Per il corrente esercizio il Consiglio di Amministrazione propone di stipulare tali polizze (infortuni solo professionali e responsabilità civile), come segue:

Infortuni Amministratori rischio carica

(per infortuni che gli assicurati subiscono nell'espletamento delle funzioni connesse con la carica ricoperta).

Premio lordo annuo € 1.166,00

Polizza D&O:

(per responsabilità civile amministratori)

Premio annuo € 26.574,09.

5. Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica. Informativa all'assemblea sull'attuazione delle politiche 2023.

Il punto 5) all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea approvi le Politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica, nonché prenda atto dell'informativa sull'attuazione delle Politiche 2023.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, in particolare del 37° aggiornamento della Circolare 285 del 24 novembre 2021, e in coerenza con le Politiche di Gruppo, si illustrano di seguito gli aspetti più rilevanti delle Politiche di remunerazione 2024 della Banca:

- inclusione di specifiche previsioni in merito al principio della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere: le politiche descrivono, motivano e formalizzano i principi e le misure adottati per assicurare l'applicazione di tale principio;
- processo per la definizione e determinazione della remunerazione variabile basata sulla performance che, in coerenza con le Politiche di Gruppo, prevede un legame con indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità e la redditività corretta per il rischio e una governance strutturata che garantisce il coinvolgimento delle funzioni e del Consiglio di Amministrazione della Banca e, in particolare al verificarsi di determinate condizioni, delle funzioni e degli organi di Capogruppo;
- identificazione del Personale più rilevante della Banca 2024: il processo ha portato all'identificazione di 21 soggetti ed è stato svolto in coerenza con l'aggiornamento della normativa applicabile (37° aggiornamento delle Disposizioni di vigilanza e Regolamento delegato (UE) n. 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021);
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa ricompreso entro i limiti massimi di incidenza remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1) per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo;

- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile collegata alla performance rispetto a quella fissa, pari al 75% per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo e al 50% per il restante Personale;
- meccanismi di differimento della remunerazione variabile che prevedono:
 - per il Personale più rilevante a livello consolidato, che la componente variabile sia soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4-5 anni;
 - per il Personale più rilevante di Banca affiliata, che rientra nella definizione di "Banche di minori dimensioni o complessità operativa" sulla base delle dimensioni dell'attivo, in considerazione delle caratteristiche e del modello di business, che la componente variabile sia soggetta, per una quota pari al 20%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a un anno;
- tali meccanismi di differimento sono applicati nel caso in cui la remunerazione variabile superi la soglia di 50.000 euro o rappresenti più di un terzo della remunerazione totale;
- meccanismi di malus e claw back che consentono, qualora si accertino determinate condizioni, la riduzione fino all'azzeramento della remunerazione variabile non ancora corrisposta o la restituzione della remunerazione variabile già corrisposta entro cinque anni dalla data di erogazione per il Personale più rilevante di Gruppo e di Banca affiliata ed entro due anni per il restante Personale;
- limite in termini di mensilità di remunerazione fissa e di ammontare per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per tutto il Personale determinato come pari a 29 mensilità e a Euro 600.000.
- ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza, identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti e previsioni per la remunerazione variabile basata sulla performance di tali soggetti.

Con riferimento all'informativa sull'attuazione delle Politiche 2023, secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia¹, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione per l'esercizio di riferimento.

Tale informativa è redatta ai sensi dell'articolo 450 del CRR, sulla base degli standard del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 del 15 marzo 2021 e fornisce, in relazione al Personale più rilevante 2021, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

- i. Il processo decisionale seguito per la definizione della politica;
- ii. Il collegamento tra remunerazione e performance;
- iii. Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione e in particolare i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento ai rischi, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile;
- iv. Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- v. I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- vi. I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- vii. Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vicedirettori Generali;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- ix. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2023.

¹ Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati.

Inoltre, l'informativa riporta una sintesi degli esiti delle verifiche della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa.

Proposta:

Il CdA sottopone all'Assemblea l'approvazione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione 2024, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica e di prendere atto dei contenuti del documento Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2023.

E' possibile prendere visione della documentazione di cui sopra sul sito internet della Banca www.bancacentrolazio.net alla seguente sezione: [assemblea-soci-2024 - Banca Centro Lazio](#).

6. Determinazione, ai sensi dell'art.32.1 dello Statuto, dell'ammontare massimo delle esposizioni come definite dalla disciplina prudenziale in materia di grandi esposizioni, che possono essere assunte nei confronti dei soci e clienti.

Il punto 6) all'ordine del giorno all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea determini su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'ammontare massimo delle posizioni di rischio, così come definite dalla disciplina prudenziale in materia di concentrazione dei rischi.

Si ricorda che queste possono essere assunte nei confronti dei soci e dei clienti in misura non superiore al 25% dell'ammontare dei fondi propri della banca.

Nell'ambito del Risk Appetite Framework, vengono stabiliti livelli di propensione al rischio del Gruppo coerenti con il profilo strategico e con le caratteristiche organizzative del Gruppo.

La propensione al rischio è definita anche in termini di misura massima delle attività di rischio verso la totalità dei Soggetti collegati, cumulativamente intesi; in particolare, l'assunzione di attività di rischio nei confronti dei soggetti collegati è contenuta all'interno di limiti riferiti ai fondi propri a livello consolidato e individuale.

Per quanto concerne la Banca, nel rispetto dei limiti consolidati, richiamando le precedenti deliberazioni assembleari in materia si precisa che alla data attuale il limite individuato è pari al 12% dei fondi propri.

Il Consiglio di amministrazione ritiene a tutt'oggi tale limite coerente con l'operatività della banca e l'approccio prudenziale che ne contraddistingue l'attività.

Proposta:

La proposta è pertanto di mantenere il limite massimo delle posizioni di rischio assunte nei confronti di soci e dei clienti nella misura del **12%** dell'ammontare dei fondi propri della Banca.