

# Bilancio 2023







# RELAZIONI e BILANCIO 2023



# BILANCIO 2023 - INDICE

RELAZIONE SULLA GESTIONE .....	12
RELAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	109
RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE .....	113
Stato Patrimoniale Attivo.....	122
Stato Patrimoniale Passivo.....	123
Conto Economico.....	124
Prospetto della redditività complessiva.....	125
Prospetto delle variazioni del patrimonio netto al 31.12.2023.....	126
Prospetto delle variazioni del patrimonio netto al 31.12.2022.....	127
Rendiconto finanziario.....	128
ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023.....	131
POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE 2024.....	148
RELAZIONI DI AUTOVALUTAZIONE .....	181
INFORMAZIONI GENERALI DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO LODI S.C.....	213

**AVVISO DI CONVOCAZIONE DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI**

L'assemblea ordinaria dei Soci della Banca di Credito Cooperativo Lodi S.C. (di seguito anche la "Banca") è convocata per il giorno 29 aprile 2024, alle ore 9:00, in prima convocazione, presso la Sede della Banca, in Via Garibaldi 5, Lodi, e, occorrendo, **per il giorno 19 maggio 2024, alle ore 9:00** in seconda convocazione, **presso PTP SCIENCE PARK, in Via Einstein, Località Cascina Codazza, Lodi**, per discutere e deliberare sul seguente

**ORDINE DEL GIORNO****PARTE ORDINARIA**

- 1. Presentazione e approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023: destinazione del risultato di esercizio**
- 2. Governo societario: informativa all'assemblea degli esiti dell'autovalutazione degli organi sociali**
- 3. Stipula della polizza relativa alla responsabilità civile e infortuni professionali (ed extra-professionali) degli Amministratori e dei Sindaci**
- 4. 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**
- 5. 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**

Secondo quanto stabilito dall'articolo 27.1 dello Statuto, possono intervenire all'Assemblea e hanno diritto di voto i soci cooperatori iscritti nel libro dei soci da almeno 90 (novanta) giorni prima di quello fissato per l'Assemblea in prima convocazione (vale a dire dal 29 aprile 2024), ed i soci finanziatori dalla data di acquisto della qualità di socio.

I Soci cooperatori aventi diritto di voto, alla data del 30 gennaio 2024, risultano essere 3.413 (tremilaquattrocentotredici). Al fine del computo dei quorum costitutivi, l'art. 29.1 dello statuto sociale prevede che in prima convocazione l'Assemblea, tanto ordinaria che straordinaria, è valida con l'intervento in proprio e per rappresentanza, di almeno un terzo dei Soci aventi diritto al voto, e, in seconda convocazione, qualunque sia il numero dei Soci intervenuti, se ordinaria, e con l'intervento di almeno un decimo dei Soci, se straordinaria.

Ogni socio ha diritto ad un voto, qualunque sia il numero delle azioni ad egli intestate.

Il socio impossibilitato a partecipare all'Assemblea può farsi rappresentare da un altro socio persona fisica mediante delega scritta compilata a norma di legge e Statuto.

In linea con quanto stabilito dall'articolo 27.3 dello Statuto, il socio può farsi rappresentare da altro socio persona fisica che non sia Amministratore, Sindaco o dipendente della Società mediante delega scritta, contenente il nome del rappresentante e nella quale la firma del delegante sia autenticata dal Presidente della Società o da un notaio. La firma dei deleganti potrà altresì essere autenticata da Amministratori o dipendenti della Società a ciò espressamente autorizzati dal Consiglio di Amministrazione.

Ogni socio può ricevere fino a 3 (tre) deleghe.

Il Bilancio di esercizio 2023, le annesse relazioni e la documentazione prevista dalla vigente normativa e relativa agli argomenti posti all'ordine del giorno dell'Assemblea saranno a disposizione dei Soci Cooperatori:

- ✓ presso lo sportello virtuale "Piazza Lodi" (all'indirizzo [www.bcclodi.it](http://www.bcclodi.it), sezione "Piazza Lodi", "Entra in Assemblea Soci"),
- ✓ presso la sede legale della BCC
- ✓ presso le filiali della BCC

entro quindici giorni antecedenti la data di prima convocazione dell'Assemblea.

L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente  
Geom. Alberto BERTOLI

Lodi, 2 aprile 2024

## ORGANI SOCIALI

### Consiglio di Amministrazione

Presidente

geom. Alberto Bertoli

Vice Presidente

arch. Marco Maria Rosario Sagnelli

Consiglieri

dr.ssa Cinzia Ceccardi

avv. Paolo Giovanni Cipolla \*\*

rag. Giuseppe Fontana \*

dr. Stefano Livraghi

dr. Mario Bellocchio

avv. Cristiano Duva

### Collegio Sindacale

Presidente

rag. Maurizio Dallera

Sindaci effettivi

dr.ssa Eleonora Mascheroni

dr. Antonio Viola

### Collegio dei Probiviri

Presidente

avv. Valter Spagliardi

avv. Rodolfo Ercoli

avv. Mattia Sozzi

### DIREZIONE GENERALE

Direttore Generale

dr. Fabrizio Periti

Vice Direttore Generale Vicario

rag. Giuseppe Giroletti

Vice Direttore Generale

rag. Daniele Cornaggia

**PERSONALE DIPENDENTE: 70 unità** al 31 Dicembre 2023

**SOCI: 3.406** al 31 Dicembre 2023

\* membro del Comitato esecutivo

\*\* Presidente del Comitato esecutivo



## LA RETE DI VENDITA E GLI ALTRI CANALI DISTRIBUTIVI

<b>LODI</b>					<b>Pedrazzini Gianpaolo</b> 328 9136539
Codice cab	20300	Cap	26900		
Comune	<b>Lodi (LO)</b>	Telefono	037158501		
Indirizzo	Via Garibaldi, 5	Fax	03715850291		
<b>LODI 2</b>					<b>Chignoli Rag. Riccardo</b> 335 1037009
Codice cab	20301	Cap	26900		
Comune	<b>Lodi (LO)</b>	Telefono	0371411922		
Indirizzo	Viale Milano, 25	Fax	0371410993		
<b>CORTE PALASIO</b>					<b>Stamera Rag. Andrea</b> 335 1036997
Codice cab	33040	Cap	26834		
Comune	<b>Corte Palasio (LO)</b>	Telefono	037172214		
Indirizzo	Piazza Terraverde, 3	Fax	037172295		
<b>CRESPIATICA</b>					<b>Bergomi Rag. Andrea</b> 335 1037001
Codice cab	33050	Cap	26835		
Comune	<b>Crespiatica (LO)</b>	Telefono	0371484478		
Indirizzo	Via Dante Alighieri, 28	Fax	0371484357		
<b>GRAFFIGNANA</b>					<b>Erasmì Dott. Filippo</b> 366 7885297
Codice cab	33170	Cap	26813		
Comune	<b>Graffignana (LO)</b>	Telefono	0371209158		
Indirizzo	Via Roma, 2	Fax	037188656		
<b>LODI VECCHIO</b>					<b>Boriani D.ssa Laura</b> 335 1037019
Codice cab	33170	Cap	26855		
Comune	<b>Lodi Vecchio (LO)</b>	Telefono	0371460141		
Indirizzo	Via Libertà, 18	Fax	0371460442		
<b>OPERA</b>					<b>Weider Dott. Castelli</b> 392 1309024
Codice cab	33480	Cap	20073		
Comune	<b>Opera (MI)</b>	Telefono	0237901771		
Indirizzo	Via Armando Diaz, 2	Fax	0240707006		
<b>SALERANO SUL LAMBRO</b>					<b>Fumaio D.ssa Maria Ausilia</b> 366 6942304
Codice cab	33690	Cap	26857		
Comune	<b>Salerano Sul Lambro (LO)</b>	Telefono	037171770		
Indirizzo	Via Vittorio Veneto, 2A	Fax	037171652		
<b>SANT'ANGELO LODIGIANO</b>					<b>Cremonesi Rag. Carlo</b> 338 3742398
Codice cab	33760	Cap	26866		
Comune	<b>Sant'Angelo Lodigiano (LO)</b>	Telefono	0371210113		
Indirizzo	Via Cesare Battisti, 20	Fax	0371210119		
<b>SAN ZENONE AL LAMBRO</b>					<b>Rusconi Rag. Angela</b> 335 6533382
Codice cab	34250	Cap	20070		
Comune	<b>San Zenone Al Lambro (MI)</b>	Telefono	02987481		
Indirizzo	Largo Caccia Dominioni, 1D	Fax	0298870432		
<b>SORDIO</b>					<b>Agostinacchio D.ssa Anna Lisa</b> 335 1037000
Codice cab	70350	Cap	26858		
Comune	<b>Sordio (LO)</b>	Telefono	0298263027		
Indirizzo	Via Enrico Berlinguer, 12	Fax	0298174063		
<b>MILANO</b>					<b>Papa Rag. Tommaso</b> 335 493468
Codice cab	01600	Cap	20131		
Comune	<b>Milano (MI)</b>	Telefono	0298650274		
Indirizzo	Viale Abruzzi, 16	Fax	0298650625		
<b>SAN GIULIANO MILANESE</b>					<b>Papa Rag. Tommaso</b> 335 493468
Codice cab	33730	Cap	20098		
Comune	<b>San Giuliano Milanese (MI)</b>	Telefono	0245077941		
Indirizzo	Piazza Vittorio Alfieri	Fax	0239304804		

**Coordinatore Commerciale e Direttore Territoriale Area Lodi, Crema e Sud Milano**

Comune **Lodi (LO)**  
Indirizzo Via Garibaldi, 5

Cap 26900  
Telefono 03715850217  
Fax 03715850292



**Rota  
Dott. Ivo**  
335 5877754

**Vice Direttore Generale e Direttore Territoriale Area Laudense**

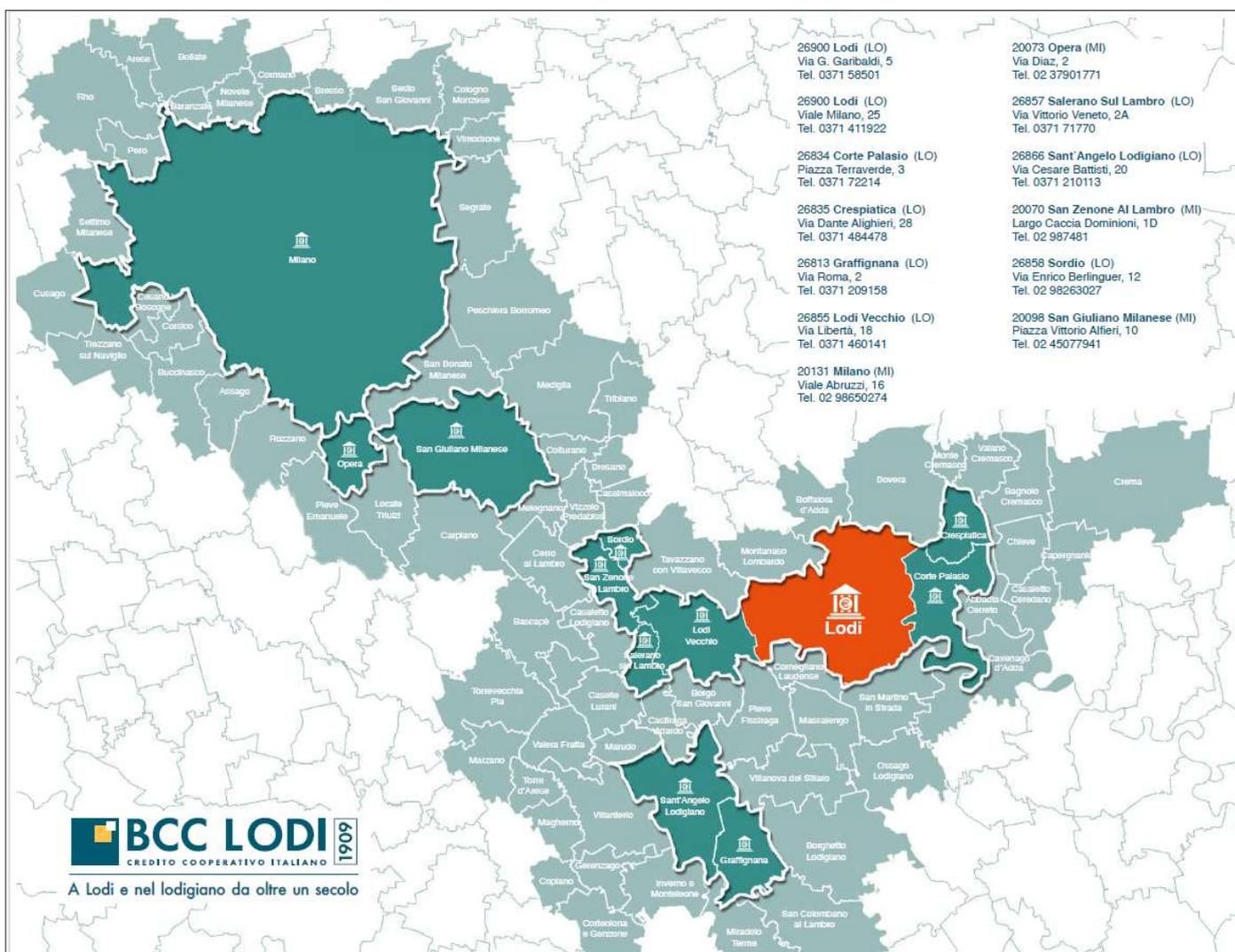


**Cornaggia  
Rag. Daniele**  
338 8903303

**Direttore Territoriale Area Milanese**



**Mosca  
Rag. Roberto**  
342 3314307



COMUNI DI COMPETENZA	PROV
ABBADIA CERRETO	LO
ARESE	MI
ASSAGO	MI
BAGNOLO CREMASCO	CR
BARANZATE	MI
BASCAPE'	PV
BOFFALORA D'ADDA	LO
BOLLATE	MI
BORGHETTO LODIGIANO	LO
BORGO SAN GIOVANNI	LO
BRESSO	MI
BUCCINASCO	MI
CAPERGNANICA	CR
CARPIANO	MI
CASALETTO CEREDANO	CR
CASALETTO LODIGIANO	LO
CASALMAIOCCO	LO
CASELLE LURANI	LO
CASTIRAGA VIDARDO	LO
CAVENAGO D'ADDA	LO
CERRO AL LAMBRO	CR
CESANO BOSCONI	MI
CHIEVE	CR
COLOGNO MONZESIE	MI
COLTURANO	MI
COPIANO	PV
CORMANO	MI
CORNEGLIANO LAUDENSE	LO
CORSICO	MI
<b>CORTE PALASIO</b>	<b>LO</b>
CORTEOLONA E GENZONE	PV
CREMA	CR
<b>CRESPINATA</b>	<b>LO</b>
CUSAGO	MI
DOVERA	CR
DRESANO	MI
GERENZAGO	PV
<b>GRAFFIGNANA</b>	<b>LO</b>

COMUNI DI COMPETENZA	PROV
INVERNO E MONTELEONE	PV
LOCATE DI TRIULZI	MI
<b>LODI</b>	<b>LO</b>
<b>LODI VECCHIO</b>	<b>LO</b>
MAGHERNO	PV
MARUDO	LO
MARZANO	PV
MASSALENGO	LO
MEDIGLIA	MI
MELEGNANO	MI
<b>MILANO</b>	<b>MI</b>
MIRADOLE TERME	PV
MONTANASO LOMBARDO	LO
MONTE CREMASCO	CR
NOVATE MILANESE	MI
<b>OPERA</b>	<b>MI</b>
OSSAGO LODIGIANO	LO
PERO	MI
PESCHIERA BORROMEO	MI
PIEVE EMENUELE	MI
PIEVE FISSIRAGA	LO
RHO	MI
ROZZANO	MI
<b>SALERANO SUL LAMBRO</b>	<b>LO</b>
SAN COLOMBANO AL LAMBRO	MI
SAN DONATO MILANESE	MI
<b>SAN GIULIANO MILANESE</b>	<b>MI</b>
SAN MARTINO IN STRADA	LO
<b>SAN ZENONE AL LAMBRO</b>	<b>MI</b>
<b>SANT'ANGELO LODIGIANO</b>	<b>LO</b>
SEGRATE	MI
SESTO SAN GIOVANNI	MI
SETTIMO MILANESE	MI
<b>SORDIO</b>	<b>LO</b>
TAVAZZANO CON VILLAVESCO	LO
TORRE D'ARESE	PV
TORREVECCHIA PIA	PV
TREZZANO SUL NAVIGLIO	MI

COMUNI DI COMPETENZA	PROV
TRIBIANO	MI
VAIANO CREMASCO	CR
VALERA FRATTA	LO
VILLANOVA DEL SILLARO	LO
VILLANTERIO	PV
VIMODRONE	MI
VIZZOLO PREDABISSI	MI

# RELAZIONE SULLA GESTIONE

*Care Socie, cari Soci,*

lo scorso anno ricorreva il 140° anniversario della costituzione della prima Cassa Rurale, a Loreggia, in provincia di Padova, da parte di Leone Wollemborg, un giovane che aveva 24 anni nel 1883. La sua idea era quella di “*aiutare i bisognosi ad aiutare loro stessi ed aiutarsi tra di loro*”: è la formula della Cassa Rurale.

