

PROGETTO DI GOVERNO SOCIETARIO

1. Sistema di amministrazione e controllo

Principi Generali

La Banca di Formello e Trevignano Romano di Credito Cooperativo (di seguito Banca), riviniente dalla fusione per incorporazione della Banca di Credito Cooperativo di Trevignano Romano in quella di Formello¹ avvenuta nel mese di dicembre del 2004 è una Società Cooperativa abilitata all'esercizio del credito ai sensi del T.U. d.lgs. 1° settembre 1993, n.385 e successive modificazioni e integrazioni (TUB) ed all'esercizio di diverse attività finanziarie² a norma del T.U. d.lgs. 24 febbraio 1998, n.58 e successive modificazioni e integrazioni (TUF), con sede in Formello e Filiali oltre che nel Comune di Formello³ nei Comuni di Anguillara, Campagnano di Roma, Roma (Cesano di Roma), Trevignano Romano e Monterosi.

In base alle disposizioni vigenti in materia, la Banca svolge la sua attività nei Comuni ove è insediata con propri sportelli, nonché nei Comuni limitrofi, ancorchè serviti da altre Banche di Credito Cooperativo⁴; opera prevalentemente con i soci nel rispetto delle percentuali previste dalla normativa di legge⁵ ed esegue operazioni c.d. "fuori zona" pure ne rispetto dei limiti di legge e di statuto⁶.

A livello statutario sono ribaditi e sottolineati i principi secondo cui la Banca è impegnata a rendere effettiva la partecipazione dei soci alla vita sociale e questi ultimi sono tenuti ad operare in modo significativo con la società.

La base sociale della Banca, costituita da persone fisiche e giuridiche che hanno i requisiti previsti dalla vigente normativa⁷, consta, alla data di chiusura dell'esercizio 2010, di n. 2082 soci.⁸

¹ Costituita nel 1959.

² Consulenza ex Mifid, negoziazione per conto proprio, negoziazione per conto terzi, collocamento e distribuzione di valori mobiliari senza preventiva sottoscrizione o acquisto a fermo ovvero assunzione di garanzia nei confronti dell'emittente, raccolta di ordini di acquisto o vendita di valori mobiliari.

³ Le Rughe, Olmetti

⁴ In Provincia di Roma: Comuni limitrofi del Comune di Roma, Bracciano, Fiumicino, Magliano R., Mazzano R., Sacrofano; in Provincia di Viterbo: Monterosi, Nepi e Sutri.

⁵ Più del 50% delle attività di rischio è destinato a soci o ad attività a ponderazione zero.

⁶ Art. 18 dello Statuto: una quota non superiore al 5% del totale delle attività di rischio può essere assunta al di fuori della zona di competenza territoriale.

⁷ Possono diventare soci e clienti di banche di credito cooperativo i soggetti residenti, aventi sede o operanti con carattere di continuità nella zona di competenza territoriale delle banche medesime. Per le persone giuridiche si tiene conto dell'ubicazione della sede legale, della direzione, degli stabilimenti o di altre unità operative.

⁸ Di cui 2033 persone fisiche.

Conformemente alla normativa di settore, la Banca opera nel rispetto dei principi di mutualità e di cooperazione propri delle aziende della categoria e partecipa alle iniziative consortili a livello sia nazionale, sia locale, oltre che a società del Movimento del Credito Cooperativo, prima fra tutte la Banca ICCREA S.p.a.⁹

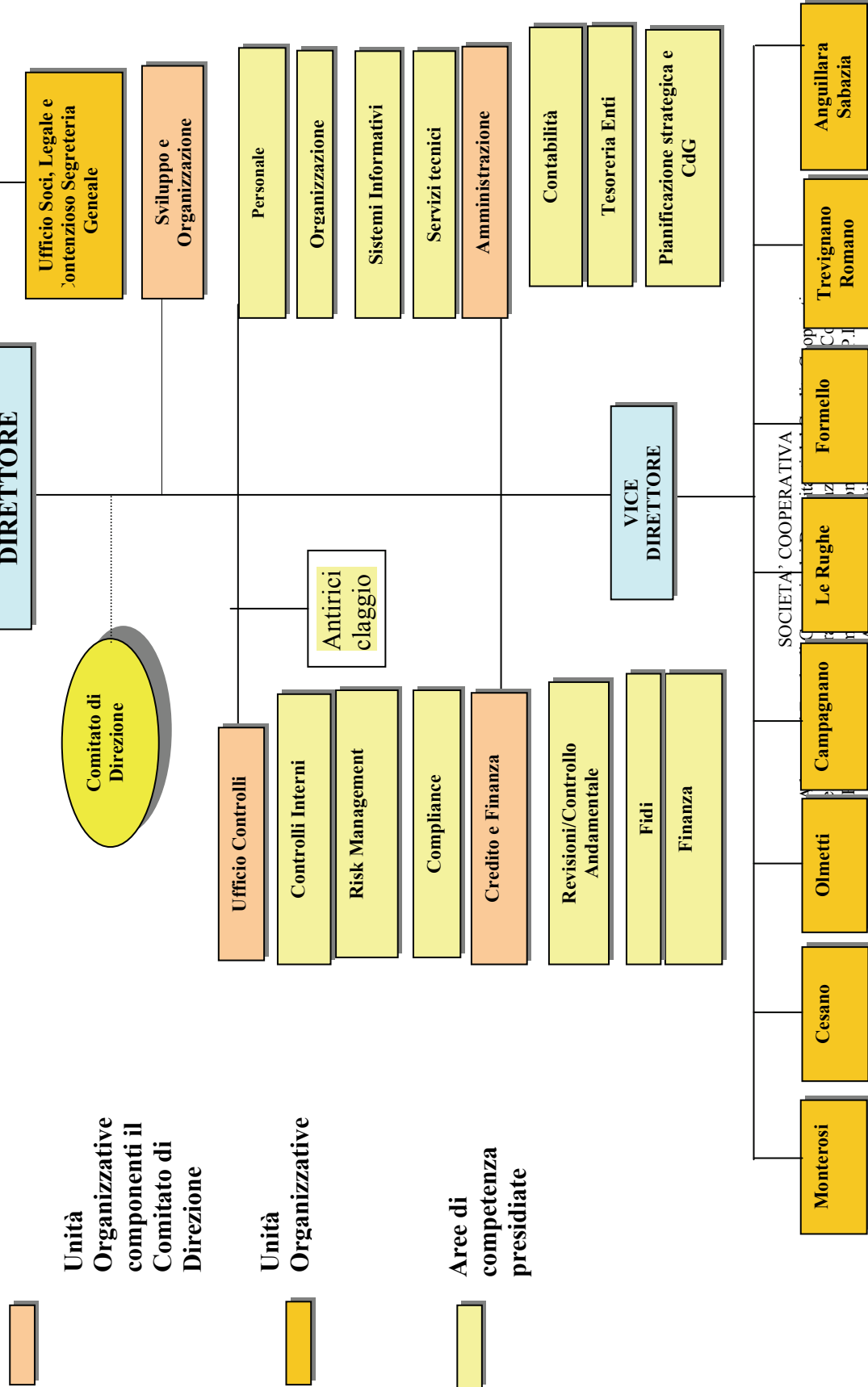
L'attività della Banca, a parte la disciplina civilistica, fiscale e di diritto comune, è regolata dal TUB, dal TUF, dalle disposizioni di carattere amministrativo emanate dagli Organi di Vigilanza, dallo Statuto sociale, dalle disposizioni regolamentari interne, oltre che da tutte le normative di carattere generale applicabili alle imprese (p.es. privacy, sicurezza sul lavoro, urbanistica, lavoro, ecc.). A questo riguardo la Banca si è dotata, in esecuzione della disciplina di settore, di un sistema di controllo del c.d. "rischio di conformità"¹⁰.