Su questa radice si è sviluppata nel tempo la finanza mutualistica. Che si mantiene viva, vitale e capace di incidere, come evidenziano almeno tre segnali:

- a) *la capacità di adattamento ai tempi.* Il Credito Cooperativo è cambiato mantenendo la propria identità, come dimostrano le finalità fissate nell'art. 2 dello Statuto delle nostre banche, così simili a quelle previste dallo stesso articolo della prima Cassa Rurale italiana. Ha attraversato tre riforme (quella del 1937 con il TUCRA, quella del 1993 con il TUB e quella del 2016-2018 con la costituzione dei Gruppi bancari cooperativi e per le Raiffeisen dell'IPS) senza trasformare i propri tratti caratteristici “alla base”. E in questi 140 anni, per affrontare le sfide tempo per tempo emergenti, ha saputo innovare, dandosi strumenti di categoria e soluzioni originali;
- b) *il crescente riconoscimento proveniente dai soci, dalle socie e dalle comunità.* Negli anni, le BCC hanno visto aumentare sensibilmente la dimensione delle compagini sociali (sono più di un milione e quattrocento mila le socie e i soci), il radicamento territoriale (sono presenti nel 93% delle province italiane), le quote di mercato;
- c) *la testimonianza dei fatti,* ovvero la declinazione concreta del modo di “fare banca differente”, in coerenza con l'identità mutualistica, restituita dalle numerosissime storie di sviluppo, di cooperazione, di inclusione diffuse nei territori.

Quanto accaduto in questi anni, dalla pandemia all'intensificarsi della crisi climatica, al deflagrare dei conflitti, ha messo in primo piano la necessità di una visione ampia e multidimensionale dell'agire economico. La sola crescita economica e la massimizzazione del profitto individuale possono portare ad una riduzione del ben-vivere.

L'omogeneità dei modelli di business porta a comportamenti uniformi e fortemente ciclici che possono favorire l'accumulo di rischi. La diversità aumenta invece la probabilità di comportamenti asincroni che possono accrescere la resilienza del sistema.

L'originale modello mutualistico, così come declinato nell'operatività dalle BCC, contribuisce alla *teleodiversità*, ovvero alla diversità dei fini delle imprese bancarie e quindi alla stabilità del sistema. E concorre al raggiungimento della sostenibilità, attributo necessario di ogni prospettiva di reale sviluppo economico: la sostenibilità “integrale” è presente da decenni nei nostri statuti: in ottica ambientale, sociale, intergenerazionale.

La finanza mutualistica, l'esperienza della Banca di Credito Cooperativo, Cassa Rurale, Cassa Raiffeisen, non rappresenta una reliquia del passato, ma una modernissima risposta alle esigenze delle persone, delle imprese, delle comunità.

BCC Lodi declina la finanza mutualistica sul suo territorio d'elezione.

Sul piano squisitamente nostro, peculiare, i risultati ed accadimenti più rilevanti nel corso del 2023 possono essere riassunti con una breve tassonomia:

- l'indicatore principe dei prezzi del denaro scambiato sui principali mercati monetari, l'*Euribor* nella sua rilevazione riferita alla scadenza trimestrale, è aumentato significativamente passando da +2,162% dell'anno precedente ad +3,905% nella rilevazione di dicembre 2023;
- al 31 Dicembre 2023 i soci di Bcc Lodi erano 3.406 in crescita di 45 unità rispetto all'omologo periodo dello scorso anno (+1,4% la numerosità complessiva); crediamo fortemente nel valore della partecipazione del Socio e nel principio della “porta aperta”, siamo fieri di vantare oggi una partecipazione sociale, in termini di azionariato diffuso e distribuzione dello stesso in tutte le categorie sociali ed economiche, che risulta espressione evidente di democrazia, dialettica e partecipazione;
- nel corso del 2023 il territorio di competenza non è variato e comprende 63 Comuni, erano 36 nell'era precedente la creazione dei Gruppi Bancari Cooperativi; il progetto di espansione territoriale verso il capoluogo milanese, iniziato nel 2019 con l'apertura dello sportello a San Giuliano Milanese e successivamente nel 2021 ad Opera, trovato il suo culmine con l'apertura, a febbraio 2024, del tredicesimo presidio territoriale ubicato nella città di Milano in Viale Abruzzi 16. Dal 2018 BCC Lodi si è fatta così promotrice di una presenza territoriale in crescita di +47 comuni in soli 5 anni (+131%); stiamo guardando con molta attenzione alla piazza di Crema in modo da chiudere l'ideale triangolo territoriale, Lodi, Milano, Crema, nel quale siamo radicati e di cui conosciamo bene caratteristiche e potenzialità;
- l'attività amministrativa del Consiglio di Amministrazione, si è fondata sul principio della presenza costante di ciascuno dei consiglieri: tutti abbiamo messo a fattor comune le nostre professionalità nel servizio alla cooperativa di credito, ciascuno secondo i propri ambiti di competenza specifica. Il Consiglio di amministrazione si è riunito 26 volte e la Commissione Immobili in seduta tecnica (a supporto delle valutazioni strumentali all'erogazione creditizia nel settore immobiliare e delle valutazioni sottese all'attività di recupero crediti perfezionata tramite rimpossessi immobiliari), si è riunita per 6 sessioni; data la nuova composizione numerica del consiglio di

amministrazione è risultato più efficace, ai fini gestionali, ibernare le funzionalità del Comitato Esecutivo, non più riunitosi da Maggio 2019. Il costo complessivo di funzionamento istituzionale della macchina amministrativa di BCC Lodi, tutta (sommatoria di indennità di carica e gettoni di presenza), si è aggirato sui 173 mila euro annui;

- rispetto agli obiettivi che ci eravamo fissati, così come essi risultano sintetizzati nel nostro Piano Operativo annuale, ci preme sottolineare come la gestione del 2023 abbia evidenziato:
  - una crescita molto significativa degli impieghi netti nell'intorno del 5,5%, sintomatico di una cooperativa di credito che "c'è stata" nel supporto della sempre più tangibile ripresa economica dei propri territori di riferimento;
  - come la raccolta diretta, espressione della fiducia che viene accordata alla nostra BCC dal proprio territorio di operatività, è risultata essere in sensibile aumento (+4,05%) rispetto allo scorso esercizio;
  - come la raccolta indiretta valorizzata a prezzi di mercato ha evidenziato una dinamica incrementale molto rilevante, esprimendo una crescita complessiva di ben 66,3 milioni di euro, pari al 42,71% dello stock 2022; una crescita ancora più significativa rispetto a quella del periodo 2021-2022 pari a +13,5 milioni (+9,50%);
  - un recupero del Cost/Income totale che rispetto all'esercizio precedente anche se ancora a livelli superiori alle medie di Gruppo;
  - la conferma della resilienza degli indicatori di rischiosità che attestano la solidità della BCC, nonché la sua capacità di distribuire utilità ai soci e al territorio;
  - il proseguimento interessante nel trend di crescita dei Mezzi Propri, aumentati di 3,7 milioni euro, soprattutto per effetto della ripartizione dell'utile 2022 a riserva legale.

I ragionamenti testé esposti sono riassunti nelle tabelle sottostanti che dettagliano fedelmente le tappe del sentiero di crescita degli ultimi dodici anni.

**Tabella 1 – Numero Sportelli, Dipendenti e Soci dal 2011 al 2023**

Sportelli, Dipendenti e Soci	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Sportelli al 31/12	9	9	10	10	10	10	10	10	10	11	12	12	12
Dipendenti al 31/12	58	59	61	60	60	63	61	57	57	61	66	65	70
Soci al 31/12	2.123	2.274	2.436	2.575	2.683	2.877	2.906	2.875	3.050	3.146	3.277	3.361	3.406

Fonte: elaborazione interna.

**Tabella 2 – Volumi intermediati dal 2011 al 2023**

VOLUMI INTERMEDIATI	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Crediti netti verso clientela al costo ammortizzato	177.106	191.869	196.075	187.309	197.338	209.644	208.599	198.780	204.619	211.775	228.553	244.985	258.100
Raccolta diretta	237.899	255.579	281.648	283.322	269.096	268.655	271.627	254.436	252.704	270.167	297.784	317.296	330.147
Mezzi Propri - al netto riserve valutazione	29.654	26.675	28.851	31.204	33.776	34.669	34.835	27.803	30.400	31.357	33.458	38.772	42.326

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio in migliaia di euro.

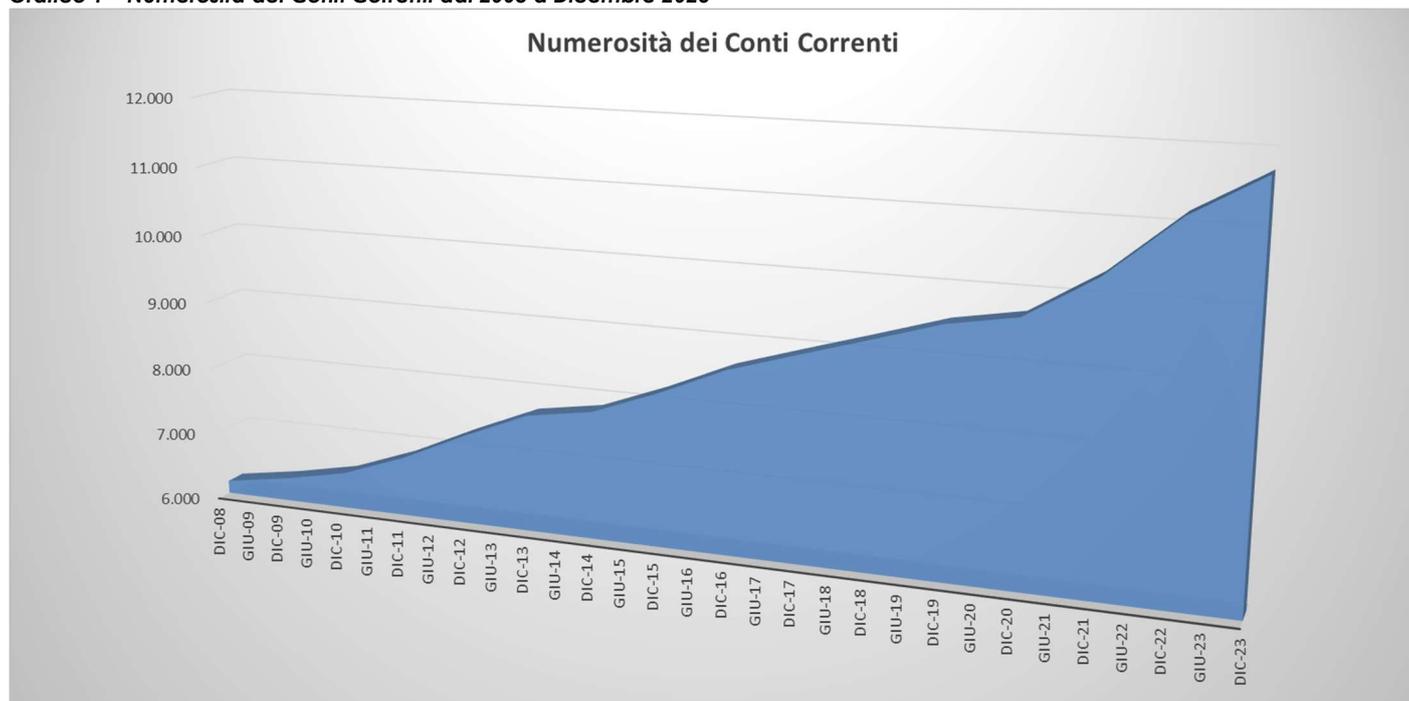
Il trend storico rappresentativo del gradiente di preferenza accordatoci dal nostro territorio non è mutato nemmeno nel corso del 2023. Non occorre pertanto scomodare sofisticati indicatori macroeconomici per misurare la fiducia e la positività relazionale che aleggia attorno ad una piccola banca di credito cooperativo di ambito locale la quale, *in primis* e da sempre, dovrebbe fregiarsi di "promuovere" relazioni e non (solo o non unicamente) prodotti: a questi scopi si presta la disamina dell'evoluzione temporale progressiva del dato della numerosità di nuovi rapporti di conto corrente al netto dei rapporti estinti.

Tabella 3 – Numerosità dei Conti Correnti dal 2008 a Dicembre 2023

Numerosità dei conti correnti															
31/12/2008	31/12/2009	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	31/12/2018	31/12/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
6.186	6.338	6.530	6.876	7.314	7.714	7.869	8.238	8.658	8.959	9.253	9.554	9.729	10.334	11.174	11.747

Fonte: elaborazione interna con dati puntuali.

Grafico 1 – Numerosità dei Conti Correnti dal 2008 a Dicembre 2023



Fonte: elaborazione interna.

Dati 14.991 rapporti attivi afferenti all'attività di raccolta ed impiego al 31 dicembre 2023, nel corso del medesimo anno abbiamo ricevuto quattro "reclami" propriamente intesi. Ognuno di essi è stato valorizzato con adeguata assistenza dalla clientela interessata nella ricerca della composizione della frizione.

Come ogni anno anche per il 2023, abbiamo cercato per quanto possibile di redigere e postare nel nostro sito istituzionale [www.bcclodi.it](http://www.bcclodi.it) un fascicoletto che testimonierà, ad imperitura memoria, della resilienza della nostra attività sociale al servizio delle Comunità di riferimento e delle Istituzioni che delle stesse sono diretta emanazione. Speriamo che le emozioni ed i ricordi che con esso susciteremo siano adeguata testimonianza della passione e della dedizione con cui ci siamo spesi, pur tra mille difficoltà, per lo sviluppo territoriale del verbo vero della Cooperazione Bancaria.

Dal 2009 BCC Lodi, cooperativa di credito di prossimità al servizio del QUI pro QUI, in sintesi:

- ha sostenuto il territorio per una cifra complessiva che di 3,82 milioni di euro di contributi, sia diretti che indiretti<sup>1</sup>.

Dal 2006 BCC Lodi:

- ha corrisposto stipendi a dipendenti, amministratori e sindaci (per la più parte lodigiani di nascita o di adozione<sup>2</sup>) per quasi 79,41 milioni di euro lordi;
- ha saldato fornitori (la più parte di prossimità o emanazione diretta dello stesso movimento del credito cooperativo) ed imposte indirette per circa 55,92 milioni di euro;
- ha distribuito dividendi annui ai soci per un importo complessivo pari ad oltre 3,70 milioni di euro, equivalente economico in valore assoluto cumulato di un tasso medio annuo di dividendo pagato del 3,30%;
- ha pagato oltre 4,96 milioni di euro di imposte dirette.

<sup>1</sup> Applicando tassi e condizioni di favore: il dato è stato calcolato prendendo a grosso riferimento condizioni standard.

<sup>2</sup> Nel senso che spendono a Lodi gran parte del loro tempo e del loro denaro perché in provincia di Lodi pranzano ed acquistano per sé e per le proprie famiglie.

Il tutto creando al contempo anche 31,44 milioni di utile netto che ha contribuito a patrimonializzare l'azienda in modo ragguardevole e degno di menzione, se non altro per rispetto ai peers autorizzati ad operare nel medesimo periodo in tutti o in parte dei nostri Comuni di insediamento o operatività.

**Tabella 4 – Evoluzione Conto Economico dal 2006 al 2023**

ANNO	Margine di interesse voce 30	Commissioni nette voce 60	Uilii (perdite) portafoglio titoli voce 100	Margine di intermediazione voce 120	Rettifiche/riprese di valore nette per rischio di credito voce 130	N. dipendenti	Spese per il personale voce 140 a)	Altre spese amministrative voce 140 b)	Costi Operativi voce 210	Totale ammortamenti	Altri proventi/oneri voce 190	Imposte sul reddito dell'esercizio voce 270	Utile (Perdita) d'esercizio voce 300
2006	6.096.037	1.223.361	124.334	7.498.081	270.543	54	3.623.194	2.273.891	5.897.085	770.980	853.565	721.240	256.588
2007	6.670.724	1.467.209	182.414	8.368.803	516.881	56	3.583.063	2.352.973	5.936.036	392.990	1.032.844	594.111	1.911.283
2008	7.876.817	1.742.454	54.193	9.429.775	1.492.183	59	4.066.292	2.559.315	6.625.607	469.879	584.642	375.026	1.355.080
2009	4.825.361	1.812.807	815.001	7.461.063	423.595	58	4.058.584	2.683.732	6.742.316	535.903	818.472	245.645	623.289
2010	4.671.040	1.920.995	538.307	7.238.337	235.239	58	4.120.783	2.639.656	6.760.439	482.354	732.162	352.105	412.878
2011	5.667.554	1.965.066	478.793	8.318.705	551.251	58	3.957.565	2.624.334	6.581.899	473.140	658.640	373.351	911.857
2012	8.316.493	1.800.306	2.890.747	13.190.943	3.024.537	59	4.586.514	2.995.672	7.582.186	437.880	824.975	627.204	2.302.727
2013	7.629.134	1.774.030	2.273.231	11.450.742	2.462.332	61	4.675.502	2.880.080	7.555.582	447.412	1.003.661	437.169	1.511.934
2014	6.731.237	2.099.744	7.109.000	15.966.533	6.248.804	60	4.512.254	3.179.787	7.692.041	537.281	951.490	635.233	1.663.443
2015	4.992.754	2.228.991	9.184.243	16.401.955	6.254.728	60	4.620.447	3.504.525	8.124.972	540.355	1.128.949	320.069	1.830.891
2016	5.032.223	2.184.540	2.172.232	9.392.391	560.554	63	4.596.009	3.218.269	7.814.278	486.516	1.073.220	338.687	1.021.306
2017	5.342.538	2.208.120	2.491.675	10.043.275	2.904.113	61	4.326.588	3.219.307	7.545.895	456.274	1.115.500	-72.000	250.073
2018	5.272.739	2.606.322	759.458	8.649.486	-9.286	57	4.375.579	3.482.948	7.286.070	750.065	1.135.149	-52.391	1.334.494
2019	5.786.248	2.697.775	1.483.197	9.998.714	-92.342	57	4.442.694	3.321.625	7.407.596	562.185	1.035.073	-323.952	2.908.657
2020	5.950.953	2.656.755	3.006.953	11.697.662	2.925.085	61	4.420.094	3.144.131	7.401.923	458.002	923.202	-91.180	1.350.980
2021	6.689.492	3.243.720	1.727.486	11.729.999	2.056.362	66	4.680.365	3.269.497	7.368.689	461.720	1.177.161	-124.726	2.407.244
2022	9.138.504	3.509.240	3.363.135	16.055.302	1.008.051	65	5.255.786	4.213.755	9.096.976	487.834	995.125	516.928	5.415.344
2023	12.821.985	3.767.057	545.560	17.241.451	3.625.484	70	5.513.242	4.359.293	9.488.980	498.147	1.023.803	84.450	3.971.543
	<b>119.511.833</b>	<b>40.908.492</b>	<b>39.199.959</b>	<b>200.133.218</b>	<b>34.458.115</b>		<b>79.414.555</b>	<b>55.922.789</b>	<b>132.908.570</b>	<b>8.750.770</b>	<b>17.067.633</b>	<b>4.956.969</b>	<b>31.439.611</b>

Fonte: elaborazione interna.

## CAPITOLO 1- IL CONTESTO GLOBALE E IL CREDITO COOPERATIVO

**Scenario internazionale e contesto italiano**

La ripresa globale seguita alla pandemia e all'invasione russa dell'Ucraina ha mostrato nel corso del 2023 segni di rallentamento, con marcate asincronie negli andamenti delle diverse aree economiche mondiali. Il significativo aumento dei tassi di interesse dovuto all'azione che le Banche Centrali hanno messo in atto negli ultimi 2 anni ha contribuito da un lato a ridurre il tasso di inflazione rispetto ai picchi raggiunti nel corso del 2022, avendo però dall'altro un effetto negativo sulla crescita globale. Le stime del Fondo Monetario Internazionale (di seguito "FMI"), pubblicate ad ottobre 2023, evidenziavano come la crescita del PIL mondiale nel corso del 2023 si sarebbe dovuta attestare al 3%, in calo rispetto al 3,5% registrato nel 2022, proiettando poi il valore per il 2024 al 2,9%. Per quanto riguarda le maggiori economie mondiali, negli Stati Uniti la crescita del PIL nel 2023 si stimava essere, secondo il FMI, al 2,1% (1,5% per il 2024), mentre per l'Eurozona l'incremento era previsto allo 0,7%: le previsioni però vedono un miglioramento per il 2024, con una stima di crescita pari all'1,2%. Nell'Eurozona era atteso che proseguisse il raffreddamento nella crescita dei prezzi al consumo: secondo le stime del FMI, l'inflazione sarebbe dovuta passare dall'8,4% del 2022 al 5,6% nel 2023, per poi scendere ulteriormente al 3,3% nel 2024. Il calo dell'inflazione non avrebbe dovuto comportare, secondo tali stime, un aumento della disoccupazione: il tasso era previsto in lieve riduzione rispetto ai livelli del 2022, al 6,6% per il 2023 e al 6,5% per il 2024.

Per quanto riguarda l'economia italiana, lo scenario macroeconomico per il 2023 risulta in linea con le altre grandi economie dell'Eurozona, in un quadro di generale rallentamento dell'attività economica che ha interessato in primo luogo la Germania. Secondo l'ISTAT è in atto un fenomeno di significativa riduzione dell'inflazione, trainato dal forte rallentamento dei listini dei prezzi energetici, il quale, unito ad un graduale, anche se parziale, recupero delle retribuzioni, potrà ridare slancio ai consumi da parte di famiglie e imprese italiane, mentre gli investimenti sono attesi in significativo rallentamento rispetto al biennio precedente. La crescita del PIL era prevista allo 0,7% nel 2023, in calo rispetto al 2022, trainata dalla domanda interna, mentre la domanda estera era attesa fornire un contributo marginalmente negativo (-0,1%). Per quanto riguarda il mercato del lavoro italiano, l'ISTAT prevedeva che proseguisse la tendenza di graduale discesa del tasso di disoccupazione registrato negli ultimi due anni: le attese erano per un valore del 7,6% nel 2023 e del 7,5% nel 2024.

Il 2023 è stato caratterizzato da un rallentamento dell'inflazione italiana grazie al calo dei costi dell'energia e delle materie prime agricole. La variazione tendenziale dell'indice dei prezzi al consumo si è attestata ad aprile all'8,2%, per poi raggiungere il 5,3% in settembre e solamente un aumento dello 0,7% a novembre, il livello più basso registrato dal secondo trimestre del 2021. L'ISTAT per il 2023 stimava che l'andamento di crescita del parametro relativo al deflatore della spesa delle famiglie scendesse al 5,4%, in calo dal dato del 7,4% registrato nel corso del 2022, arrivando al 2,5% nel corso del 2024.

 **Mercati finanziari e valutarî**

Per gran parte del 2023 le principali banche centrali mondiali hanno perseverato in politiche monetarie restrittive, intervenendo sui propri tassi di riferimento con l'obiettivo di attenuare le perduranti pressioni inflazionistiche.

Nel primo trimestre del 2023 la Banca Centrale Europea ha deciso di attuare una politica di Quantitative Tightening, riducendo l'ammontare di titoli acquistati, a partire dal 2014, nel quadro del programma di acquisto di attività (PAA). La riduzione è stata pari, in media, a 15 miliardi di Euro al mese. Relativamente al programma di acquisto per l'emergenza pandemica (PEPP), l'intenzione è stata fin dalla prima riunione del 2023 di reinvestire i pagamenti di capitale dei titoli in scadenza fino al 2024, continuando ad applicare flessibilità nel reinvestimento dei rimborsi per contrastare i rischi legati al meccanismo di trasmissione della politica monetaria riconducibili alla pandemia.

Oltre alla politica di Quantitative Tightening, la BCE ha ritenuto opportuno aumentare i tassi di interesse di 50 punti base sia in occasione della riunione di politica monetaria del 2 febbraio 2023 che in quella del 16 marzo, portando il tasso di rifinanziamento principale a 3,50%, il tasso sui depositi overnight a 3,00% e il tasso sui finanziamenti marginali a 3,75%.

Nella riunione di politica monetaria del 4 maggio 2023, il Board di Francoforte ha deciso di continuare con la stretta sul credito con un aumento dei tassi di riferimento di un quarto di punto percentuale, portando il tasso di rifinanziamento principale a 3,75%, il tasso sui depositi overnight a 3,25% e il tasso sui finanziamenti marginali a 4,00%. Durante la stessa riunione il Consiglio Direttivo BCE ha anche comunicato l'interruzione, a partire da luglio, del reinvestimento dei titoli in scadenza nell'ambito del PAA.

In occasione di ciascuna delle successive due riunioni, del 15 giugno e del 27 luglio, la BCE ha continuato ad innalzare i tassi di riferimento di 25 punti base, per contrastare l'inflazione considerata ancora troppo elevata, nonostante alcuni timidi segnali di attenuazione. Inoltre, durante la stessa riunione si è deciso di azzerare la remunerazione delle riserve obbligatorie a partire dal 20 settembre, inizio del periodo di mantenimento.

Nell'incontro del 14 settembre 2023, la BCE, confermando le aspettative, ha varato un ulteriore rialzo dei tassi di interesse di 25 punti base. Si è trattato dell'ultimo di dieci aumenti consecutivi dei tassi di riferimento da parte dell'istituto europeo. Questa decisione ha spinto i tassi ai massimi storici, in particolare il tasso di rifinanziamento principale al 4,50%, il tasso sui depositi overnight al 4,00%, il tasso di rifinanziamento marginale al 4,75%. Il Consiglio direttivo ha inoltre voluto sottolineare che i livelli raggiunti dai tassi di interesse di riferimento dell'Eurozona, mantenuti per un periodo sufficientemente lungo, fornirebbero un contributo sostanziale a un ritorno tempestivo dell'inflazione all'obiettivo target del 2%.

Nelle ultime due riunioni dell'anno, il Board di Francoforte ha lasciato i tassi invariati. L'atteggiamento più cauto è stato influenzato dal graduale allentamento delle pressioni inflazionistiche. La fine del ciclo di rialzi è stata accompagnata dalla pianificazione della riduzione del bilancio per il 2024 con l'annuncio del tapering sul PEPP da 7,5 miliardi di Euro al mese per la seconda parte dell'anno e lo stop integrale dei reinvestimenti a fine anno, oltre alla scadenza dei titoli del portafoglio PAA (circa 350 miliardi di Euro).

Nell'ambito delle TLTRO-III, nel corso del 2023 sono arrivate a scadenza quattro aste delle otto ancora in essere ad inizio anno. In aggiunta a queste, si sono registrate anche le finestre di rimborsi anticipati su base volontaria. Rispetto ai complessivi 2.199 miliardi di Euro erogati alle controparti bancarie dell'Area nell'ambito di questa serie di operazioni, alla fine del 2023 sono rimasti in essere 392,26 miliardi di Euro.

Spostandosi oltreoceano, nel primo semestre del 2023 la Federal Reserve ha aumentato l'intervallo obiettivo dei tassi di interesse sui Federal Funds di complessivi 75 punti base, portandolo a 5,00% - 5,25%. L'istituto centrale statunitense è intervenuto con rialzi da 25 punti base nelle riunioni di febbraio, marzo e maggio, salvo poi arrestare la stretta monetaria lasciando invariati i propri tassi di riferimento durante tutte le successive riunioni del 2023.

A causa della maggiore aggressività da parte della BCE rispetto alla Fed, sul mercato Forex il cross EUR/USD si è mosso nei dodici mesi del 2023 da area 1,0670 a 1,1130, marcando un'evidente ripresa della Moneta Unica rispetto al 2022.

Il 2023 si è rivelato un anno a doppia velocità per i rendimenti dei principali titoli governativi. I dati macroeconomici, e soprattutto i rialzi dei tassi da parte di Fed e BCE, hanno guidato i movimenti delle curve. Ad eccezione di una fase di volatilità legata alle vicende negative del sistema bancario americano e del fallimento di Credit Suisse, le variazioni di maggior interesse si sono concentrate nell'ultimo trimestre dell'anno. Da marzo ad agosto, infatti, il rendimento del Btp decennale ha visto variazioni piuttosto contenute comprese in un ristretto canale (4,00%-4,40%), per poi registrare un movimento di rialzo nell'ultimo trimestre dell'anno (fino in area 5,00%), prima di ritracciare a 3,60% in chiusura d'anno sulla scorta di una revisione delle aspettative sul possibile ciclo di ribasso dei tassi atteso per il 2024. Lo spread Btp/Bund a 10 anni è passato da oltre 200 punti base di inizio anno fin sotto area 160 punti base a dicembre, grazie anche alla conferma del rating sovrano dell'Italia.

Gli stessi driver che hanno condizionato l'andamento dei mercati obbligazionari hanno di fatto guidato anche quello dei mercati azionari, con l'attenzione degli operatori focalizzata sulle decisioni di politica monetaria delle banche centrali, a cui si sono aggiunte le questioni geopolitiche in Medio Oriente. Il principale indice azionario statunitense ha registrato un rendimento di poco inferiore al 25%, mentre i listini europei hanno beneficiato dell'allentamento delle misure restrittive anti-Covid in Cina, portando alla forte ripresa dei titoli del lusso e delle vendite al dettaglio. Il rally ha interessato anche l'azionario italiano, con l'indice principale che ha messo a segno una delle migliori performance in Europa (+28%). A livello settoriale la performance migliore ha riguardato i titoli bancari e i titoli relativi al settore auto.

### Sistema bancario italiano

Secondo i dati ABI<sup>3</sup>, sul fronte della raccolta diretta delle banche in Italia si evidenzia un calo dell'1,5% a dicembre 2023 rispetto all'anno precedente con un aumento del tasso medio della raccolta, salito da 0,61% di dicembre 2022 a 1,16% di dicembre 2023. In particolare, il tasso medio della raccolta bancaria sulle nuove operazioni ha segnato in corso d'anno un progressivo incremento raggiungendo il 3,65% nell'ultimo mese del 2023.

I dati relativi agli impieghi verso la clientela riflettono una dinamica speculare rispetto alla raccolta, con un calo a giugno del 3,9% su base annua. La variazione è leggermente mitigata prendendo in considerazione l'esposizione a famiglie e società non finanziarie (calo del 2,2% su base annua). Si rileva inoltre un aumento al 4,42% a dicembre 2023 del tasso sui nuovi prestiti per l'acquisto di abitazioni. Il tasso medio sui nuovi prestiti alle società non finanziarie è salito invece al 5,69%. Con riferimento alla qualità del credito si nota un incremento delle sofferenze nette, con un rapporto sofferenze nette su impieghi che ha superato marginalmente l'1% a fine 2023 (a fronte del 0,81% di dicembre 2022).

### L'andamento del credito cooperativo nell'industria bancaria<sup>4</sup>

Anche nel corso del 2023 è proseguito, pur se ad un ritmo attenuato rispetto ai precedenti esercizi, il processo di concentrazione all'interno della Categoria del Credito Cooperativo. Il numero di BCC operanti nel nostro Paese è diminuito di quattro unità nel corso dell'anno appena trascorso.

Le filiali BCC sono diminuite in misura molto modesta, strettamente fisiologica al processo di consolidamento in atto, e i comuni in cui le banche di credito cooperativo costituiscono l'unica presenza bancaria è aumentato rispetto al precedente esercizio.

Con riguardo all'attività di intermediazione, si rileva anche per le banche della categoria un progressivo riassorbimento del forte trend di crescita dei finanziamenti che ha caratterizzato gli anni post-pandemia. La variazione su base d'anno degli impieghi lordi a clientela è negativa, pur se la diminuzione risulta di intensità inferiore rispetto all'industria.

In relazione all'attività di raccolta, è proseguito il riassorbimento della liquidità depositata dalla clientela presso le filiali BCC sperimentato a partire dalla seconda metà del 2022. Il trend è in linea con quello rilevato per le banche commerciali. La riduzione dei crediti deteriorati ha fatto registrare nel corso dell'anno una significativa accelerazione.

### Gli assetti strutturali

Il numero di banche di credito cooperativo è pari a dicembre a quota 222, in modesta riduzione rispetto alla fine del precedente anno (-1,8%).

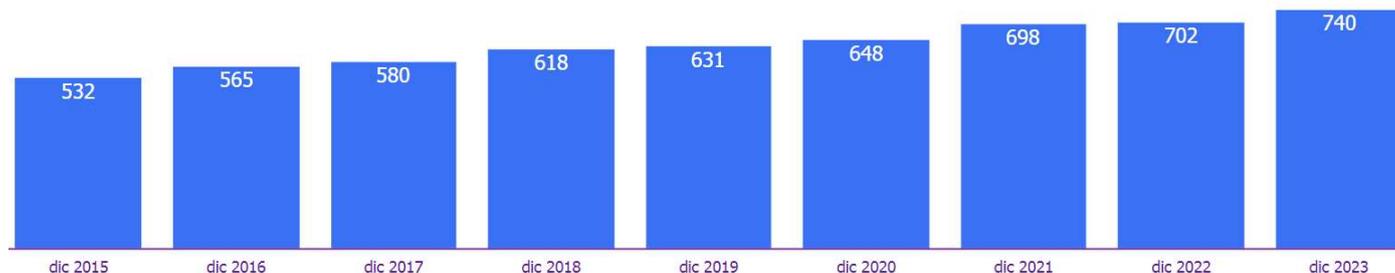
Il numero degli sportelli BCC è pari a 4.089 unità (-0,2% su base d'anno contro il -4,8% delle banche commerciali).

A fine 2023 le BCC sono l'unica presenza bancaria in 740 Comuni, per l'83,9% caratterizzati da popolazione inferiore ai 5.000 abitanti e per il 13,8% da popolazione tra i 5.000 e i 10.000 abitanti. In queste località operano 842 filiali di banche della Categoria.

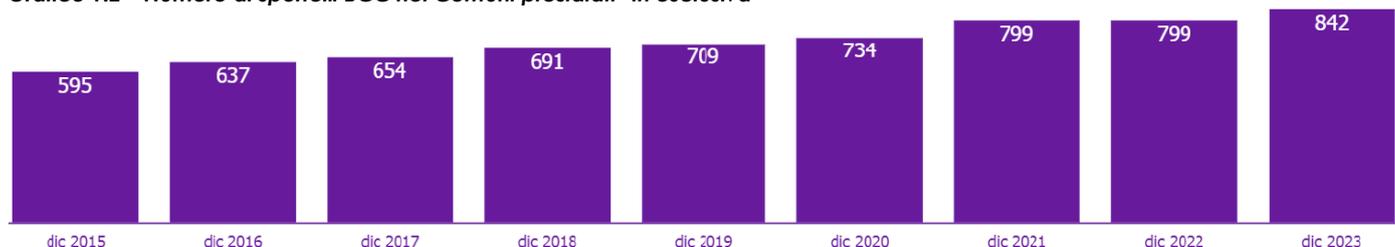
I Comuni in cui le BCC operavano come unico intermediario bancario erano 38 in meno - 702 a fine 2022.

<sup>3</sup> ABI, "Monthly Outlook Economia e Mercati Finanziari-Creditizi", gennaio 2024.

<sup>4</sup> Le informazioni riportate sono elaborazioni Federcasse su dati Banca d'Italia/Flusso di ritorno BASTRA e segnalazioni di vigilanza.

**Grafico 1.1 – Numero Comuni in cui le BCC sono l'unico presidio bancario**

Fonte: Banca d'Italia/Albo degli sportelli

**Grafico 1.2 – Numero di sportelli BCC nei Comuni presidiati "in esclusiva"**

Fonte: Banca d'Italia/Albo degli sportelli

Il numero dei soci delle BCC ha raggiunto a settembre 2023 -ultima data disponibile – quota 1.432.709, in crescita del 2,5% su base d'anno.

L'organico delle BCC ammonta alla stessa data a 29.064 dipendenti, in sostanziale stazionarietà nell'ultimo trimestre e in crescita su base d'anno (+1,0% a fronte del +0,2% rilevato nell'industria); la componente femminile dell'organico è pari a settembre 2023 a 12.123 unità (+2,2% su base d'anno, contro il +0,9% rilevato per le banche commerciali) e incide per il 41,7% sul totale dei dipendenti BCC (41,2% dodici mesi prima).