La struttura organizzativo-funzionale della Banca è rappresentata dall'organigramma di seguito riportato.

⁹ Le altre partecipazioni sono: Banca Agrileasing, Federlus Factoring, Iside SpA, Federlus, Fondo Garanzia Depositanti BCC.

¹⁰ Rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme di legge, di regolamenti, ovvero di norme di autoregolamentazione o di codici di condotta.

ORGANIGRAMMA



La Banca, nell'ambito delle iniziative consortili di cui sopra è cenno, aderisce alla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria e Sardegna e, per il tramite di questa, alla Federazione Nazionale e alla associazione nazionale di rappresentanza del movimento cooperativo alla quale questa, a sua volta, aderisce.

La Banca, attraverso il recepimento nel proprio statuto degli schemi statutari elaborati in sede associativa, si è dotata di un modello societario di tipo tradizionale, come noto, articolato nelle figure dell'Assemblea dei Soci e degli Organi Amministrativo (Consiglio di Amministrazione) e di Controllo (Collegio Sindacale) separatamente nominati dalla prima.

La scelta operata dagli organismi di categoria del modello di tipo tradizionale che affida all'organo amministrativo funzioni di supervisione strategica e di gestione ed all'organo di controllo funzioni di verifica della regolarità dell'attività di amministrazione e dell'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili, tiene conto della struttura proprietaria diffusa e del principio del voto capitario che caratterizzano le banche della categoria, nonché delle loro generali limitate dimensioni e della relativa semplicità e tipicità operativa, prevalentemente riconducibile alle prassi adottate in modo pressoché uniforme dalla categoria stessa.

La Banca aderisce alla Carta dei Valori del Credito Cooperativo, alla Carta della Coesione del Credito Cooperativo, al Codice Etico ed ai principi ivi enunciati ispira le proprie scelte operative.

Linee applicative

a) Il modello tradizionale, per quanto precede, appare coerente con le specifiche caratteristiche della Banca e si appalesa, altresì, aderente alle strategie aziendali quali definite nell'impianto statutario della Banca e nei piani industriali di tempo in tempo elaborati per la pianificazione delle attività aziendali. Al riguardo, in linea generale le politiche di rischio della Banca recitano: *“I numerosi Regolamenti interni adottati o adottandi dalla Banca individuano le varie attività, i centri di imputazione delle relative responsabilità sul piano sia operativo, sia dei controlli interni e dei report alle istanze aziendali superiori e sono (o saranno, qualora ancora mancanti) tutti ispirati ai seguenti principi:*

- *l'adozione di modelli organizzativi atti a garantire una sana e prudente gestione, il contenimento dei rischi e la stabilità patrimoniale;*
- *l'individuazione di ruoli e responsabilità operata in modo chiara e puntuale ed informata ad una logica avversa a forme di conflitto di interessi;*
- *l'adozione di modelli operativi ispirati a principi di legalità, correttezza, trasparenza e continuità;*
- *la diffusione di una cultura aziendale informata a criteri di legittimità e legalità e che tende ad allineare i comportamenti individuali alle strategie.*

Le attività della Banca cui è connessa l'assunzione dei diversi rischi si svolge nel pieno rispetto delle norme di legge, dei regolamenti attuativi, delle discipline emanate dagli Organi di vigilanza e di controllo, delle normative emanate dalle Autorità competenti per le specifiche materie, dallo Statuto della Banca, dai Regolamenti interni approvati dal Consiglio di Amministrazione, dal complesso dei principi cui si ispira il credito cooperativo come enunciati nei diversi atti quali la Carta dei Valori del Credito Cooperativo, la Carta della Coesione del Credito Cooperativo, il Codice Etico cui la Banca ha aderito, ecc.

La conformità alle norme rappresenta uno strumento per la creazione del valore aziendale.

Tale valore si consegue attraverso il contenimento degli oneri derivanti da sanzioni, la protezione del buon nome della Banca, il consolidamento della fiducia del pubblico nella correttezza operativa e gestionale.”

- b) Le opzioni operate in materia di struttura organizzativa da parte della Banca si sviluppano lungo linee conformi a quelle definite a livello di categoria.

In particolare, ferme le norme di legge, sono definiti a livello statutario:

- I. i compiti, i poteri e la composizione degli organi aziendali di gestione (Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione e Direzione) e di controllo (Collegio Sindacale);
- II. il regime di controllo contabile, affidato al Collegio Sindacale;
- III. i diritti dei soci e i limiti alla circolazione delle azioni¹¹;
- IV. le ipotesi di conflitto di interesse con riguardo alle obbligazioni degli esponenti aziendali (oggetto di ampliamento nel nuovo testo in corso di adozione)¹²,

il tutto in aderenza allo Statuto-Tipo.

Sono oggetto di apposita, puntuale disciplina interna, ferme le norme di statuto:

- 1) il sistema delle deleghe riferito ai diversi processi (credito, finanza, spesa, ecc.) e figure aziendali (Direttore, Vice Direttore, altro personale) per lo più compendiate nell'apposito Regolamento e talora articolato nei singoli Regolamenti di processo; in generale i principi di fondo regolatori delle attività aziendali sono oggetto di enunciazione nelle politiche di propensione al rischio della Banca che prevedono che *“L'attività del personale dipendente deve svolgersi nel pieno rispetto della normativa esterna e precisamente di leggi, regolamenti ed in generale degli atti*

¹¹ I diritti dei soci formano oggetto di disciplina anche nell'ambito del Regolamento di Assemblea, disponibile nel sito Web della Banca (www.bccformello.com), nel quale trovano esplicitazione, tra gli altri, gli aspetti relativi alla partecipazione in Assemblea, in forma diretta o per delega.