I dipendenti complessivi del Credito Cooperativo, compresi quelli delle Federazioni locali e delle società ed enti del sistema, approssimano le 36.000 unità.

### Lo sviluppo dell'intermediazione

In un quadro congiunturale che permane debole, con una crescita economica pressoché nulla, frenata dall'inasprimento delle condizioni creditizie, dai prezzi dell'energia ancora elevati, da investimenti in contrazione e consumi stagnanti, si è assistito anche per le BCC a un progressivo riassorbimento nello stock di finanziamenti erogati. La qualità del credito erogato è migliorata significativamente nel corso dell'anno e il rapporto sofferenze/impieghi è oramai stabilmente migliore rispetto a quello medio dell'industria bancaria.

La raccolta ha fatto rilevare una variazione annua negativa, in linea con quanto osservato per le banche commerciali.

### Attività di impiego

Gli impieghi lordi delle BCC erano pari alla fine di ottobre a 138,1 miliardi di euro, in leggera crescita nell'ultimo mese rilevato. Su base d'anno l'aggregato presenta una variazione negativa (-2,5% a fronte del -4,2% rilevato nell'industria).

Gli impieghi vivi ammontano a 136,2 miliardi di euro e risultano anch'essi in riduzione su base d'anno: -1,7% a fronte del -4,2% registrato nell'industria bancaria.

Nonostante il trend in rallentamento, permane un gap positivo nella dinamica rispetto alle banche commerciali, principalmente determinato dal positivo andamento dei finanziamenti alle famiglie consumatrici.

Con riguardo ai settori di destinazione del credito, si conferma, infatti, la variazione positiva dei finanziamenti netti rivolti alle famiglie consumatrici: +1,9% su base d'anno a fronte della stazionarietà del sistema bancario complessivo.

Gli impieghi a famiglie consumatrici costituiscono una quota molto significativa e progressivamente crescente dei finanziamenti complessivamente erogati dalle BCC; a ottobre 2023 rappresentano il 42,0% del totale contro il 34,2% dell'industria bancaria.

I finanziamenti netti alle imprese sono in diminuzione su base d'anno (-3,5%), pur se la riduzione permane molto meno rilevante di quella segnalata per l'industria bancaria complessiva (-7,0%).

I finanziamenti vivi delle BCC alle imprese risultano, inoltre, in ripresa nell'ultimo trimestre rilevato (+0,5%).

In termini di consistenze, gli impieghi delle BCC al settore produttivo al lordo della componente deteriorata sono pari alla fine di ottobre a 75,1 miliardi di euro. La variazione su base d'anno è negativa (-4,4%), ma l'entità della riduzione è inferiore rispetto all'industria bancaria (-7,0%).

Al netto della componente deteriorata gli impieghi erogati alle imprese ammontano a 73,6 miliardi di euro.

La quota delle BCC nel mercato degli impieghi a clientela è pari mediamente all'8%, in crescita rispetto al precedente esercizio, sale al 10,9% con riguardo alla sola clientela-imprese e risulta molto più alta nei comparti produttivi di elezione e in relazione alle imprese con meno di 20 addetti.

Nel dettaglio gli impieghi delle BCC rappresentano ad ottobre 2023:

- il 23,1% del totale dei crediti alle imprese artigiane;

- il 23,3% del totale erogato per le attività legate al turismo;
- il 22,9% del totale dei crediti erogati all'agricoltura;
- il 14,5% di quanto erogato al settore delle costruzioni e attività immobiliari;
- l'11,2% dei crediti destinati al commercio;

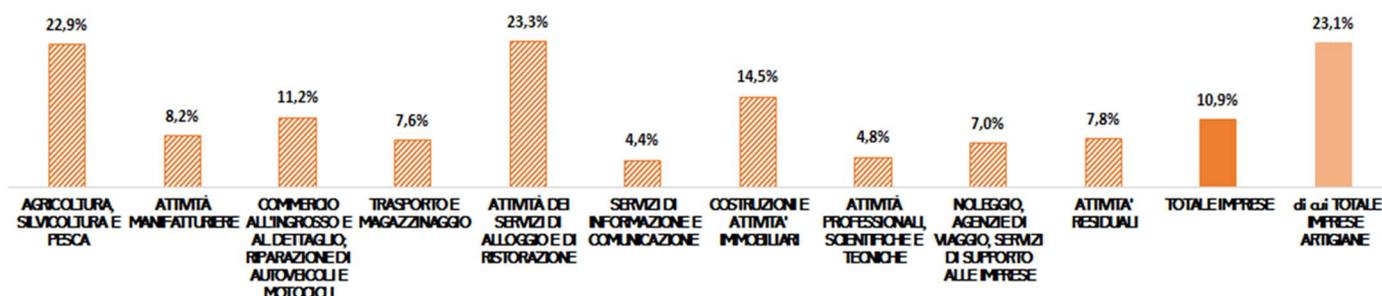
Le quote di mercato BCC in relazione alle imprese di dimensione più ridotta costituiscono:

- il 26,0% dei finanziamenti alle imprese con 6-20 dipendenti (imprese minori);
- il 18,9% del totale erogato alle famiglie produttrici (micro-imprese);

Le quote di mercato BCC risultano ancora maggiori, approssimando il 25-30% in molti comparti, con riguardo alle imprese di dimensioni ridotte (micro-imprese e imprese con meno 6-20 addetti).

Gli impieghi delle BCC rappresentano, infine, il 15,4% del totale dei crediti alle Istituzioni senza scopo di lucro (Terzo Settore) e il 9,8% del totale erogato dall'industria bancaria alle famiglie consumatrici.

**Grafico 1.3 – Quote di mercato impieghi lordi BCC alle imprese per comparto di destinazione del credito Ottobre 2023**



Fonte: Banca d'Italia/Flusso di ritorno BASTRA

### Qualità del credito

In relazione alla qualità del credito, il rapporto tra crediti deteriorati lordi e impieghi delle BCC risulta pari a settembre 2023- ultima data disponibile - al 4,2%, in sensibile riduzione su base d'anno (era pari al 5,5% nello stesso periodo dell'anno precedente)

Nel dettaglio:

- Il rapporto sofferenze/impieghi scende all' 1,4% e risulta ormai stabilmente e significativamente inferiore all'industria bancaria (1,9%).
- Il rapporto inadempienze probabili/impieghi è del 2,5%, in riduzione rispetto al 3,0% rilevato a settembre 2022, ma ancora superiore a quanto riscontrato nell'industria (1,7%).
- Il rapporto scaduti/impieghi, infine, è stabile allo 0,3%, in linea con il sistema bancario.

In termini di dinamica, i crediti in sofferenza delle BCC sono diminuiti anche nel corso del 2023 ad un ritmo notevolmente superiore a quello rilevato per le altre banche. Ad ottobre 2023 le sofferenze lorde delle banche della categoria ammontano a meno di 1,9 miliardi di euro e presentano una riduzione su base d'anno pari a oltre cinque volte quella rilevata per l'industria (-37,0% contro -7,3%).

Il rapporto sofferenze/impieghi delle BCC è inferiore al sistema bancario complessivo in tutti i settori di destinazione del credito ed è particolarmente soddisfacente in relazione al credito erogato alle famiglie consumatrici: 0,7% contro l'1,6% dell'industria.

Alla stessa data il tasso di copertura dei crediti deteriorati delle BCC è pari al 72,9%, in crescita dal 71,7% di fine 2022 e notevolmente superiore a quello rilevato a metà 2023 sia nella media dell'industria bancaria (49,9%) che per le sole banche significative (54,1%) e per quelle meno significative (31,8%).

Il tasso di copertura delle sofferenze raggiunge a metà 2023 l'86,4%, mentre quello delle inadempienze probabili il 68,6%.

### Attività di raccolta

A partire dalla seconda metà del 2022 si è assistito anche per le banche di credito cooperativo ad un progressivo riassorbimento della liquidità depositata da soci e clienti presso le filiali, attenuatosi nel periodo più recente.

Occorre sottolineare il ridimensionamento rilevato nella raccolta depositata presso le BCC è seguito ad un lungo periodo di crescita dell'aggregato a ritmi straordinariamente elevati, notevolmente superiori a quelli rilevati mediamente nell'industria.

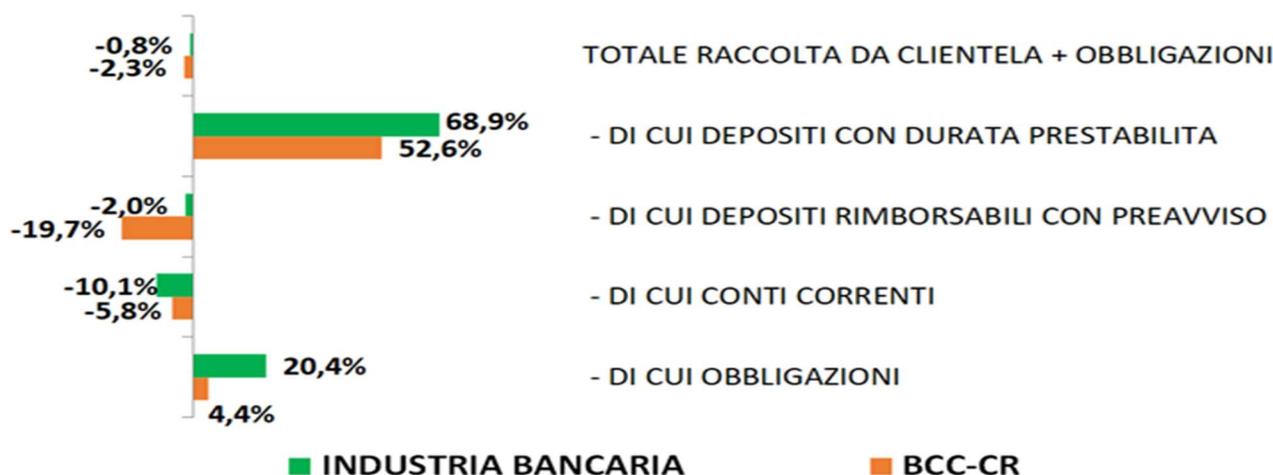
Con specifico riguardo alla componente più liquida, nell'ultimo triennio la crescita è stata per le banche della categoria complessivamente pari a quasi cinque volte quella rilevata per il resto dell'industria

A ottobre 2023 la raccolta complessiva delle BCC ammonta a 189,6 miliardi di euro, in significativa riduzione rispetto al picco di 198,7 miliardi registrato a luglio 2022. Su base d'anno si rileva una diminuzione ancora consistente (-2,3% contro il -0,8% del sistema bancario nel suo complesso), ma l'aggregato risulta in crescita rispetto alla fine del primo semestre 2023.

Sui dodici mesi si rileva una contrazione dei conti correnti inferiore rispetto alla media dell'industria (-5,8% annuo contro il -10,1% del sistema bancario complessivo).

Nel corso dell'anno è iniziata anche per le banche della categoria una progressiva, ricomposizione verso forme tecniche a più lunga scadenza che hanno registrato tassi di crescita considerevoli: i depositi con durata prestabilita sono cresciuti in misura pari al +52,6% contro il +68,9% registrato per l'industria; i certificati di deposito hanno fatto registrare una variazione del +62,4% contro il +125,4% dell'industria; i pronti contro termine sono cresciuti del 38,6% contro il +6,6% medio di sistema; le obbligazioni, infine, hanno fatto registrare una crescita modesta: +4,4%, contro +20,4% della media dell'industria bancaria.

Grafico 1.4 – Tasso di variazione annua della raccolta da clientela



Fonte: Federcasse

### Posizione patrimoniale

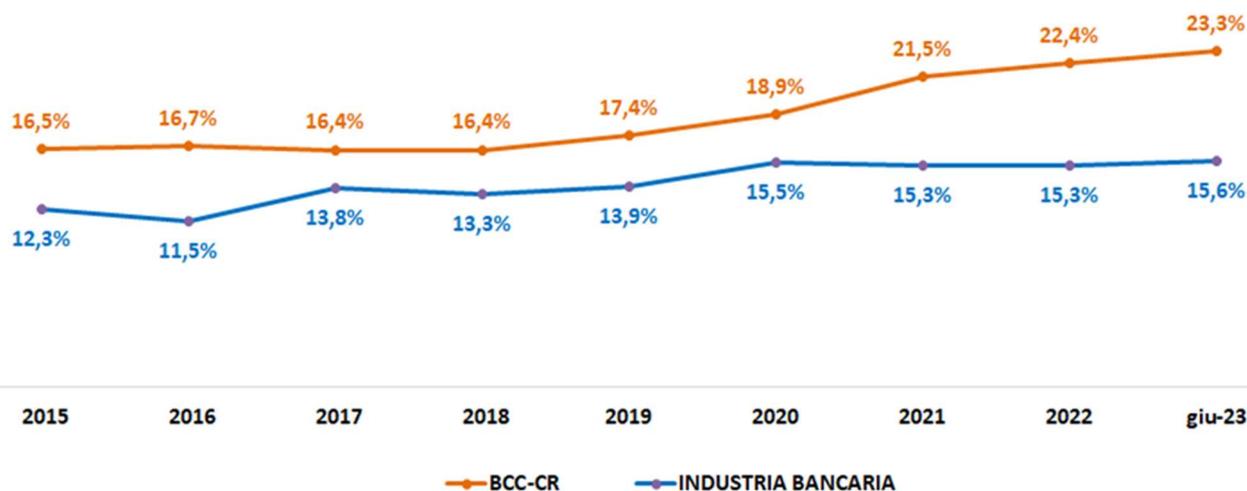
Con riferimento alla dotazione patrimoniale, l'aggregato "capitale e riserve" delle BCC risulta in crescita significativa su base d'anno: è pari a ottobre a 23,6 miliardi di euro; +8,0% su base d'anno, contro +0,1% dell'industria bancaria.

I coefficienti patrimoniali appaiono a giugno 2023 – ultima rilevazione disponibile - in crescita significativa rispetto alla fine del 2022.

Il Total Capital Ratio è pari al 24,4% (23,4% a dicembre 2022), il Tier1 Ratio è pari al 23,4% (22,6% alla fine dello scorso esercizio).

Il rapporto tra il capitale di migliore qualità e le attività ponderate per il rischio (CET1 Ratio) è a quota 23,3%, in crescita dal 22,4% dello scorso dicembre e significativamente superiore a quello rilevato per le banche significative e per quelle meno significative, i cui valori hanno raggiunto rispettivamente il 15,9% e il 16,8%.

Grafico 1.5 – Andamento CET1 Ratio nell'industria bancaria italiana



Fonte: Federcasse

### Aspetti reddituali

In relazione, infine, agli aspetti reddituali, informazioni preliminari provenienti dal flusso di ritorno BASTRA della Banca d'Italia e relative alla fine del terzo trimestre 2023 indicano che il margine di interesse delle BCC ha superato alla fine del III trimestre i 4,7 miliardi di euro, in crescita di oltre il 21% su base d'anno (+ 53% per l'industria bancaria nel suo complesso). Le commissioni nette approssimano 1,5 miliardi di euro e risultano in sensibile crescita sui dodici mesi (+4,3%), a fronte della contrazione rilevata mediamente nel sistema bancario (-3,6%).

## Scenario economico regionale LOMBARDIA

### Congiuntura Economica

Nella regione sono presenti 27 BCC e 722 sportelli del credito cooperativo. Le BCC sono presenti in 518 comuni, in 145 dei quali operano come unica presenza bancaria.

Negli ultimi dodici mesi la dinamica del credito erogato dalle BCC nella regione non è stata particolarmente positiva, ma il calo è stato comunque più contenuto rispetto a quanto rilevato per l'industria bancaria; l'unico dato positivo è rappresentato dal credito a famiglie.

Gli impieghi lordi erogati dalle BCC a clientela residente in Lombardia ammontano, a settembre 2023, a 24,3 miliardi di euro (-3,5% su base d'anno, a fronte del -4% rilevato nell'industria bancaria), per una quota di mercato stabile al 5,8%. Gli impieghi vivi distribuiti dalle BCC superano i 23,9 miliardi di euro (-2,7% su base d'anno, -3,9% per l'industria bancaria complessiva). Anche la componente di impieghi vivi a medio-lungo termine è in leggera contrazione: -2,1%, a fronte del -1,9% del sistema bancario.