¹² Art. 35, 6° co. - Poteri del Consiglio di Amministrazione

“Fermo restando il rispetto delle forme di legge, non possono essere stipulati contratti di appalto di opere o contratti per prestazioni di servizi o per fornitura di beni di natura continuativa o comunque pluriennale con gli amministratori o con persone ad essi legate dai rapporti specificati nell'art. 32, secondo comma, lettera c), o con società alle quali gli stessi, o le persone di cui all'art. 32, secondo comma, lettera c), partecipano, direttamente o indirettamente, in misura superiore al 25% del capitale sociale o nelle quali rivestano la carica di amministratori, qualora detti contratti comportino un onere complessivo per la Società superiore a 100.000 euro su base annua. Il limite suddetto, in tutte le sue forme, si applica anche rispetto a colui che rivesta la carica di direttore. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano con riferimento ai contratti stipulati con gli enti, anche di natura societaria, della categoria.”

Art. 42, 7° e 8° co. - Composizione del Collegio Sindacale

“Non possono essere stipulati contratti di appalto di opere o contratti per prestazioni di servizi o per fornitura di beni di natura continuativa o comunque pluriennale con i componenti del collegio sindacale, o con società alle quali gli stessi partecipano, direttamente o indirettamente, in misura superiore al 25% del capitale sociale o nelle quali rivestano la carica di amministratori.

Il divieto suddetto si applica anche rispetto al coniuge, nonché ai parenti e agli affini entro il secondo grado dei sindaci. Tale divieto non si applica con riferimento ai contratti stipulati con gli enti, anche di natura societaria, della categoria.”

Art. 44 - Assunzione di obbligazioni da parte degli esponenti sociali

“Gli amministratori, i sindaci, il direttore e coloro che ne svolgono le funzioni non possono contrarre obbligazioni di qualsiasi natura o compiere atti di compravendita, direttamente o indirettamente, con la Società, se non previa deliberazione del consiglio di amministrazione assunta all'unanimità, con l'astensione dell'amministratore interessato e con il voto favorevole di tutti i componenti del collegio sindacale, fermi restando gli obblighi previsti dal codice civile in materia di interessi degli amministratori. Restano fermi i limiti e i divieti previsti nell'articolo 35, sesto comma, e nell'articolo 42, settimo comma.

Per le erogazioni di credito nonché per le obbligazioni di qualsiasi natura, ivi compresi gli atti di compravendita, che riguardino, direttamente o indirettamente, soggetti che intrattengono con i componenti del collegio sindacale rapporti di natura professionale, gli obblighi in tema di interessi degli amministratori si applicano anche ai componenti del collegio sindacale”

emanati dalle autorità legislative, amministrative e di vigilanza, di codici di condotta, di standard etici e di comportamento. Il personale rispetta le direttive emanate dal Consiglio di Amministrazione con apposite deliberazioni e trasmesse alla struttura a cura della Direzione Generale. Tutto il personale dipendente deve assicurare il rispetto diligente dei contratti e delle normative adottate per la disciplina dei rapporti con i terzi, in relazione alle singole operazioni ed attività poste in essere. Lo svolgimento delle proprie mansioni in maniera conforme alle disposizioni normative è responsabilità di ogni soggetto appartenente alla struttura organizzativa, indipendentemente dal ruolo ricoperto. Tutto il personale deve impegnarsi al fine di assicurare l'aderenza dei propri comportamenti e dei processi operativi svolti al rispetto della normativa vigente. Tutti i Responsabili di Uffici e di Servizi ed i Preposti di filiale hanno il compito di conoscere le normative che rilevano nelle attività tipiche della loro Unità organizzativa e coordinare le attività dei collaboratori in modo tale da evitare violazioni della disciplina di riferimento". Nell'ambito della più ampia disciplina delle deleghe, determinate operazioni ed attività sono riservate alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione (p.es. le operazioni a favore del personale, gli affidamenti a clientela con profilo di rischio elevato, ecc.). Dell'esercizio della delega, i soggetti destinatari dei relativi poteri sono tenuti a darne informativa al Consiglio nella prima riunione utile;

- 2) i sistemi di incentivazione e di remunerazione, disciplinati da un apposito Regolamento assembleare¹³ ispirato ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo,

anche in questo caso in termini coerenti con le linee associative.

In materia è previsto che annualmente vengano forniti riferimenti all'Assemblea dei Soci sulla base delle verifiche condotte dalle funzioni competenti.

- 3) i flussi informativi verso gli organi di gestione e di controllo, anch'essi oggetto di specifica disciplina nell'ambito di un apposito Regolamento aziendale e di riferimenti nei singoli regolamenti di processo; in linea di massima sono anch'essi coerenti con le linee associative e disegnati nell'ottica di assicurare una costante e puntuale informazione sulle dinamiche e sulle attività aziendali agli organi competenti; in generale il tema dei flussi informativi trova una propria evidenza nelle politiche di propensione ai rischi della Banca nei seguenti termini: *"La circolazione di informazioni complete, accurate e tempestive tra il Consiglio di amministrazione, il Comitato esecutivo, se costituito, ed il Collegio sindacale e all'interno di questi organi costituisce una condizione essenziale per la realizzazione degli obiettivi di efficienza della gestione e di efficacia dei controlli nella Banca. La predisposizione di adeguati flussi informativi, anche dalle Unità organizzative verso gli Organi sociali, è necessaria, inoltre, per la piena valorizzazione dei diversi livelli di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale"*;

¹³ Disponibile nel sito Web della Banca.