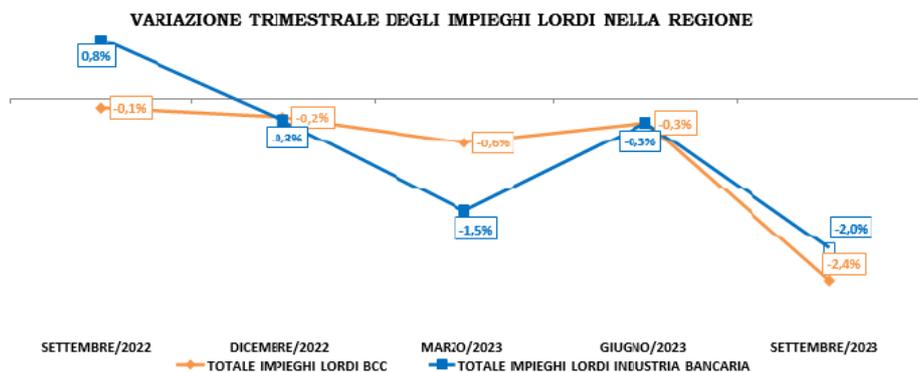
**Tabella 1.1 – Impieghi lordi a clientela: BCC vs Industria Bancaria**

	BCC				INDUSTRIA BANCARIA			
	TOTALE IMPIEGHI LORDI	di cui IMPIEGHI VIVI:		SOFFERENZE	TOTALE IMPIEGHI LORDI	di cui IMPIEGHI VIVI:		SOFFERENZE
		a breve termine	a medio/lungo termine			a breve termine	a medio/lungo termine	
SETTEMBRE/2022	25.174.997	3.700.531	20.830.299	584.167	436.210.019	81.478.263	348.094.959	6.642.797
OTTOBRE/2022	25.197.868	3.769.385	20.850.360	578.124	433.589.408	79.264.001	347.669.017	6.656.390
NOVEMBRE/2022	25.242.164	3.869.359	20.828.042	544.763	432.076.291	78.495.159	347.021.131	6.559.901
DICEMBRE/2022	25.114.515	3.785.747	20.852.941	475.827	434.990.282	83.703.492	345.684.029	5.602.760
GENNAIO/2023	25.108.617	3.950.995	20.745.211	472.411	431.048.668	79.379.306	346.008.811	5.661.180
FEBBRAIO/2023	25.101.891	3.880.610	20.742.150	479.131	428.420.371	75.797.713	346.912.002	5.710.556
MARZO/2023	24.969.215	3.864.025	20.680.641	424.549	428.479.764	77.846.031	345.018.285	5.615.448
APRILE/2023	24.732.378	3.666.399	20.631.222	434.757	424.367.094	73.907.259	344.812.112	5.647.624
MAGGIO/2023	24.983.854	3.851.780	20.710.316	421.758	424.146.651	73.126.696	345.420.406	5.599.549
GIUGNO/2023	24.891.289	3.882.789	20.602.777	405.724	427.146.143	78.324.826	343.133.215	5.688.102
LUGLIO/2023	24.870.849	3.867.643	20.603.801	399.405	424.844.979	75.495.608	343.641.073	5.708.298
AGOSTO/2023	24.546.232	3.679.561	20.470.815	395.855	417.826.507	69.955.682	341.889.781	5.981.044
SETTEMBRE/2023	24.288.611	3.526.978	20.398.629	363.004	418.621.810	71.299.441	341.351.928	5.970.440

Fonte: Federcasse

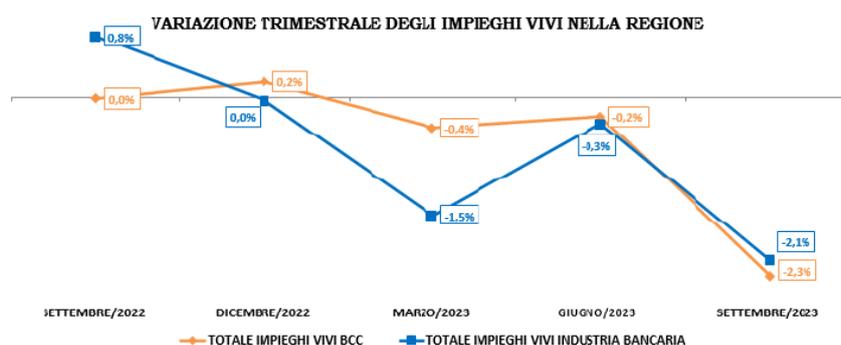
Nell'ultimo trimestre, la dinamica del credito erogato dalle BCC è risultata in calo, in linea con quanto registrato dall'industria bancaria, sia con riguardo agli impieghi lordi che per quelli al netto delle sofferenze (variazioni trimestrali).

**Grafico 1.6 – Variazione trimestrale degli impieghi lordi nella regione**



Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

**Grafico 1.7 – Variazione trimestrale degli impieghi vivi nella regione**



Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

Tabella 1.2 – Impieghi in migliaia di euro: BCC vs Industria Bancaria

**IMPIEGHI (Valori espressi in migliaia di euro)**

	BCC					INDUSTRIA BANCARIA				
	TOTALE	FAMIGLIE CONSUMATRICI	di cui:			TOTALE	FAMIGLIE CONSUMATRICI	di cui:		
			MICROIMPRESE (<5 ADDETTI)	IMPRESE 5-20 ADDETTI	IMPRESE >20 ADDETTI			MICROIMPRESE (<5 ADDETTI)	IMPRESE 5-20 ADDETTI	IMPRESE >20 ADDETTI
SETTEMBRE/2022	25.174.997	8.941.205	1.881.910	1.898.530	11.469.406	436.216.019	132.237.120	14.924.292	9.632.524	192.171.427
OTTOBRE/2022	25.197.868	8.977.287	1.867.076	1.873.843	11.500.472	433.589.408	132.545.317	14.830.087	9.579.915	189.745.467
NOVEMBRE/2022	25.242.164	9.015.456	1.853.678	1.875.942	11.534.378	432.076.291	132.910.141	14.800.407	9.378.472	187.962.590
DICEMBRE/2022	25.114.515	9.052.714	1.825.941	1.819.840	11.422.758	434.990.282	132.950.741	14.674.546	9.170.070	184.930.964
GENNAIO/2023	25.108.017	9.035.034	1.820.000	1.834.770	11.347.382	431.048.668	132.936.057	14.615.332	9.180.115	184.622.829
FEBBRAIO/2023	25.101.891	9.041.782	1.807.277	1.801.847	11.531.377	428.420.371	132.536.043	14.496.144	9.049.429	183.730.953
MARZO/2023	24.969.215	9.050.419	1.785.492	1.783.876	11.449.731	428.479.704	132.470.000	14.422.881	8.500.770	182.444.872
APRILE/2023	24.732.378	9.051.839	1.748.606	1.734.537	11.320.281	424.367.094	132.138.205	14.240.886	8.720.410	181.466.858
MAGGIO/2023	24.983.854	9.086.096	1.748.020	1.744.252	11.527.091	424.146.651	132.172.840	14.125.767	8.718.665	182.088.565
GIUGNO/2023	24.891.289	9.115.744	1.728.109	1.717.838	11.510.503	427.146.143	132.204.636	14.034.645	8.641.841	181.732.923
LUGLIO/2023	24.870.849	9.147.345	1.709.473	1.710.703	11.522.570	424.844.979	132.312.938	13.852.537	8.576.265	181.967.436
AGOSTO/2023	24.546.232	9.122.549	1.695.022	1.672.349	11.297.706	417.826.507	131.823.203	13.757.232	8.442.832	178.480.786
SETTEMBRE/2023	24.288.611	9.128.235	1.674.885	1.620.615	11.110.078	418.621.810	131.981.817	13.677.225	8.243.120	177.739.340

Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

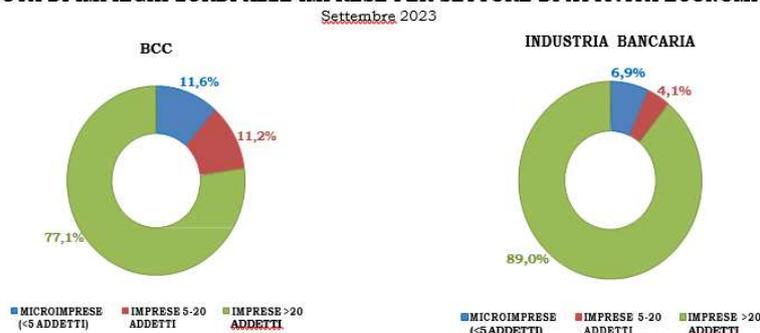
Riguardo ai settori di destinazione del credito, a settembre 2023, gli impieghi lordi a famiglie consumatrici erogati da BCC raggiungono i 9 miliardi di euro e presentano un incremento del +2,1% su base d'anno, a fronte del calo verificatosi per il sistema bancario complessivo (-0,2%). Al netto delle sofferenze la variazione è più significativa: +2,6% rispetto al -0,1% rilevato per l'industria bancaria complessiva.

Gli impieghi lordi distribuiti alla totalità del comparto produttivo dalle BCC superano i 14 miliardi di euro (-5,5% sui dodici mesi, -7,9% per l'industria bancaria). Al netto delle sofferenze la variazione è del -4,5% (-7,8% per il settore bancario). Tutti i diversi settori di attività economica hanno registrato una flessione dei finanziamenti lordi erogati su base annua: per le microimprese (famiglie produttrici) il calo è stato del -11% (-8,4% per la media bancaria); per le piccole imprese (5-20 addetti) la variazione è del -14,6% (-14,4% nell'industria bancaria); per le imprese con più di 20 addetti, infine, la contrazione è stata del -3,1% per le BCC e del -7,5% nella media bancaria (rispettivamente, -1,9% e -7,4% al netto delle sofferenze).

Per le BCC, una parte importante dei finanziamenti al comparto produttivo regionale è rappresentata dai finanziamenti a microimprese (<5 addetti) e imprese minori (5-20 addetti): il 23% sul totale a settembre 2023 (contro l'11% per l'industria bancaria).

Grafico 1.8 – Quota di impieghi lordi alle imprese per settore di attività economica

**QUOTA DI IMPIEGHI LORDI ALLE IMPRESE PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA**



Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

La quota delle BCC nel mercato degli impieghi a clientela della regione, pari mediamente al 5,8%, sale al 6,9% per le famiglie consumatrici, al 12,2% per le microimprese.

Tabella 1.3 – Impieghi lordi a clientela: quote di mercato BCC

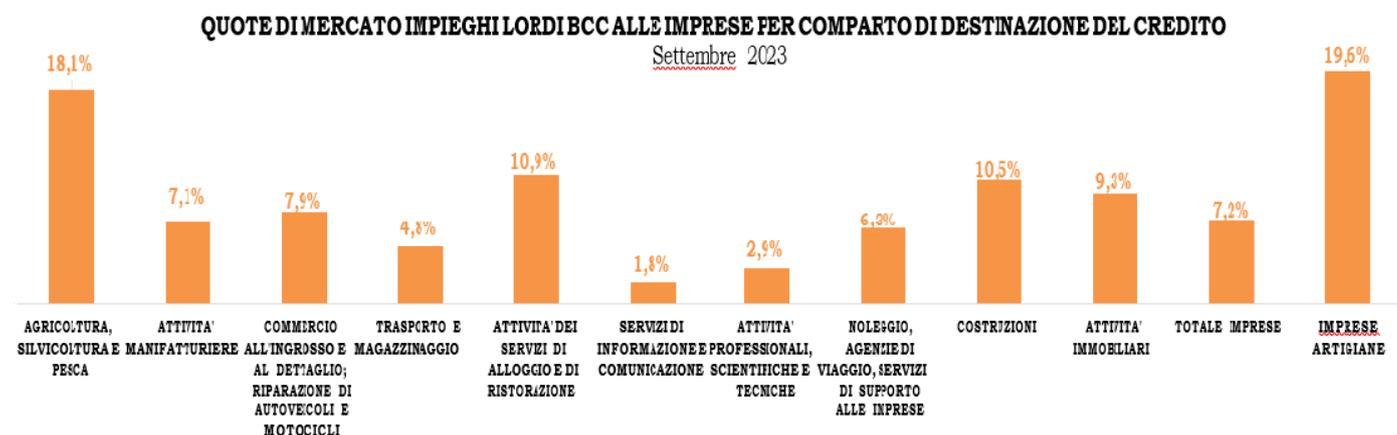
**IMPIEGHI LORDI A CLIENTELA: QUOTE DI MERCATO BCC**

	TOTALE CLIENTELA	di cui:		
		FAMIGLIE CONSUMATRICI	MICROIMPRESE	IMPRESE
SETTEMBRE/2022	5,8%	6,8%	12,6%	6,6%
DICEMBRE/2022	5,8%	6,8%	12,4%	6,8%
MARZO/2023	5,8%	6,8%	12,4%	6,9%
GIUGNO/2023	5,8%	6,9%	12,3%	6,9%
SETTEMBRE/2023	5,8%	6,9%	12,2%	6,8%

Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

Rispetto all'ambito di destinazione del credito delle imprese finanziate dalle BCC, emerge il settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca (18,1%), seguito dalle attività di servizi di alloggio e ristorazione e dal settore costruzioni (entrambi con una quota superiore al 10%): si confermano comparti d'elezione per il credito cooperativo. La quota si avvicina al 20% se si considerano le imprese artigiane.

Grafico 1.9 – Quote di mercato impieghi lordi BCC alle imprese con comparto di destinazione del credito



Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

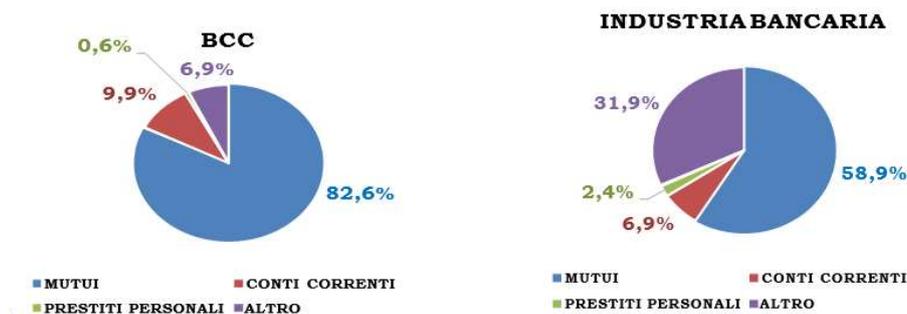
In relazione alle forme tecniche del credito, i mutui lordi finanziati da BCC raggiungono i 20 miliardi di euro (-1,7% annuo contro il -2,7% registrato dall'industria bancaria). Al netto delle sofferenze la variazione è pari a -1% per le BCC (-2,5% per l'industria bancaria complessiva).

Tabella 1.4 – Impieghi in migliaia di euro: BCC vs Industria Bancaria

BCC					INDUSTRIA BANCARIA				
	TOTALE	di cui:				TOTALE	di cui:		
		MUTUI	CONTI CORRENTI	PRESTITI PERSONALI			MUTUI	CONTI CORRENTI	PRESTITI PERSONALI
SETTEMBRE/2022	25.174.997	20.392.185	2.718.487	185.308	436.216.019	253.202.591	32.252.694	9.136.146	
OTTOBRE/2022	25.197.888	20.426.633	2.682.529	182.915	433.589.408	252.591.095	32.274.976	9.154.893	
NOVEMBRE/2022	25.142.164	20.367.375	2.735.002	180.795	432.076.291	253.100.683	32.990.010	9.152.064	
DICEMBRE/2022	25.114.515	20.327.273	2.566.738	178.607	434.990.282	251.112.034	31.102.815	9.354.807	
GENNAIO/2023	25.168.617	20.254.697	2.759.502	176.055	431.048.668	250.883.543	31.908.380	9.186.274	
FEBBRAIO/2023	25.101.891	20.256.828	2.722.365	173.984	428.420.371	251.000.418	31.577.571	9.199.993	
MARZO/2023	24.369.215	20.119.196	2.702.315	172.305	428.479.764	250.093.388	31.052.711	9.575.654	
APRILE/2023	24.732.378	20.164.631	2.505.176	166.425	424.367.094	249.751.142	30.140.884	9.567.889	
MAGGIO/2023	24.883.854	20.215.407	2.710.557	164.103	424.146.651	250.121.974	30.739.120	9.626.749	
GIUGNO/2023	24.191.289	20.220.542	2.693.571	162.645	427.146.143	247.832.397	31.619.351	9.639.454	
LUGLIO/2023	24.170.849	20.237.817	2.694.386	159.064	424.844.979	248.442.398	31.199.811	9.126.213	
AGOSTO/2023	24.546.232	20.120.957	2.578.458	157.595	417.826.507	247.419.606	29.497.960	9.405.932	
SETTEMBRE/2023	24.188.611	20.051.408	2.394.323	156.263	418.621.810	246.447.343	28.889.648	9.146.266	

Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

Grafico 1.10 – Impieghi in percentuale: BCC vs Industria Bancaria



Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

Per quanto riguarda la qualità del credito erogato, i crediti deteriorati lordi delle BCC superano gli 880 milioni di euro, in significativa diminuzione su base d'anno (-28,1%, contro il -19,8% dell'industria bancaria). Le sofferenze lorde, che ammontano a 359 milioni, pesano per circa il 41% sul totale dei deteriorati, e risultano in forte contrazione in dodici mesi (-37,9% contro il -24,4% del sistema bancario).

Tabella 1.5 – Finanziamenti deteriorati in migliaia di euro: BCC vs Industria Bancaria

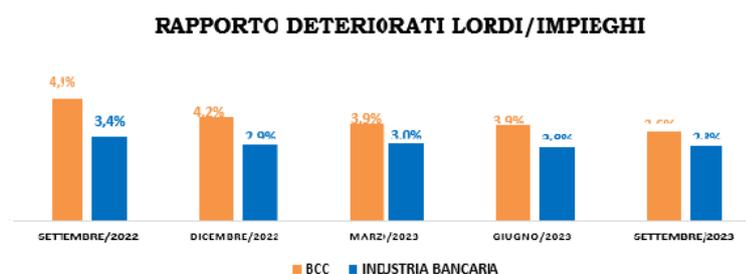
BCC					
FINANZIAMENTI DETERIORATI (Valori espressi in migliaia di euro)					
	TOTALE	COMPOSIZIONE CREDITI DETERIORATI			DI CUI: DET. OGGETTO DI CONCESSIONI
		SOFFERENZE	INADEMPENZE PROBABILI	SCADUTI DET.	
SETTEMBRE/2022	1.224.310	578.978	591.230	54.102	526.367
DICEMBRE/2022	1.047.045	470.188	523.898	52.959	465.116
MARZO/2023	970.656	417.799	490.410	62.439	421.360
GIUGNO/2023	959.704	401.901	498.137	59.666	411.028
SETTEMBRE/2023	880.080	359.743	449.977	70.361	373.264

INDUSTRIA BANCARIA					
FINANZIAMENTI DETERIORATI (Valori espressi in migliaia di euro)					
	TOTALE	COMPOSIZIONE CREDITI DETERIORATI			DI CUI: DET. OGGETTO DI CONCESSIONI
		SOFFERENZE	INADEMPENZE PROBABILI	SCADUTI DET.	
SETTEMBRE/2022	14.853.934	5.495.120	8.787.397	571.416	5.937.095
DICEMBRE/2022	12.631.407	4.211.734	7.859.898	559.778	4.975.318
MARZO/2023	12.603.531	4.198.836	7.024.038	670.669	6.006.437
GIUGNO/2023	11.910.259	4.096.640	7.179.902	633.717	4.562.431
SETTEMBRE/2023	11.908.453	4.154.160	7.007.438	746.855	4.533.323

Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

Grafico 1.11 – Finanziamenti deteriorati in percentuale: BCC vs Industria Bancaria



Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

Il rapporto deteriorati lordi/impieghi, pur se in calo nell'ultimo semestre, si mantiene, nella regione, superiore rispetto alla media dell'industria bancaria (3,6% contro 2,8%).