- 4) le modalità di gestione dei conflitti di interesse, pure in questo caso secondo schemi mutuati dalle linee di categoria, con riguardo ai vari processi aziendali nel cui ambito situazioni della specie possono realizzarsi (credito, finanza, spesa, ecc.);
- 6) il sistema dei controlli interni, a proposito dei quali le politiche di propensione ai rischi della Banca stabiliscono che: *“Per garantire una sana e prudente gestione il Consiglio di amministrazione coniuga nel tempo la profittabilità dell'impresa con un'assunzione dei rischi consapevole e compatibile con le condizioni economico-patrimoniali della Banca. A tal fine l'Istituto si è dotato di un sistema di controllo coerente con le dimensioni e la complessità delle attività svolte. Le attività di controllo coinvolgono il Consiglio di amministrazione, il Collegio sindacale, la Direzione ed il personale a tutti i livelli. Esse costituiscono parte integrante dell'attività quotidiana e sono svolte da ciascuno con le modalità connesse al proprio ruolo. Tutti hanno il compito di concorrere al presidio dei rischi a cui la Banca si espone, garantendo il buon funzionamento dei processi operativi e mantenendo una condotta improntata a criteri di correttezza. Tutto il personale ha il dovere di adoperarsi per il contenimento dei rischi aziendali, con riferimento alle proprie mansioni e ai differenti livelli gerarchici.”*

2. Compiti e poteri degli organi sociali.

2.1 Organi con funzione di supervisione strategica e di gestione

Principi Generali

Il recepimento del modello societario proposto dalla categoria realizza anche presso la Banca le condizioni secondo cui compiti e poteri di amministrazione e controllo sono ripartiti tra i diversi organi in modo chiaro ed equilibrato e l'articolazione degli organi è conforme, sul piano formale e sostanziale, con quanto previsto dalla normativa per il modello organizzativo adottato.

In questo senso la struttura della Banca non contempla organi diversi da quelli destinatari delle funzioni di amministrazione e controllo. Al Presidente sono attribuite, alla luce del nuovo Statuto, responsabilità in termini di promozione dell'effettivo funzionamento del governo societario, garantendo l'equilibrio di poteri tra gli organi deliberanti, con particolare riferimento ai poteri delegati.

In termini di composizione del Consiglio, le scelte della Banca saranno orientate in modo da salvaguardare la rappresentanza della base sociale nella sua totalità, in termini di categorie economiche, professionalità, ambito territoriale, età anagrafica, appartenenza di genere e di garantire l'insussistenza di situazioni che possano generare conflittualità all'interno dell'Organo e tra questo e le Strutture della Banca stessa.

Organismi consultivi e di controllo sono previsti a norma di statuto: in particolare un apposito Regolamento¹⁴ approvato in sede assembleare disciplina il funzionamento di una Commissione Soci con poteri consultivi a supporto delle attività di competenza del Consiglio di Amministrazione, mentre sempre il nuovo Statuto attribuisce a quest'ultimo il compito di nominare il comitato di controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001.

Linee applicative

¹⁴ Disponibile nel sito Web della Banca.

Considerate le limitate dimensioni e complessità operativa della Banca, in seno all'organo di supervisione strategica e di gestione non è prevista nessuna distinzione di ruoli riferita ai diversi momenti in cui si estrinseca la competenza dell'organo. Come detto al Presidente del Consiglio di Amministrazione spettano compiti di indirizzo e coordinamento, oltre che quello di assicurare un equilibrato esercizio delle deleghe, le quali, peraltro, nei limiti di legge e della disciplina di vigilanza, sono riconosciute esclusivamente a livello di struttura, essendo tutti gli amministratori non esecutivi.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per statuto, ha la responsabilità di un'esauriente informativa dell'organo in merito ai temi che lo stesso è chiamato a trattare e, in tal senso precise norme regolamentari interne disciplinano le formalità da seguire per assicurare la previa conoscenza degli argomenti all'ordine del giorno da parte di tutti i consiglieri e sindaci.

Le politiche di propensione ai rischi della Banca, ferme le competenze analiticamente indicate dallo Statuto¹⁵, individuano nei termini seguenti le responsabilità del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale:

Consiglio di Amministrazione

¹⁵ A sensi dell'art.35 al Consiglio competono :

- l'ammissione, l'esclusione e il recesso dei soci;
- le decisioni che incidono sui rapporti mutualistici con i soci;
- la determinazione degli indirizzi generali di gestione e dell'assetto generale dell'organizzazione della Società;
- l'approvazione degli orientamenti strategici, dei piani industriali e finanziari e delle politiche di gestione del rischio;
- la nomina e le attribuzioni del direttore e dei componenti la direzione;
- l'approvazione e le modifiche di regolamenti interni;
- l'istituzione, il trasferimento e la soppressione di succursali e la proposta all'assemblea della istituzione o soppressione di sedi distaccate;
- l'assunzione e la cessione di partecipazioni;
- l'acquisto, la costruzione e l'alienazione di immobili;
- la promozione di azioni giudiziarie ed amministrative di ogni ordine e grado di giurisdizione, fatta eccezione per quelle relative al recupero dei crediti;
- le iniziative per lo sviluppo delle condizioni morali e culturali dei soci nonché per la promozione della cooperazione e per l'educazione al risparmio e alla previdenza;
- la nomina, sentito il collegio sindacale, dei responsabili delle funzioni di controllo sulla gestione dei rischi, di revisione interna e di conformità.

Le proposte di modifiche statutarie recentemente approvate dal Consiglio e in via di sottoposizione all'esame dell'Assemblea, prevedono, altresì:

- l'istituzione di una consulta dei soci, disciplinata da un apposito regolamento e munita di funzioni consultive e con resa di pareri e proposte non vincolanti;
- la costituzione del comitato di controllo sulla responsabilità amministrativa della Società, disciplinato ai sensi del D.lgs. 231/2001, laddove sia stato adottato il relativo modello.

A sensi dell'art. 46 il Direttore:

- è il capo del personale. *(Non può essere nominato direttore il coniuge, un parente o un affine, entro il quarto grado degli amministratori ed entro il secondo grado dei dipendenti della Società.- Testo di nuova introduzione);*
- ha il potere di proposta in materia di assunzione, promozione, provvedimenti disciplinari e licenziamento del personale; *(egli non può proporre l'assunzione di persone legate a lui medesimo, o ai dipendenti della Società, da rapporti di coniugio, parentela o affinità, entro il secondo grado – testo di nuova introduzione);*
- prende parte con parere consultivo alle adunanze del consiglio di amministrazione; ha il potere di proposta in materia di erogazione del credito;
- prende parte altresì alle riunioni del comitato esecutivo ed ha, di norma, il potere di proposta per le delibere del comitato esecutivo medesimo;
- dà esecuzione alle delibere degli organi sociali secondo le previsioni statutarie; persegue gli obiettivi gestionali e sovrintende allo svolgimento delle operazioni ed al funzionamento dei servizi secondo le indicazioni del consiglio di amministrazione, assicurando la conduzione unitaria della Società e l'efficacia del sistema dei controlli interni.