Tabella 1.6 – Rapporto sofferenze lorde/impieghi: BCC vs Industria Bancaria

	BCC				INDUSTRIA BANCARIA			
	TOTALE CLIENTELA	dicui:			TOTALE CLIENTELA	dicui:		
		FAMIGLIE CONSUMATRICI	MICROIMPRESE	IMPRESE		FAMIGLIE CONSUMATRICI	MICROIMPRESE	IMPRESE
SETTEMBRE/2022	2,3%	1,1%	2,2%	3,3%	1,5%	1,2%	2,3%	2,2%
OTTOBRE/2022	2,3%	1,1%	2,3%	3,3%	1,5%	1,2%	2,3%	2,2%
NOVEMBRE/2022	2,2%	1,0%	2,2%	3,1%	1,5%	1,2%	2,2%	2,2%
DICEMBRE/2022	1,9%	0,9%	2,0%	2,7%	1,3%	1,2%	2,0%	1,8%
GENNAIO/2023	1,9%	0,9%	2,0%	2,7%	1,3%	1,2%	2,1%	1,9%
FEBBRAIO/2023	1,9%	0,9%	2,0%	2,7%	1,3%	1,2%	2,1%	1,9%
MARZO/2023	1,7%	0,8%	1,7%	2,4%	1,3%	1,2%	2,0%	1,9%
APRILE/2023	1,8%	0,8%	1,7%	2,6%	1,3%	1,1%	2,1%	1,9%
MAGGIO/2023	1,7%	0,8%	1,7%	2,4%	1,3%	1,1%	2,1%	1,9%
GIUGNO/2023	1,6%	0,7%	1,6%	2,4%	1,3%	1,2%	2,1%	1,9%
LUGLIO/2023	1,6%	0,7%	1,6%	2,3%	1,3%	1,2%	2,2%	1,9%
AGOSTO/2023	1,6%	0,7%	1,6%	2,4%	1,4%	1,2%	2,3%	2,1%
SETTEMBRE/2023	1,5%	0,6%	1,6%	2,2%	1,4%	1,2%	2,3%	2,1%

Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

Il rapporto sofferenze lorde/impieghi nella regione è pari all'1,5% per le BCC, contro l'1,4% dell'industria bancaria complessiva; l'indice di rischio si attesta allo 0,6% con riguardo alle famiglie consumatrici (1,2% nell'industria bancaria) e all'1,6% in relazione ai finanziamenti a microimprese (2,3% la media di sistema); anche il rapporto inadempienze probabili/impieghi per le banche della categoria si attesta sull'1,9%, contro l'1,7% registrato nella media dell'industria bancaria nella regione.

Con riguardo all'attività di raccolta, i depositi da clientela delle BCC superano i 35 miliardi di euro e presentano un leggero calo annuo (-0,3%); più marcata la contrazione nella media dell'industria bancaria regionale: -5,7%. Anche la componente più liquida, costituita dai conti correnti, risulta in diminuzione: -3,6% (-11,6% nel sistema bancario).

Tabella 1.7 – Depositi da clientela: BCC vs Industria Bancaria

	BCC				INDUSTRIA BANCARIA			
	Valori espressi in migliaia di euro				Valori espressi in migliaia di euro			
	TOTALE DEPOSITI	IN CONTO CORRENTE	CON DURATA PRESTABILITA	RIMBORSABILI CON PREAVVISO	TOTALE DEPOSITI	IN CONTO CORRENTE	CON DURATA PRESTABILITA	RIMBORSABILI CON PREAVVISO
SETTEMBRE/2022	35.353.296	32.320.257	821.537	685.992	465.889.693	403.095.198	16.494.961	38.526.077
OTTOBRE/2022	35.540.479	32.354.145	885.602	676.596	462.928.340	399.160.301	17.503.174	38.462.361
NOVEMBRE/2022	35.232.724	31.808.785	951.760	672.549	456.942.429	390.915.834	19.045.272	38.513.263
DICEMBRE/2022	35.813.612	32.606.501	946.556	658.913	462.216.751	395.665.433	20.806.094	38.260.024
GENNAIO/2023	34.621.192	31.345.452	987.786	640.954	449.865.061	380.908.499	22.254.607	39.077.511
FEBBRAIO/2023	34.485.626	31.036.732	1.088.924	633.126	445.170.396	374.197.779	23.804.449	39.132.406
MARZO/2023	34.211.780	30.782.154	1.247.527	614.047	442.621.248	366.455.858	26.833.356	39.104.580
APRILE/2023	35.147.394	31.558.493	1.334.972	611.211	446.214.177	370.117.612	28.519.294	38.572.867
MAGGIO/2023	34.674.039	30.939.685	1.481.359	595.106	440.064.361	363.448.165	30.116.916	37.897.789
GIUGNO/2023	34.217.545	30.446.472	1.560.262	581.153	435.842.155	356.972.309	32.277.065	37.676.185
LUGLIO/2023	33.953.227	30.008.557	1.624.713	577.841	430.017.869	349.945.094	32.969.257	37.749.667
AGOSTO/2023	34.346.800	30.323.107	1.690.068	567.503	428.195.737	348.064.502	33.508.217	37.865.980
SETTEMBRE/2023	35.233.891	31.157.296	1.711.974	561.941	439.270.513	356.253.955	36.023.480	37.589.149

Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

La quota BCC nel mercato dei depositi da clientele nella regione è pari all'8%, in rialzo nell'ultimo anno.

Tabella 1.8 – Depositi: quote di mercato BCC

	DEPOSITI: QUOTE DI MERCATO BCC				
	TOTALE DEPOSITI	dicui:			
		in conto corrente	con durata prestabilita	rimborsabili con preavviso	
SETTEMBRE/2022	7,0%	8,0%	5,0%	1,6%	
DICEMBRE/2022	7,7%	8,3%	4,5%	1,7%	
MARZO/2023	7,7%	8,4%	4,6%	1,6%	
GIUGNO/2023	7,9%	8,5%	4,8%	1,5%	
SETTEMBRE/2023	8,0%	8,7%	4,8%	1,5%	

Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

La raccolta indiretta nella regione supera gli 11 miliardi di euro per le BCC, per una quota di mercato dello 0,8%. Questa risulta in forte crescita su base d'anno: +35,3% contro il +13,1% del sistema bancario.

Gran parte dell'aggregato è costituito da titoli a custodia: 10,8 miliardi (in aumento del 35,7% annuo, rispetto al +22,4% del sistema bancario).

Tabella 1.9 – Raccolta Indiretta: BCC vs Industria Bancaria

BCC					INDUSTRIA BANCARIA				
Valori espressi in migliaia di euro					Valori espressi in migliaia di euro				
	TOTALE	di cui:				TOTALE	di cui:		
		FAMIGLIE CONSUMATRICI	MICROIMPRESE	IMPRESE			FAMIGLIE CONSUMATRICI	MICROIMPRESE	IMPRESE
SETTEMBRE/2022	8.413.898	6.915.486	93.247	683.262	SETTEMBRE/2022	1.304.414.700	221.323.734	7.736.506	30.399.762
DICEMBRE/2022	9.313.440	7.641.494	111.722	798.926	DICEMBRE/2022	1.342.764.266	234.710.658	8.087.016	33.349.499
MARZO/2023	10.580.350	8.745.492	134.526	878.441	MARZO/2023	1.404.342.599	252.311.184	8.909.121	33.319.995
GIUGNO/2023	11.463.373	9.488.305	148.801	1.048.179	GIUGNO/2023	1.443.427.611	264.684.748	9.443.625	35.325.882
SETTEMBRE/2023	11.382.842	9.686.260	154.771	910.772	SETTEMBRE/2023	1.475.317.590	265.571.153	9.255.901	37.193.199

di cui: TITOLI A CUSTODIA					di cui: TITOLI A CUSTODIA				
	TOTALE	di cui:				TOTALE	di cui:		
		FAMIGLIE CONSUMATRICI	MICROIMPRESE	IMPRESE			FAMIGLIE CONSUMATRICI	MICROIMPRESE	IMPRESE
SETTEMBRE/2022	7.979.244	6.555.888	86.362	628.637	SETTEMBRE/2022	966.318.614	196.864.697	6.789.973	25.398.033
DICEMBRE/2022	8.855.324	7.271.914	104.793	731.149	DICEMBRE/2022	1.059.434.771	209.539.410	7.110.105	28.301.675
MARZO/2023	10.101.384	8.381.972	127.529	789.535	MARZO/2023	1.113.427.145	226.567.030	7.862.177	27.562.234
GIUGNO/2023	10.963.910	9.122.955	141.554	957.830	GIUGNO/2023	1.148.054.435	238.425.919	8.367.239	29.168.995
SETTEMBRE/2023	10.829.398	9.271.482	146.595	804.348	SETTEMBRE/2023	1.182.492.953	239.652.509	8.155.801	30.338.522

Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

Grafico 1.12 – Raccolta Indiretta: quote di mercato BCC



Fonte: Elaborazioni Federcasse su dati B.I. – Flusso di ritorno BASTRA.

Per quanto concerne lo scenario futuro 2024-2026 si rinvia al capitolo 8, "Prevedibile Evoluzione della Gestione", della presente Relazione.

## Iniziative volte al conseguimento degli scopi statutari e sviluppo dell'idea cooperativa

### Criteri seguiti nella gestione sociale per il conseguimento dello scopo mutualistico della società cooperativa ai sensi dell'art.2 della Legge 59/92 e dell'art. 2545 del Codice Civile

L'esercizio del credito prevalentemente ai soci e l'adozione di politiche aziendali tali da favorire l'ampliamento della compagine sociale non costituiscono per la nostra Cassa semplici vincoli normativi da rispettare ma il principio cardine della nostra percezione di mutualità nell'esercizio della cooperazione di credito.

La mutualità non si limita tuttavia "al fare" Banca nell'interesse concreto dei soci, ma si occupa di tutta una serie di attività meta-Bancarie verso il territorio di riferimento e verso i soggetti che lo abitano. L'identità qualificante della nostra, così come delle altre BCC, è esplicitata nell'art. 2 dello Statuto dove, accanto allo scopo di "favorire i soci e gli appartenenti delle comunità locali nelle operazioni e nei servizi di Banca", appare la promozione "del miglioramento delle condizioni morali, culturali ed economiche" dei soci e delle comunità locali e la "coesione sociale e la crescita responsabile e sostenibile del territorio".

Al riguardo giovi come esempio ricordare come:

- fin dal giugno 2009 la nostra BCC di autonoma iniziativa deliberava particolari e favorevoli misure di sostegno creditizio alle famiglie di soci che avessero sperimentato oggettive situazioni di difficoltà congiunturale. Da allora l'orientamento non è mai mutato pur essendo profondamente mutata la composizione dei consiglieri: prova ne sia come, anche nel momento in cui stiamo scrivendo la presente, stiamo pensando di mettere in pista significative misure di sostegno e *task force* dedicate al fine di sostenere ed appoggiare gli operatori economici, clienti e soci, nella soluzione delle *issues* che le tensioni inflazionistiche stanno provocando alle loro economie.
- nell'ambito di iniziative a più ampio respiro ricordiamo inoltre come la nostra BCC abbia sempre aderito - fra i primi istituti locali - a tutte le iniziative promosse dall'ABI, dal Governo e dalle principali associazioni di rappresentanza imprenditoriale e dei consumatori, tendenti a favorire la sospensione del pagamento della quota capitale dei mutui ad imprese e privati. La BCC ha del pari sempre aderito alle iniziative di carattere locale a sostegno al reddito dei lavoratori colpiti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e chiusura delle imprese con conseguente stato di mobilità, cassa integrazione o intervento di altri ammortizzatori sociali.

In sede di definizione di ogni forma di programmazione gestionale e strategica si è sempre statuito che lo sviluppo dell'azienda fosse imperniato intorno alla figura del socio: idealmente vorremmo che lo stesso ed il suo sentire la cooperativa di credito come vicina (quando non casa propria per i suoi bisogni finanziari e di consulenza) si sostituisca progressivamente alla figura del cliente indifferenziato che continuerà a misurarci con strumenti che attengono all'efficienza di prodotto e non all'efficienza relazionale; questa infatti ha altre logiche, differenti ma per questo non meno efficaci.

I benefici derivanti dall'essere socio afferiscono alla sfera relazionale e non sono sempre meramente di natura bancaria; comprendono una serie di agevolazioni, ancorché difficilmente monetizzabili, di indubbio valore anche sul piano economico (non solo accesso al credito, ma anche servizi e prestazioni integrative di carattere sanitario, connesse alla previdenza o alla cultura e alla formazione).

Con riferimento alle incentivazioni di carattere bancario, oltre a ricordare come la nostra BCC abbia in primo luogo rispettato il principio della erogazione del credito principalmente ai soci secondo le regole della mutualità, rileva ricordare come altre facilitazioni siano state applicate ai soci in relazione proporzionale al loro investimento nella cooperativa per il tramite del cosiddetto "pacchetto soci" che assume caratteristiche diverse<sup>5</sup> in ragione dei differenti *clusters* in cui il socio va a collocarsi per operatività e fiducia riposta nella propria cooperativa.

Nell'ambito dell'incentivazione allo studio, la Banca continua a mettere a disposizione dei soci e dei figli dei soci una borsa di studio (di impatto annuo pari a 5.000 Euro continuativi fino al termine del percorso di studi) intitolata ai mai sufficientemente compianti colleghi Ponzoni, Dossena e Vismara; essa continuerà a supportare l'assegnatario meritevole, anno dopo anno, nell'ambito del suo percorso accademico fino alla Laurea, valorizzando così un progetto di vita perseguito con volontà ed impegno ciò con buona pace del populismo sovente sotteso ad erogazioni della specie - secondo il meccanismo "a pioggia" - utilizzato da altri intermediari.

Per quanto riguarda il coinvolgimento della base sociale, l'Assemblea dei Soci, nella sua sintesi di relazione, è, sicuramente, l'appuntamento cardine del rapporto tra Soci e la BCC; in base alla regola del voto capitaro ogni Socio esprime la propria volontà alla pari degli altri Soci, a prescindere dal numero delle azioni possedute (una testa, un voto). Il ritorno in presenza dell'Assemblea dei Soci, dopo anni di pandemia che hanno costretto la BCC allo svolgimento della stessa tramite Rappresentate Designate come stabilito dall'art. 3, comma 6, del DL "Milleproroghe 2021", celebra ancora una volta la centralità del Socio a totale dimostrazione di come il ricorso ad una forma assembleare telematica sia stata solo una parentesi temporanea dettata da esigenze di forza maggiore, quali l'emergenza pandemica.

La BCC Lodi dedica, inoltre, particolare attenzione alla comunicazione, avvalendosi di strumenti specifici, quale la newsletter "Laus Organ", allegata all'estratto conto trimestrale e pubblicata sul sito internet della BCC all'indirizzo [www.bccloidi.it](http://www.bccloidi.it), pensata come un mezzo di ideale snella congiunzione con la base dei nostri Soci per scandire, trimestralmente, gli aggiornamenti più significativi della vita della nostra cooperativa di credito. La newsletter è integrata dai nostri canali *socials* (Facebook, Instagram e LinkedIn).

È sempre disponibile per i Soci il punto di incontro virtuale, denominato "Piazza Lodi": si tratta di un innovativo sportello soci in versione digitale chiamato a fungere da raccordo tra l'istituto di credito, i soci, i clienti e quanti ancora non lo sono ma cercano informazioni e consulenza personalizzata. All'interno di Piazza Lodi è possibile interloquire con la banca e gli altri soci attraverso due ambienti differenti:

- ✓ Modalità Assemblea: proietta i soci in una assemblea virtuale nella quale proporre temi di discussione o partecipare a dibattiti avviati da altri soci;
- ✓ Modalità Consulenza: permette ai soci, ai clienti o a chi cliente non lo è ancora, di prendere contatti 7 giorni su 7 coi vertici della banca e i responsabili di filiale per ricevere informazioni o fissare un appuntamento.

Costituisce, come da tradizione, simpatico compendio della nostra attività sociale la pubblicazione del nostro bilancio di coerenza, disponibile sul sito internet della BCC e consegnato ai soci presenti.

Anche nel 2023 la BCC ha dato supporto:

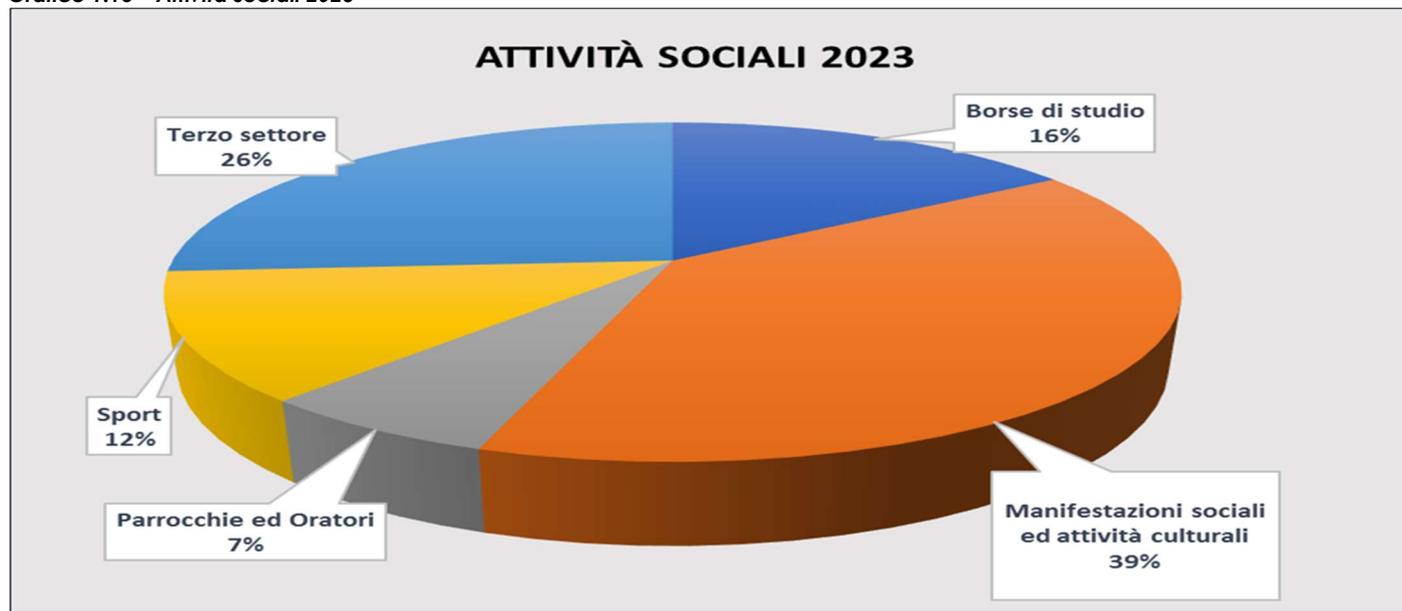
- alla Diocesi di Lodi e a tante parrocchie per il sostenimento della loro funzione sociale ed etica nelle comunità di riferimento;
- all'UNICEF di Lodi (le Pigotte, simbolo dell'Associazione, sono da tempo distribuite su Lodi e nel Lodigiano nelle filiali di BCC Lodi);
- alle Pro Loco degli oratori presenti nei nostri territori di operatività;
- alle Amministrazioni comunali che abbiano prodotto richiesta motivata al fine di sostenere sagre o particolari iniziative locali;
- alla Croce Rossa Italiana ed all'Auser di Sordio e Corte Palasio;
- allo sport giovanile e dilettantistico locale per il tramite della Polisportiva S. Giovanni Bosco di Salerano, delle A.S.D. di Crespiatica, Atletico Sordio e Fissiraga, del CBS Il Biliardo di S. Angelo Lodigiano e di S. Giuliano Milanese, dell'associazione sportiva dilettantistica di Chieve, dell'Accademia Volley di Lodi e del Golf Around di Opera;

<sup>5</sup>Condizioni peculiari possono essere applicate al servizio di conto corrente ma anche ai servizi di investimento o di finanziamento per commissioni, spese e tassi agevolati.

- all'Emilia-Romagna a seguito dell'alluvione che ha gravemente colpito la popolazione e il territorio della Regione nel mese di Maggio 2023;
- tramite le borse di studio a 5 studenti universitari.

L'erogazione di risorse complessive per 144 mila euro è più sotto dettagliata attraverso la ripartizione per categoria di beneficiari.

**Grafico 1.13 – Attività sociali 2023**



Fonte: elaborazione interna.

## INFORMAZIONI SUGLI ASPETTI AMBIENTALI

Gli aspetti ambientali non assumono dominante rilevanza sull'andamento e sulla situazione economica e finanziaria dell'impresa; l'attività generale della Banca di converso, configurandosi quale prestazione di servizi "dematerializzati", non produce impatti ambientali degni di rilievo.

La Banca, quale ente mutualistico attento al territorio, anche per prescrizione statutaria e nella consapevolezza della responsabilità socio-ambientale che hanno le imprese, persegue una politica di attenzione agli impatti ed ai risvolti ambientali indotti dalla propria attività.

Rileva in questa sede ricordare come la BCC Lodi persegua politiche di riduzione degli elementi inquinanti - partendo dagli impianti elettrici a basso assorbimento sino ad arrivare agli impianti di riscaldamento ad alto rendimento - attraverso il ricorso di tutte le filiali a fornitori di energia elettrica da fonti rinnovabili.

BCC Energia fornisce alla nostra banca un Energy Benchmark Report attraverso il quale è possibile indagare il consumo e l'efficienza nell'uso dell'energia come punto di partenza per il perseguimento di obiettivi quali:

- la riduzione degli sprechi attraverso un uso più attento e razionale delle risorse;
- la riduzione della spesa energetica tenuto conto anche del contesto macroeconomico e del forte andamento oscillatorio dei prezzi;
- il miglioramento delle condizioni di lavoro in ufficio in tema di benessere del personale;
- l'abbattimento delle emissioni di CO2 nell'ambiente e il proseguimento degli acquisti di carta secondo criteri rispettosi dell'ambiente (esempio FSC).

In forza della sempre più crescente sensibilità nei confronti della salvaguardia ambientale la BCC ha aderito, per il tramite della Capogruppo Cassa Centrale, all'obbligo di eseguire una "Diagnosi Energetica Audit102" con cadenza quadriennale come prescritto dal Decreto Legislativo n. 102/2014, in attuazione della direttiva 2012/27/UE sull'efficienza energetica, per le grandi imprese e le imprese a forte consumo di energia. Il 2 novembre 2023 Cassa Centrale Banca ha valutato l'opportunità di eseguire tale diagnosi energetica per il quadriennio 2023-2026 sull'intero Gruppo, in modo da consentire a ciascuna BCC affiliata di adempiere all'obbligo normativo, qui menzionato, senza dover procedere in autonomia e beneficiando di un significativo contenimento degli oneri economici ed operativi richiesti.

In materia di sviluppo sostenibile tutti i dipendenti della banca hanno partecipato ad un corso di aggiornamento avente ad oggetto le tematiche ESG (Environmental, Social and Governance), in particolare: la sostenibilità, i fattori ambientali, il contributo alla sostenibilità, le norme e gli impegni da parte dello Stato in materia.

La BCC ha inoltre partecipato all'iniziativa di categoria che ha coinvolto i Soci e i clienti nella compilazione del questionario sulla propensione ad investire in strumenti sostenibili; tematica oggetto di continuo aggiornamento da parte dei dipendenti di BCC Lodi.

Anche per l'esercizio 2023 si cita come orientamento strategico perdurante la costante attività posta in essere dalla nostra BCC per il sostegno consulenziale e creditizio della diffusione delle energie rinnovabili. Stiamo attualmente valutando

come e con quali partners agire sul tessuto sociale ed economico locale per fungere da volano alla nascita di CER (Comunità Energetiche Rinnovabili).

## CAPITOLO 2. FATTI DI RILIEVO OCCORSI NELL'ESERCIZIO 2023 PER IL NOSTRO GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO

Nel corso del 2023 la vita del nostro Gruppo Bancario è stata interessata dai seguenti accadimenti di attinenza diretta alla normativa specifica che ne regolano l'esistenza:

### EBA 2023 EU-wide Stress Test

Nel corso del 2022 la Banca Centrale Europea (BCE) ha informato il Gruppo della selezione all'interno del perimetro di enti creditizi soggetti all'esercizio di stress test condotto a livello europeo dall'Autorità Bancaria Europea (EBA) con avvio a fine gennaio 2023.

L'esercizio ha previsto l'utilizzo di metodologie, scenari e ipotesi chiave sviluppate in collaborazione con il Comitato Europeo per il Rischio Sistemico (CERS), la BCE e la Commissione Europea (CE), assumendo un'ipotesi di bilancio statico con data di riferimento 31 dicembre 2022.

L'obiettivo principale della prova era fornire all'Autorità di Vigilanza, banche e altri operatori di mercato un quadro analitico comune che permettesse una valutazione comparata della resilienza del sistema bancario dell'UE in un ipotetico scenario macroeconomico avverso su un orizzonte temporale triennale (2023-2025). In particolare, gli obiettivi della prova di stress sono risultati essere:

- la valutazione e confronto della resilienza complessiva delle banche dell'UE ai gravi shock economici;
- la valutazione dei livelli di capitale delle banche in relazione alla loro capacità di assicurare sostegno all'economia in periodi di stress;
- la promozione della disciplina di mercato attraverso la pubblicazione di dati coerenti, granulari e comparabili a livello di singola banca;
- la contribuzione al processo di revisione e valutazione prudenziale (Supervisory Review and Evaluation Process, SREP).

I risultati comunicati alla fine del mese di luglio hanno confermato la solidità patrimoniale del Gruppo Cassa Centrale ed evidenziato una sua significativa resilienza anche a fronte di ipotesi macroeconomiche particolarmente severe quali quelle proposte nello Stress Test. Il valore minimo del 18,52% raggiunto dal CET1 ratio fully loaded nello scenario avverso a fine 2023, rispetto a un valore di partenza del 21,55% (con riduzione quindi di circa 303 Bp), garantirebbe infatti anche in condizioni di stress il mantenimento di un buffer estremamente significativo rispetto ai requisiti assegnati dalla Vigilanza<sup>6</sup>.

### Ispezione della Banca Centrale Europea in materia di rischio di credito e di controparte sul portafoglio garantito da immobili commerciali

Il 10 ottobre 2023 è stata condivisa dal JST la lettera di follow up definitiva dell'ispezione in loco dalla Banca Centrale Europea relativa al portafoglio Commercial Real Estate di Gruppo (c.d. OSI CRE). La fase di indagine ispettiva è stata condotta a partire da marzo 2022 per poi concludersi a luglio 2022, con focus su rischio di credito e di controparte e l'obiettivo di valutare la conformità e l'implementazione dello standard contabile IFRS 9.

Il Gruppo ha quindi avviato la stesura del piano di rimedio, ovvero l'identificazione delle misure correttive necessarie al compimento delle raccomandazioni presenti all'interno della Follow up letter, al fine di garantire il completamento delle stesse, nel rispetto dei termini previsti dalla Vigilanza.

Nel mese di novembre 2023 è quindi stato avviato il piano di remediation per l'indirizzamento delle principali azioni correttive, nel rispetto delle scadenze richieste dalla Vigilanza: il Gruppo sarà coinvolto nelle attività fino al 2025.

### Ispezione della Banca Centrale Europea in materia di rischio informatico

Nel corso del mese di novembre 2022 si è conclusa la verifica ispettiva in loco da parte di BCE in materia di rischio informatico, volta a valutare la gestione operativa dell'ICT e la gestione dei progetti informatici, incluso ogni aspetto complementare relativo a tali finalità e oggetto.

L'esito dell'ispezione, notificato nei primi mesi del 2023, ha confermato la correttezza del percorso intrapreso, evidenziando alcuni punti di attenzione e aree di miglioramento per i quali il Gruppo Cassa Centrale si è prontamente attivato ai fini della definizione e implementazione di un piano di rimedio che soddisfi le attese dell'Autorità di Vigilanza; il completamento del piano è previsto entro fine 2024.

### Ispezione della Banca Centrale Europea in materia di rischio di credito e di controparte (OSI Retail SME)

Il 28 marzo 2023 la Banca Centrale Europea ha notificato al Gruppo l'avvio di un'indagine ispettiva in loco, nell'ambito di una più ampia campagna di controllo e analisi condotte su tutto il sistema bancario europeo, avente ad oggetto il rischio di credito e di controparte con riferimento alle piccole e medie imprese (c.d. OSI Retail SME).

<sup>6</sup> Requisito di capitale complessivo (OCR) pari all'8,41% per il CET1 ratio e al 13% per il Total Capital Ratio. Si evidenzia a tal proposito che il capitale del Gruppo Cassa Centrale è composto quasi interamente da CET1, e quindi da strumenti di elevata qualità

La fase di indagine è stata condotta a partire da giugno 2023 e si è conclusa nel mese di agosto. In considerazione della segmentazione adottata dal Gruppo nell'ambito dei sistemi di rating e modelli IFRS9, il perimetro di riferimento dell'indagine è risultato essere il portafoglio Imprese, con data di riferimento 31 dicembre 2022.

Il team ispettivo ha effettuato una Credit File Review su un insieme di posizioni campionate e ha valutato i processi di rischio di credito, compresi tutti gli aspetti accessori quali governance, processi creditizi, framework di controllo, normativa interna, nonché i modelli IFRS 9 e sistemi di rating adottati dal Gruppo.

Il 14 novembre 2023 è stata condivisa la bozza del report di fine ispezione dove sono state riepilogate le principali risultanze dell'indagine ispettiva, confermate nel report finale definitivo condiviso il 13 dicembre.

### **Ispezione della CONSOB relativa allo stato di adeguamento della MiFID II con riguardo alla product governance e alla valutazione dell'appropriatezza/adequatezza delle operazioni e dei relativi controlli di conformità**

In data 22 febbraio ha preso avvio un'attività ispettiva condotta dalla Consob sul modello di Gruppo per la prestazione dei servizi di investimento. Il focus della verifica ha riguardato lo stato di adeguamento della normativa in materia di servizi di investimento con specifico riguardo alla product governance e alle procedure di valutazione dell'adequatezza e dell'appropriatezza delle operazioni effettuate per conto della clientela, nonché le modalità di suddivisione ed effettivo svolgimento dei controlli di conformità negli ambiti sopra richiamati.

Consob ha notificato a Cassa Centrale la chiusura dell'ispezione in data 7 novembre. Le determinazioni conseguenti all'attività ispettiva saranno assunte e comunicate dall'Autorità di Vigilanza entro sei mesi dalla suddetta data.

### **Impatti collegati al conflitto in Medio-Oriente**

Il conflitto Israele-Palestinese è iniziato il 7 ottobre 2023 con attacchi cyber verso le piattaforme utilizzate per diramare i messaggi di allerta alla popolazione israeliana e solo poco dopo sono partiti i primi razzi verso Israele.

Questa sequenzialità esplicita e consolida quanto la dimensione virtuale dei conflitti attuali costituisca parte integrante degli stessi, con impatti sempre più rilevanti e quindi strategici.

Inoltre, sono diversi i threat actor che hanno sferrato attacchi informatici su ambo i fronti, sia contro organizzazioni e Paesi schieratisi a sostegno dello Stato di Israele sia contro la popolazione palestinese. Solamente dal 7 al 17 ottobre, i gruppi di attivisti cyber che hanno partecipato al conflitto sono risultati essere almeno 178 e gli esperti ritengono che le attività di hacktivism legate alla guerra tra Israele e Hamas saranno presenti per tutta la durata del conflitto estendendosi a organizzazioni e Paesi direttamente e indirettamente legati agli sviluppi che avverranno sul territorio conteso.

Cassa Centrale Banca, in collaborazione con Allitude, ha aumentato il livello di allerta ed incrementato l'analisi continuativa delle minacce, la raccolta e la valorizzazione degli indicatori di compromissione condivisi dalle fonti di Cyber Threat Intelligence, nonché effettuato attività mirate di informazione e sensibilizzazione sul tema, che hanno riguardato tutto il Gruppo, con il coinvolgimento delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle figure apicali.

### **Classificazione e valutazione dei crediti verso la clientela sulla base del modello generale di impairment IFRS9**

Ai fini del calcolo della perdita attesa al 31 dicembre 2023, il Gruppo Cassa Centrale ha incorporato nel proprio modello di impairment IFRS 9, in coerenza con le previsioni del principio, scenari macroeconomici che includono gli effetti del conflitto Russia-Ucraina e l'incertezza dell'evoluzione del contesto economico e geo-politico, aspetti che influenzano significativamente le previsioni di crescita, le principali grandezze macro-economiche e gli indici finanziari per il triennio 2024-2026, rispetto alle precedenti aspettative.

Al fine di determinare le rettifiche di valore IFRS9 sul portafoglio impieghi della clientela al 31 dicembre 2023, sono stati adottati dei criteri particolarmente conservativi - in ogni caso conformi alle previsioni dei principi contabili IAS/IFRS - per tenere conto sia dell'incertezza derivante dal contesto geopolitico di riferimento che del significativo aumento dei tassi di interesse, intervenuto nel corso del 2023 e teso al contenimento della spirale inflazionistica.

In tale contesto, nel corso del 2023 il Gruppo ha mantenuto in essere il sistema degli accantonamenti minimi a livello geosettoriale, introdotto nel 2022, sulle posizioni performing ritenute rischiose poiché rientranti nei settori economici più vulnerabili dagli effetti indiretti del conflitto Russia-Ucraina (cosiddetti "energivori/gasivori"). Inoltre, al fine di prevenire impatti negativi sul rischio di credito connessi all'aumento dei tassi di interesse, il Gruppo ha introdotto un ulteriore meccanismo di determinazione di congrui livelli di copertura addizionali (cosiddetti add-on) sulle esposizioni di mutuo a tasso variabile classificate in stage 2.

Nella seduta del 25.05.2023 il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo ha approvato, per tutte le entità del Gruppo, la rimozione dei livelli minimi di accantonamento sul portafoglio ancora in essere beneficiando di misure nel periodo Covid: ciò a partire dalla data di bilancio del 30 giugno 2023. Tale decisione è stata supportata dalle analisi condotte nel corso del primo semestre 2023 e dalla positiva valutazione complessiva del quadro di rischio di credito sul portafoglio in esame, rispetto al Modello IFRS9 vigente, in un contesto profondamente evoluto caratterizzato dal superamento dell'emergenza Covid-19 e dal ripristino delle condizioni di ordinario ammortamento dei finanziamenti oggetto di precedente moratoria.

Il Gruppo Cassa Centrale, ai fini del calcolo della perdita attesa al 31 dicembre 2023 ha utilizzato i tre scenari («mild», «baseline», «adverse») mediando opportunamente i contributi degli stessi, in accordo alla valutazione di proiezioni macroeconomiche che scontano un contesto ancora di elevata variabilità futura.

Inoltre, sono stati introdotti ulteriori effetti correttivi sui parametri relativi alla PD e alla LGD, con l'intento di incorporare nel modello e, pertanto, riflettere sugli accantonamenti relativi al portafoglio crediti verso clientela, i primi impatti relativi ai rischi climatici, ambientali e, in una logica più estensiva, i principali fattori ESG.