“Il Consiglio di Amministrazione, per esplicita previsione dello Statuto Sociale, è investito di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Banca, tranne quelli riservati per legge o per Statuto all’Assemblea dei soci. In forza del Regolamento Icaap è responsabile della dichiarazione della propensione al rischio della Banca, in coerenza con lo statuto e la mission aziendale.

Mediante la sua azione istituzionale di governo, assicura la sana e prudente gestione della Banca. Ferme le più ampie competenze delineate nel Regolamento Interno, individua gli obiettivi, le strategie, il profilo e i livelli di propensione ai rischi della Banca definendo le politiche aziendali e quelle del sistema di gestione del rischio dell’impresa; ne verifica periodicamente la corretta attuazione e coerenza con l’evoluzione dell’attività aziendale.

Individua gli orientamenti strategici e definisce le politiche di gestione dei rischi, provvedendo al loro riesame periodico al fine di assicurarne l’efficacia nel tempo.

E’ consapevole dei rischi cui la Banca si espone, conosce e approva le modalità attraverso le quali i rischi stessi sono rilevati e valutati secondo logiche organizzativo-funzionali che tengano conto delle sinergie con il processo ICAAP.

E’ titolare del potere di approvazione della normativa interna della Banca. Approva la struttura organizzativa della Banca e l’istituzione di Commissioni e/o Comitati previsti dalla normativa interna.

Assicura nel continuo che i compiti e le responsabilità siano allocati in modo chiaro e appropriato, con particolare riguardo ai meccanismi di delega, al sistema dei controlli interni e di gestione del rischio, nel rispetto del principio di avversione ai conflitti di attribuzioni. Procedo, se del caso con la previa approvazione del Collegio Sindacale, ad attribuire gli incarichi e le responsabilità il cui conferimento, per disposizione di legge, amministrative o interne della Banca, è ad esso riservato (quali la responsabilità in materia di privacy, di antiriciclaggio, ecc).

Coordina le relazioni interfunzionali interne ed esterne alle Unità Organizzative.

Verifica che l’assetto delle funzioni di controllo dei rischi sia definito in coerenza con gli indirizzi strategici, che le funzioni medesime abbiano un’autonomia di giudizio appropriata e che siano fornite di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate.

Si assicura che venga approntato un sistema di flussi informativi in materia di gestione e controllo dei rischi accurato, completo e tempestivo.

Garantisce che la funzionalità, l’efficienza e l’efficacia del sistema di gestione e controllo dei rischi siano periodicamente verificate e che i risultati di tali verifiche siano portati a propria conoscenza e, nel caso emergano carenze o anomalie, promuove con tempestività idonee misure correttive.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sono responsabili della supervisione complessiva del sistema di gestione del rischio di non conformità alle norme e, almeno una volta all’anno, valutano l’adeguatezza della Funzione di Conformità alle norme.

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Direttore Generale, sono responsabili di garantire che la Banca si conformi agli obblighi previsti dalle norme in materia di servizi di investimento.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, approva con apposita delibera le politiche di gestione del rischio di non conformità e la costituzione della Funzione di conformità alle norme e, nel caso di esternalizzazione di quest’ultima, nomina il Referente Interno.

Sovrintende alla formazione ed aggiornamento del piano strategico, del piano operativo, del budget, sulla scorta delle informazioni fornite dalla Direzione Generale.

Delinea gli indirizzi in materia di strategie di esternalizzazione ed approva i contratti di outsourcing in cui i diritti e gli obblighi delle parti sono chiaramente definiti e specificati.

Definisce il sistema informativo aziendale, sovrintende alla definizione della strategia di gestione degli strumenti di information technology e di continuità operativa”.

Direttore Generale

“Ferme le più ampie competenze attribuitegli dal vigente Regolamento Interno, il Direttore Generale e, con funzione vicaria, il Vice Direttore Generale attua le politiche aziendali e quelle del sistema di gestione dei rischi, definite dal Consiglio di Amministrazione, verificandone nel continuo l’adeguatezza.

Sottopone al Consiglio di Amministrazione tutti i documenti e le “policies” per la corretta gestione operativa, nonché la revisione delle politiche di gestione dei rischi e le metodologie per la relativa assunzione.

Individua le soluzioni informatiche adeguate all’operatività della Banca.

Nel rispetto della normativa interna definisce i flussi e predispose gli strumenti informativi per assicurare agli Organi aziendali la conoscenza dei fatti aziendali e una consapevole gestione di tutti i rischi rilevanti.

Formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la revisione dei limiti operativi.

Garantisce che sia mantenuto nel tempo un processo integrale di misurazione e segnalazione dei rischi, tramite la produzione di adeguati report.

Assicura un’efficace gestione della Struttura, dell’operatività della Banca, nonché dei rischi da essa assunti, in particolare per quanto riguarda l’operatività in strumenti finanziari.

Ha il compito di assicurare un’efficace gestione del rischio di non conformità e precisamente, tra l’altro, di:

- definire adeguate politiche e procedure di conformità;*
- assicurare che le politiche e le procedure vengano effettivamente osservate all’interno della Banca;*
- delineare flussi informativi, nel rispetto della normativa interna, volti ad assicurare agli Organi di vertice della Banca piena consapevolezza sulle modalità di gestione del rischio di non conformità.*

Identifica e valuta, almeno una volta all’anno, i principali rischi di non conformità cui la Banca è esposta e programma i relativi interventi di gestione, sia per rimediare alle carenze (di politica, procedurali, di implementazione o esecuzione) emerse nell’operatività aziendale sia per presidiare eventuali nuovi rischi di non conformità identificati a seguito della valutazione annuale del rischio a fronte dei mutamenti del contesto normativo, operativo, organizzativo di riferimento.

Assicura al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale piena conoscenza e governabilità dei fatti aziendali e dell’evoluzione del rischio di non conformità.

Propone al Consiglio di Amministrazione la struttura organizzativa aziendale e le periodiche revisioni della medesima, assicurando che i compiti e le responsabilità siano allocati in modo chiaro e appropriato per il rispetto delle normative di ogni livello. Dota le Unità Organizzative degli strumenti per prevenire il rischio di non conformità.

Cura l’adeguamento costante dell’organizzazione aziendale, del funzionamento dei servizi operativi e dello svolgimento delle operazioni bancarie secondo le normative vigenti.

È responsabile nei confronti del Consiglio di Amministrazione dell’adeguatezza quantitativa e qualitativa del personale, coerentemente con i piani strategici approvati, e del comportamento del personale.

Sviluppa progetti coerenti con le riconosciute qualità professionali dei dipendenti, finalizzati a realizzare nel tempo progressivamente la managerialità diffusa e decide in ordine alla formazione del personale assicurando che le attività rilevanti siano dirette/svolte da personale qualificato, con adeguato grado di autonomia di giudizio ed in possesso di esperienze e conoscenze proporzionate ai compiti da svolgere.

Assicura costantemente politiche di informazione e di formazione del Personale, di condivisione degli obiettivi aziendali, di piena e diffusa consapevolezza delle interazioni gestionali, funzionali ed operative

Formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la miglior allocazione dell'attivo. Supporta il Consiglio di Amministrazione nelle attività legate alla pianificazione strategica, ricercando, tra le diverse aree di business, necessità e opportunità di riposizionamento del capitale e delle politiche commerciali inerenti alla gestione del rischio di immagine e reputazione.

Cura che l'andamento e lo sviluppo delle principali poste dell'attivo e del passivo siano sempre correlate fra di loro e rispettino i coefficienti patrimoniali e di rischio fissati dalla normativa di vigilanza prudenziale.

Verifica costantemente che le riserve di liquidità siano adeguate e, in particolare, in materia di gestione della liquidità:

- *propone al Consiglio di Amministrazione le strategie e le policy per la gestione della liquidità, nonché le metodologie per l'analisi e il presidio dell'esposizione della Banca al rischio di liquidità;*
- *analizza i risultati degli stress test al fine di verificare la coerenza e l'adeguatezza delle strategie e delle policy e riferisce al Consiglio di Amministrazione;*
- *comunica le politiche di liquidità, a seguito della definizione delle stesse da parte del Consiglio di Amministrazione, alle funzioni aziendali coinvolte nel processo.*

Formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la revisione delle politiche di assunzione dei rischi e la selezione del rapporto rischio/rendimento nelle diverse aree d'affari riconducibili al Processo Finanza

Gestisce le crisi legate ad eventuali repentine ed eccezionali modificazioni della volatilità dei corsi degli strumenti finanziari attraverso l'assunzione di provvedimenti urgenti.

Formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la revisione delle politiche di assunzione dei rischi e la selezione del rapporto rischio/rendimento nelle diverse aree d'affari riconducibili al processo credito”.

2.1 Organi con funzione di controllo

Principi Generali

Il recepimento del modello societario proposto dalla categoria realizza anche presso la Banca le condizioni secondo cui al Collegio Sindacale sono affidati i compiti tipici del sistema tradizionale: la vigilanza sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca e sul suo corretto funzionamento.

L'impianto regolamentare interno della Banca, fermo, ovviamente, quanto contemplato dallo Statuto¹⁶, realizza collegamenti funzionali tra l'Organo di controllo e le funzioni di controllo

¹⁶ Art. 43, Compiti e poteri del collegio sindacale

Il collegio sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento. Può chiedere agli amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari e procedere, in qualsiasi momento, ad atti di ispezione e di controllo. Si avvale dei flussi informativi provenienti dalle funzioni e strutture di controllo interne.

Il collegio adempie agli obblighi di cui all'articolo 52 del D.Lgs. 385/93.

Il collegio segnala al consiglio di amministrazione le carenze e le irregolarità riscontrate, richiede l'adozione di idonee misure correttive e ne verifica nel tempo l'efficacia.

interno di 2° e 3° livello della Banca, nonché con la funzione di Conformità; prevede le ipotesi – quali, per esempio, l’attribuzione di specifiche responsabilità operative a figure aziendali - in cui l’Organo di controllo debba essere sentito prima di adottare specifici provvedimenti o decisioni; attribuisce specifiche responsabilità nell’ambito del processo ICAAP.

Linee applicative

Le politiche di propensione ai rischi della Banca individuano nei termini seguenti le responsabilità del Collegio:

“Ferme le più ampie competenze attribuitegli dal vigente Regolamento Interno, l’Organo con funzione di controllo vigila sull’adeguatezza e sulla rispondenza del sistema di gestione e controllo dei rischi, nonché del processo ICAAP, ai requisiti stabiliti dalla normativa.

Per lo svolgimento delle proprie attribuzioni, tale Organo dispone di adeguati flussi informativi da parte degli altri Organi aziendali e delle Funzioni aziendali di controllo interno.

Valuta il grado di efficienza e di adeguatezza del sistema dei controlli interni, con particolare riguardo al controllo dei rischi, al funzionamento dell’Internal Audit, al sistema informativo – contabile, e delle altre funzioni di controllo aziendali.

Nell’ambito del processo di gestione del rischio di non conformità e degli altri rischi, il Collegio Sindacale:

- *vigila sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, nonché sull’adeguatezza e sul concreto funzionamento dell’assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato con riferimento al rischio in questione;*
- *esprime pareri al Consiglio di Amministrazione su quanto indicato al precedente alinea;*
- *svolge il controllo su tutte le aree di attività in piena autonomia avvalendosi della collaborazione delle strutture aziendali;*
- *formula osservazioni e proposte di modifica volte alla rimozione di eventuali anomalie riscontrate, verificando l’attuazione delle stesse.*
- *vigila sull’adeguatezza e sulla rispondenza dell’intero processo ICAAP e del sistema di gestione e controllo dei rischi ai requisiti stabiliti dalla normativa;*
- *riceve e analizza le politiche, generali e specifiche, definite e approvate dal Consiglio di Amministrazione per la gestione dei rischi proponendone l’eventuale modifica o aggiornamento;*
- *analizza i flussi informativi messi a disposizione da parte degli altri organi aziendali e delle funzioni di controllo interno”.*

3. Composizione degli organi sociali

Principi Generali e linee applicative

Anche in tema di composizione degli organi sociali il riferimento ai paradigmi di Categoria garantisce un assetto coerente con il ruolo a ciascuno attribuito; equilibrato nella composizione numerica, laddove questa non sia prevista da norme di legge; adeguato per i profili di

Il collegio viene sentito in merito alle decisioni riguardanti la nomina dei responsabili delle funzioni di controllo interno e la definizione degli elementi essenziali dell’architettura complessiva del sistema dei controlli.

Il collegio esercita il controllo contabile.

I verbali ed atti del collegio sindacale debbono essere firmati da tutti gli intervenuti.

Il collegio sindacale può avvalersi della collaborazione della Federazione Locale e/o Nazionale.

professionalità, ferme le disposizioni recate in materia dal TUB e dalle relative norme di attuazione; sufficientemente rappresentativo della realtà socio economica in cui la Banca opera.

La coerenza dei ruoli emerge dalle linee applicative precedentemente illustrate a proposito delle separate competenze degli organi di amministrazione, gestione e controllo; quanto alla composizione numerica, sia a livello statutario sia a livello fattuale, vengono applicati criteri di determinazione della composizione del Consiglio di Amministrazione che tengono conto delle dimensioni operative della Banca e che sono oggetto di vaglio in occasione di ogni rinnovo di mandato, essendo demandata all'Assemblea la determinazione del numero di componenti il Consiglio da nominare, nell'ambito di una forbice che prevede numeri minimo e massimo di amministratori da eleggere. Relativamente al Collegio Sindacale la composizione è determinata nel numero minimo della forbice civilisticamente stabilita. Per quanto infine concerne l'organo di gestione esecutivo è prevista la sola figura del Direttore e del Vice Direttore, senza contemplare altre figure ai vertici esecutivi.

L'adeguatezza dei profili di professionalità è garantita dall'ovvio rispetto del possesso, laddove richiesto, dei requisiti normativamente previsti, nonché dalle previsioni normative interne della Banca che, a livello di Regolamento¹⁷ Elettorale, prevedono specifici obblighi formativi a carico di tutti gli amministratori ed introducono una causa di ineleggibilità nei confronti degli amministratori uscenti che, nel corso del mandato, non abbiano soddisfatto gli obblighi di formazione prescritti.

Il profilo della rappresentatività, infine, è presidiato dalla norma statutaria di nuova introduzione (ultimo comma dell'art. 33) secondo la quale *“fermo quanto previsto dalla legge e dal presente statuto, nel regolamento di cui all'art. 28¹⁸ vengono disciplinate le modalità per la presentazione delle candidature e stabiliti criteri di candidabilità, volti a favorire una composizione del consiglio di amministrazione rispondente alle esigenze di esperienza, competenza e ricambio del governo della Società”*.¹⁹

Considerate le dimensioni e le caratteristiche operative della Banca non si è fatto luogo, nonostante lo Statuto ne preveda la possibilità, alla costituzione di un Comitato Esecutivo, mentre, a norma del relativo regolamento già citato, è stata nominata una Commissione di soci con funzioni consultive su materie di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Va inoltre sottolineato che le modalità e le condizioni per la nomina degli organi sociali sono disciplinate in modo trasparente dallo Statuto della Banca, nonché dai Regolamenti Elettorale ed Assembleare, ambedue approvati dall'assemblea dei Soci. In particolare il regolamento elettorale disciplina le modalità di formazione e presentazione delle candidature, sia di lista, sia individuali, prevedendo, altresì il contenuto delle dichiarazioni che i candidati e/o gli eletti alle diverse cariche sociali devono rilasciare, anche in termini di insussistenza di cause di ineleggibilità o incompatibilità.

A livello statutario, infine, sono previste specifiche cause di ineleggibilità, incompatibilità e decadenza (oggetto di ampliamento nel nuovo testo in corso di adozione)²⁰ ispirate prevalentemente

¹⁷ Disponibile nel sito Web della Banca.

¹⁸ *“...” le modalità di candidatura, eventualmente anche in rappresentanza dei più significativi ambiti territoriali, ... sono disciplinate in un apposito regolamento approvato dall'assemblea ordinaria su proposta del consiglio di amministrazione...”*

¹⁹ Nel precedente Statuto figurava una norma transitoria, inserita in occasione dell'operazione di fusione di cui in premessa, che garantiva rappresentatività alle diverse componenti territoriali espresse dalle aziende partecipanti alla fusione.

²⁰ Art. 32, 2° e 3° co. - Composizione del consiglio di amministrazione

“Non possono essere nominati, e se eletti decadono:

a) gli interdetti, gli inabilitati, i falliti, coloro che siano stati condannati ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

- b) coloro che non siano in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza determinati ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385;
- c) i parenti, coniugi o affini con altri amministratori o dipendenti della Società, fino al secondo grado incluso;
- d) i dipendenti della Società;
- e) coloro che sono legati da un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione, i componenti di organi amministrativi o di controllo di altre banche o di società finanziarie o assicurative operanti nella zona di competenza territoriale della Società. Detta causa di ineleggibilità e decadenza non opera nei confronti dei soggetti che si trovano nelle situazioni sovradescritte in società finanziarie di partecipazione, in società finanziarie di sviluppo regionale, in enti anche di natura societaria della categoria, in società partecipate, anche indirettamente, dalla Società, in consorzi o in cooperative di garanzia;
- f) coloro che ricoprono, o che hanno ricoperto nei sei mesi precedenti, la carica di consigliere comunale in Comuni il cui numero di abitanti è superiore a 10.000, di consigliere provinciale o regionale, di assessore o di sindaco in Comuni il cui numero di abitanti è superiore a 3.000, di presidente di provincia o di regione, di componente delle relative giunte, o coloro che ricoprono la carica di membro del Parlamento, nazionale o europeo, o del Governo italiano, o della Commissione europea; tali cause di ineleggibilità e decadenza operano con riferimento alle cariche ricoperte in istituzioni il cui ambito territoriale comprenda la zona di competenza della Società;
- g) coloro che, nei due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti, hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo nella Società, qualora essa sia stata sottoposta alle procedure di crisi di cui al Titolo IV, art. 70 ss., del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385. Detta causa di ineleggibilità e decadenza ha efficacia per cinque anni dall'adozione dei relativi provvedimenti.
- La non ricorrenza delle cause di ineleggibilità e decadenza di cui alle lettere c), d) e f) del comma precedente costituisce requisito di indipendenza degli amministratori."

Art. 33, 2° co. - Durata in carica degli amministratori.

"Non può essere nominato presidente, salvo che nel caso di ricambio totale del consiglio di amministrazione, l'amministratore che non abbia già compiuto almeno un mandato quale amministratore o quale sindaco effettivo della Società."

Art. 42, 2° co. e ss. - Composizione del collegio sindacale

"Non può essere nominato presidente, salvo che nel caso di ricambio totale del collegio sindacale, il sindaco effettivo che non abbia svolto per almeno un mandato le funzioni di sindaco effettivo di una banca.

I sindaci sono rieleggibili, con i limiti di seguito specificati.

Non è nominabile o rieleggibile alla rispettiva carica colui che abbia ricoperto la carica di presidente del collegio sindacale per 3 mandati consecutivi o di componente effettivo del collegio sindacale della Società per 3 mandati consecutivi.

Agli effetti del computo del numero dei mandati le cariche di presidente e di componente effettivo del collegio sindacale non si cumulano. In ogni caso non è possibile essere rieletti quando si sono raggiunti 6 mandati consecutivi come sindaco effettivo e presidente del collegio.

Non possono essere eletti alla carica di sindaco e, se eletti, decadono dall'ufficio:

- a) gli interdetti, gli inabilitati, i falliti, coloro che sono stati condannati ad una pena che importa l'interdizione anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;
- b) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- c) coloro che sono legati alla Società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza;
- d) coloro che non siano in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza determinati ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385;
- e) i parenti, il coniuge o gli affini fino al quarto grado con dipendenti della Società e l'amministratore o il sindaco in altra banca o società finanziaria operante nella zona di competenza della Società, salvo che si tratti di società finanziarie di partecipazione, di enti anche di natura societaria della categoria, di società partecipate, di consorzi o di cooperative di garanzia;
- f) coloro che, nei due esercizi precedenti l'adozione dei relativi provvedimenti, hanno svolto funzioni di amministrazione, direzione o controllo nella Società, qualora essa sia stata sottoposta alle procedure di crisi di cui al Titolo IV, art. 70 ss., del D.Lgs. 1° settembre 1993, n. 385. Detta causa di ineleggibilità ha efficacia per cinque anni dall'adozione dei relativi provvedimenti;
- g) coloro che abbiano ricoperto la carica di amministratore nel mandato precedente o di direttore nei tre anni precedenti.

Art. 46, 1° co. - Compiti e attribuzioni del direttore

al criterio di prevenire possibili situazioni di conflitto di interessi per chi riveste incarichi di amministrazione e controllo e di assicurare indipendenza degli amministratori.

Finalità legate ad evitare possibili conflitti di interesse e ad assicurare da parte degli esponenti aziendali la disponibilità di tempo adeguata alle funzioni da svolgere, sono anche alla base del regolamento adottato dall'Assemblea in materia di limiti al cumulo degli incarichi da parte degli esponenti aziendali.

4. Meccanismi di remunerazione e incentivazione

Principi Generali

La disciplina di vigilanza²¹ prevede che i meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management devono favorire, tra l'altro, di mantenere all'interno dell'azienda professionalità adeguate alle proprie esigenze, senza, peraltro, che possano realizzarsi contrasti con le politiche di sana e prudente gestione.

La Banca nella specifica materia, al pari di quanto più volte evidenziato in precedenza, aderisce alle linee definite in sede associativa i cui obiettivi sono declinati sub § 1, b, 2 cui si rinvia ed ha adottato in merito un Regolamento, oggetto di approvazione assembleare.

Linee applicative

Conformemente alle disposizioni di vigilanza, lo Statuto della Banca, sulla scorta di quello Tipo della Categoria, attribuisce alla competenza dell'Assemblea ordinaria la determinazione dei compensi degli organi dalla stessa nominati e l'approvazione "delle politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato."

Le politiche approvate dall'Assemblea assicurano, come prescritto, un adeguato bilanciamento tra componenti fisse della remunerazione, che ne costituiscono la parte prevalente, e componenti variabili, ove previste. Non sono previsti per gli amministratori e i sindaci compensi legati a risultati aziendali

All'Assemblea, come pure detto, è assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche da essa approvate.

5. Flussi informativi

Principi Generali

"Il direttore è il capo del personale. Non può essere nominato direttore il coniuge, un parente o un affine, entro il quarto grado degli amministratori ed entro il secondo grado dei dipendenti della Società."

²¹ Con provvedimento del 30 marzo 2011 la Banca d'Italia ha impartito nuove disposizioni in materia precisando che: "le banche e le capogruppo devono sottoporre politiche di remunerazione e incentivazione conformi alla nuova regolamentazione all'approvazione delle prossime assemblee convocate per l'approvazione del bilancio 2010. In sede di prima applicazione delle nuove disposizioni, le banche possono sottoporre all'approvazione delle prossime assemblee un documento nel quale – ferma l'identificazione degli aspetti delle politiche e prassi di remunerazione che devono essere modificati per assicurare il loro allineamento alle nuove norme – non sono illustrati i profili tecnici di dettaglio che, per motivi di tempo, non sono stati ancora definiti; questi aspetti dovranno in ogni caso essere puntualmente definiti dall'organo amministrativo, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, entro il 1° agosto 2011."

La normativa di vigilanza annette rilievo ad una corretta, adeguata e diffusa circolazione delle informazioni all'interno dell'azienda nelle diverse accezioni di informativa intraorgani, interorgani e verso gli organi sociali.

La Banca, come anticipato in premessa, si è dotata - alla stregua delle linee elaborate in sede associativa opportunamente adeguate alle proprie esigenze operative – di un sistema di circolazione delle informazioni nelle diverse accezioni sopra indicate tendente ad assicurare la “piena valorizzazione dei diversi livelli di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale”.

Linee applicative

Avuto riguardo alle indicazioni fornite in argomento dall'Organo di Vigilanza, si dà atto nel presente documento che:

- tempistica, forme e contenuti della documentazione da trasmettere ai singoli componenti degli organi necessari ai fini dell'adozione delle delibere sulle materie all'ordine del giorno formano oggetto di puntuale disciplina in un apposito regolamento aziendale interno; detto regolamento definisce anche i compiti e i doveri attribuiti al Presidente del Consiglio di Amministrazione in punto di: formazione dell'ordine del giorno, di documentazione e verbalizzazione del processo decisionale, di disponibilità ex post di detta documentazione, di trasmissione delle delibere all'Autorità di vigilanza, quando previsto dalla normativa;
- la normativa interna della banca individua i soggetti tenuti a inviare, su base regolare, flussi informativi agli organi aziendali, prevedendo in particolare che i responsabili delle funzioni di controllo nell'ambito della struttura organizzativa della Banca riferiscono direttamente agli organi di controllo, di gestione e di supervisione strategica;
- la stessa normativa determina il contenuto minimo dei flussi informativi, includendo, tra l'altro, il livello e l'andamento dell'esposizione della Banca a tutte le tipologie di rischio rilevanti (creditizi, di mercato, operativi, reputazionali, etc.), gli eventuali scostamenti rispetto alle politiche approvate dall'organo di supervisione strategica, tipologie di operazioni innovative e i rispettivi rischi.

Il presente documento – elaborato alla luce dello Statuto approvato dall'Assemblea dei Soci del 26 aprile 2009 tenuto conto delle novelle in corso di introduzione da parte dell'Assemblea del 29/30 aprile 2011 - al pari delle politiche di propensione ai rischi ed alla normativa interna della Banca, formerà oggetto di “manutenzione” annuale, oltre che, ovviamente, di adeguamento alle disposizioni di legge e/o amministrative, nonché alle eventuali modificazioni statutarie che dovessero intervenire nel tempo.