Nel corso del primo trimestre 2023 si è formalmente concluso il monitoraggio da parte del Servizio NPL di Gruppo e dalla Direzione Risk Management in ordine alla corretta classificazione delle posizioni creditizie, con riferimento all'evoluzione del rischio di credito delle controparti a suo tempo beneficiarie di misure di sostegno Covid-19, mentre nel corso del 2023 sono stati effettuati gli ordinari cicli di monitoraggio su esposizioni ad inadempienza probabile e clientela con rapporti in stage 2.

Per ulteriori approfondimenti si fa rimando a quanto più diffusamente illustrato nella Nota Integrativa alla Sezione Altri Aspetti.

#### **Imposta straordinaria calcolata su incremento margine di interesse**

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 affiliate destinano 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.

## CAPITOLO 3. ANDAMENTO DELLA GESTIONE DELLA BANCA

### INDICATORI DI PERFORMANCE DELLA BANCA<sup>7</sup>

Si riportano nel seguito i principali indicatori di struttura, redditività aziendale, rischiosità dell'attivo e produttività delle risorse con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Tra tutti, dopo un altro anno complesso ed articolato in ragione del contesto geopolitico generale, poniamo in particolare luce:

- ✓ l'andamento della raccolta diretta sul totale dell'attivo, espressione della fiducia riposta dal territorio nella nostra piccola cooperativa di credito;
- ✓ l'ottimo recupero del *Cost/ Income* totale che, con la diminuzione del 2,86% rispetto all'esercizio precedente segnala una sempre maggiore efficienza gestionale della nostra banca;
- ✓ la leggera riduzione delle svalutazioni percentuali complessive dello stock degli IP e delle sofferenze lorde a cui fa da logico contraltare l'aumento delle sofferenze nette sul totale del credito erogato;
- ✓ la conferma della resilienza degli indicatori di rischiosità che attestano la solidità della BCC, nonché la sua capacità di distribuire utilità ai soci e al territorio.

Tabella 3.1 – Indici di bilancio

Indici	31/12/2023	31/12/2022	Variazione %
<b>INDICI DI STRUTTURA</b>			
Crediti verso clientela / Totale Attivo	53,91 %	52,18 %	3,32%
Raccolta diretta / Totale Attivo	68,92 %	67,54 %	2,04%
Patrimonio Netto / Totale Attivo	8,88 %	8,26 %	7,51%
Patrimonio netto / Impieghi lordi	9,49 %	8,88 %	6,87%
Patrimonio netto / Raccolta diretta da clientela	12,89 %	12,23 %	5,40%
Impieghi netti/Depositi	78,21 %	77,27 %	1,22%
<b>INDICI DI REDDITIVITÀ</b>			
Utile netto / Patrimonio netto (ROE)	9,34 %	13,95 %	(33,05%)
Utile netto / Totale Attivo (ROA)	0,83 %	1,15 %	(27,83%)
Cost to income ratio (Costi operativi/margine di intermediazione)	55,04 %	56,66 %	(2,86%)
Margine di interesse / Margine di intermediazione	74,37 %	56,92 %	30,66%
<b>INDICI DI RISCHIOSITÀ</b>			
Sofferenze nette / Crediti netti verso clientela	0,39 %	0,06 %	550,00%
Altri crediti deteriorati / Crediti netti verso clientela	1,18 %	0,96 %	22,92%
Rettifiche di valore su sofferenze / Sofferenze lorde	80,00 %	94,11 %	(14,99%)
Rettifiche di valore su altri crediti deteriorati/altri crediti deteriorati lordi	58,18 %	64,39 %	(9,64%)
Rettifiche di valore su crediti in bonis/Crediti lordi in bonis	1,12 %	1,02 %	9,80%
<b>INDICI DI PRODUTTIVITÀ</b>			
Margine di intermediazione per dipendente	246.306	247.005	(0,28%)
Spese del personale dipendente	75.837	77.767	(2,48%)

Fonte: elaborazione interna da bilancio.

### RISULTATI ECONOMICI

Più sotto riportiamo le evidenze numeriche dell'intera riclassificazione del conto economico 2023 che andremo poi ad esaminare per aggregati tematici.

Volendo individuare i *drivers* che hanno connotato l'intera gestione 2023 non possiamo non evidenziare che:

- ✓ Il margine di interesse è aumentato del 40,30% per effetto combinato dell'aumento degli interessi attivi (+59,33%) e dell'aumento di quelli passivi praticati sulla raccolta (+136,13%) la cui determinante principale risiede nell'importo degli interessi passivi dei finanziamenti interbancari;
- ✓ L'incremento delle commissioni nette dell'7,35%, arrivando ad oltre 3,7 milioni di euro a dicembre 2023, trova fondamento e comburente dagli incrementi di ricavi del comparto assicurativo, del gestito e di tutte le attività afferenti il *money transfer*;

<sup>7</sup> I crediti verso la clientela includono i finanziamenti e le anticipazioni alla clientela al Costo Ammortizzato ed al *Fair value*, differiscono quindi dalle esposizioni verso la clientela rappresentate negli schemi di bilancio.

- ✓ L'apporto dell'area finanza in termini di utili da gestione del portafoglio di proprietà ha registrato un risultato pari a 587 mila euro, di gran lunga inferiore all'omologo apporto dell'anno precedente, in ragione dell'andamento dei mercati finanziari influenzati dalle dinamiche del mercato monetario;
- ✓ L'aumento del 27,65% degli oneri operativi è riconducibile principalmente alle maggiori rettifiche di valore nette per rischio di credito (+259,92%) in forza di accantonamenti per 600 mila euro sui crediti *in bonis* e per 2,6 milioni di euro sulle esposizioni deteriorate. In ragione d'anno hanno contribuito negativamente anche i nuovi meccanismi prudenziali e soggettivi di determinazione di più congrui livelli addizionali di accantonamento ("add on") sui mutui a tasso variabile da una rischiosità elevata (classificati in Stage 2) alla data di valutazione;
- ✓ Di grande rilevanza, soprattutto perché di nessuna utilità per le nostre economie gestionali, sono risultate essere, anche per il 2023, le spese relative ai meccanismi di garanzia legati all'appartenenza al sistema bancario italiano ed europeo nonché l'impatto economico della crisi di altre consorelle rispettivamente per 240 mila euro e 31 mila euro, con una incidenza totale del 6% sulle spese amministrative;
- ✓ La dinamica della voce degli "altri proventi netti" risulta in aumento del 2,71%, rispetto al 2022, principalmente a causa del venir meno del riconteggio definitivo, operato sull'esercizio 2022, degli oneri per commissioni da restituire a terzi, derivanti dal Rilievo di Banca d'Italia del 2021 in capo a Cassa Centrale Banca, ricondotti nelle commissioni passive come da specifica indicazione della Capogruppo;
- ✓ Il risultato netto pari a 3,972 milioni di euro giustifica in ogni caso la proposta di un dividendo del 5%, di identica % rispetto all'esercizio precedente.

Tabella 3.2 – Conto Economico Riclassificato<sup>B</sup>

Conto Economico Riclassificato	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Interessi netti	12.822	9.139	3.683	40,30%
Commissioni nette	3.767	3.509	258	7,35%
Risultato netto delle attività e passività in portafoglio	587	3.342	(2.755)	(82,44%)
Dividendi e proventi simili	65	65	-	(0,00%)
<b>Proventi operativi netti</b>	<b>17.241</b>	<b>16.055</b>	<b>1.186</b>	<b>7,39%</b>
Spese del personale	(5.513)	(5.256)	(257)	4,89%
Altre spese amministrative	(4.359)	(4.214)	(145)	3,44%
Ammortamenti operativi	(498)	(488)	(10)	2,05%
Rettifiche/riprese di valore nette per rischio di credito	(3.628)	(1.008)	(2.620)	259,92%
<b>Oneri operativi</b>	<b>(13.998)</b>	<b>(10.966)</b>	<b>(3.032)</b>	<b>27,65%</b>
<b>Risultato della gestione operativa</b>	<b>3.244</b>	<b>5.090</b>	<b>(1.847)</b>	<b>(36,28%)</b>
Altri accantonamenti netti e rettifiche di valore nette su altre attività	(142)	(135)	(7)	5,19%
Altri proventi (oneri) netti	1.023	996	27	2,71%
Utili (Perdite) dalla cessione di investimenti e partecipazioni	(69)	(18)	(51)	283,33%
<b>Risultato corrente lordo</b>	<b>4.056</b>	<b>5.932</b>	<b>(1.876)</b>	<b>(31,63%)</b>
Imposte sul reddito	(84)	(517)	433	(83,75%)
Utili (Perdite) delle attività operative cessate al netto delle imposte	-	-	-	0,00%
<b>Risultato Netto</b>	<b>3.972</b>	<b>5.415</b>	<b>(1.443)</b>	<b>(26,65%)</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Nel dettaglio dei singoli aggregati:

<sup>B</sup> Al fine di fornire una migliore rappresentazione gestionale dei risultati, i dati economici riclassificati differiscono dagli schemi di Banca d'Italia.

## Margine di interesse

Tabella 3.3 – Margine di interesse

Margine di interesse	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Interessi attivi e proventi assimilati	18.168	11.403	6.765	59,33%
di cui: interessi attivi calcolati con il metodo dell'interesse effettivo	18.157	11.399	6.758	59,28%
Interessi passivi e oneri assimilati	(5.346)	(2.264)	(3.082)	136,13%
<b>Margine di interesse</b>	<b>12.822</b>	<b>9.139</b>	<b>3.683</b>	<b>40,30%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

## Analisi di Benchmarking di Gruppo

Tabella 3.4 – Forbice creditizia

FORBICE CREDITIZIA							BCC Lodi Dati gestionali al 31/12/2023
	BCC Lodi	Banche Affiliate	Area Territoriale Nord_Ovest	Lombardia	Gruppo Dimensionale4	# RANK (67 banche)	
Tasso Medio Mensile Attivo Creditizio	5,09%	4,83%	4,89%	4,80%	5,26%	29	
Tasso Medio Mensile Raccolta Clientela	0,92%	1,03%	0,95%	0,93%	0,60%	32	
Forbice Creditizia	4,17%	3,80%	3,94%	3,87%	4,66%	29	

Fonte: Report Direzionale: evoluzione finanziaria ed economica al 31 dicembre 2023 - Cassa Centrale Banca.

Il contributo del margine di interesse al risultato netto di esercizio è stato rilevante soprattutto perché ha superato di 3,7 milioni di euro l'omologo contributo calcolato con riferimento al 2022, già a sua volta protagonista di un risultato interessante.

Noi amministratori abbiamo chiara in mente la traiettoria da imprimere alla gestione anche per gli anni a venire: è sufficiente un esame comparativo delle nostre evidenze di costo specifico per capire che la gestione futura dovrà perseverare nel ricercare una riduzione dei picchi di prezzo e della concentrazione della raccolta più onerosa; ciò proponendo forme di investimento (tra le offerte della raccolta indiretta) alternative e più performanti, pur a parità di indicatori di rischio/rendimento.

Valutate le dinamiche economiche complessive che caratterizzano i tassi di raccolta di Gruppo non possiamo non rimarcare come, grazie agli ingenti sforzi compiuti, la nostra BCC esprima ora valori migliori rispetto alle medie del Nuovo Sistema; il Gruppo infatti evidenzia un tasso medio di raccolta superiore di 11 basis points rispetto al dato medio appalesato dalla gestione della nostra BCC; anche il sistema regionale delle BCC aderenti al Gruppo CCB risulta allineato ai valori espressi dalla nostra BCC a testimoniare il coronamento dell'obiettivo che ci eravamo dati circa il riallineamento del costo della raccolta alle medie di Gruppo.

Il tasso medio dell'attivo creditizio di Bcc Lodi risulta invece superiore di 26 centesimi rispetto alla media di Gruppo e di 29 centesimi rispetto alle aderenti lombarde.

La forbice di tasso che caratterizza l'attività classica di intermediazione del denaro, per effetto dell'andamento dei tassi di mercato e delle vischiosità dell'indicizzazione delle poste che compongono gli aggregati degli impieghi e della raccolta, evidenzia un dato superiore di 37 basis points rispetto alle medie di Gruppo.

L'attività di gestione del portafoglio titoli per rapporto al suo *position trading*, alle scadenze del medesimo ed ai rinnovi conseguenti, ha comportato, nella fotografia di fine dicembre 2023, la registrazione di un tasso interno di rendimento puntale lordo del 3,04%, superiore di 44 basis points rispetto alla media delle BCC del gruppo, superiore di 51 basis points rispetto alle aderenti dell'area Nord Ovest e superiore di 42 basis points rispetto alle aderenti Lombarde.

Tabella 3.5 – Tasso medio portafoglio titoli – dicembre 2023

Tasso medio dicembre 2023						
	Saldo Medio Mensile	Bcc Lodi	Banche Affiliate	Area Territoriale Nord - Ovest	Lombardia	Gruppo Dimensionale 4
<b>Portafoglio Titoli</b>	178.871.555	3,04%	2,60%	2,53%	2,62%	2,58%

Fonte: Report direzionale: evoluzione finanziaria ed economica al 31 dicembre 2023 - Cassa Centrale Banca.

## Margine di intermediazione

Tabella 3.6 – Margine di intermediazione

Margine di intermediazione	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Interessi netti	12.822	9.139	3.683	40,30%
Commissione nette	3.767	3.509	258	7,35%
Dividendi e proventi simili	65	65	-	(0,00%)
Risultato netto dell'attività di negoziazione	9	24	(15)	(62,50%)
Risultato netto dell'attività di copertura	-	-	-	0,00%
Utili (perdite) da cessione o riacquisto di attività e passività finanziarie	546	3.363	(2.817)	(83,76%)
Risultato netto delle altre attività e passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico	32	(45)	77	(170,46%)
<b>Margine di intermediazione</b>	<b>17.241</b>	<b>16.055</b>	<b>1.186</b>	<b>7,39%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Complessivamente il Margine di Intermediazione si è attestato a 17,2 milioni di euro registrando un miglioramento degno di nota di +7,39%: ciò in ragione principale del contributo del margine di interesse della gestione ordinaria e del comparto delle commissioni da servizi.

## Il risultato netto della gestione finanziaria

Tabella 3.7 – Risultato netto della gestione finanziaria

Risultato netto della gestione finanziaria	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Margine di intermediazione	17.241	16.055	1.186	7,39%
Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di:	(3.625)	(1.008)	(2.617)	259,62%
attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	(3.618)	(1.003)	(2.615)	260,72%
attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	(7)	(5)	(2)	40,00%
Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	(2)	-	(2)	N.D.
<b>Risultato netto della gestione finanziaria</b>	<b>13.614</b>	<b>15.047</b>	<b>(1.433)</b>	<b>(9,52%)</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Il risultato netto della gestione finanziaria risulta in diminuzione del 9,52% in ragione dell'effetto della voce relativa alle rettifiche apportate al portafoglio crediti.

Rispetto alle previsioni di perdita specifica che hanno determinato l'appostamento di accantonamenti individuali, gli accantonamenti sulla collettività delle poste creditizie relativi alla voce 130 del conto economico "rettifiche/riprese di valore nette su crediti" sono stati, anche quest'anno, normativamente determinati con riferimento al prodotto di due fattori, dati dalla stima della probabilità che un credito possa divenire insolvente (probabilità di Default = PD) e dalla stima di perdita sul valore erogato una volta realizzata l'insolvenza (Loss given Default = LGD).

Al fine della determinazione degli indicatori di PD e LGD si sono utilizzate le evidenze statistiche ed attuariali del modello matematico di svalutazione implementato dalle strutture specializzate di gruppo.

Le rettifiche relative alle "attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva" sono riferibili ai titoli di stato a cui è stato attribuito un modello di business del tipo "held to collect and sell".

La rilevazione della voce 140 "utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni" è stata introdotta negli schemi di reporting contabile a seguito dell'adozione del nuovo principio IFRS9: accoglie i risultati economici derivanti da quelle rinegoziazioni o modifiche dei flussi finanziari contrattuali di una posta dell'attivo (solitamente un credito) che non

concorrono a determinare l'eliminazione contabile dell'attività finanziaria medesima. Al ricorrere delle situazioni di specie il valore contabile lordo dell'attività viene ricalcolato come valore attuale dei flussi finanziari rinegoziati o modificati, attualizzati al tasso di interesse effettivo originario dell'attività finanziaria; detto valore viene confrontato con il valore originario di carico per definire la perdita o l'utile conseguente alla rimodulazione; l'impatto sul conto economico 2023 è stato negativo per 2.414 euro a fronte dei 242 euro dello scorso anno.

## Costi operativi

I costi operativi sono risultati in aumento del 4,31% su base annua in ragione principale dell'obbligo di adozione del nuovo contratto di fornitura di servizi informatici e di back office di Gruppo, unitamente agli effetti derivanti dal rinnovo del CCNL e dall'assunzione di risorse a supporto dell'ampliamento dell'operatività e del territorio di riferimento nonché dalla stabilizzazione di giovani brillanti neolaureati, espressione del nostro territorio di operatività.

**Tabella 3.8 – Costi operativi**

Costi operativi	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Spese amministrative:	9.872	9.470	402	4,24%
- Spese per il personale	5.513	5.256	257	4,89%
- Altre spese amministrative	4.359	4.214	145	3,44%
Ammortamenti operativi	498	488	10	2,05%
Altri accantonamenti (escluse rettifiche per rischio di credito)	142	135	7	5,19%
- di cui su impegni e garanzie	128	(33)	161	(487,88%)
Altri oneri/proventi di gestione	(1.023)	(996)	(27)	2,71%
<b>Costi operativi</b>	<b>9.489</b>	<b>9.097</b>	<b>392</b>	<b>4,31%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Di seguito il dettaglio e la composizione delle spese amministrative.

**Tabella 3.9 – Spese amministrative del personale**

Spese amministrative del personale: composizione della voce	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
<b>1) Personale dipendente</b>	5.361	5.107	254	4,97%
a) salari e stipendi	3.787	3.487	300	8,60%
b) oneri sociali	894	912	(18)	(1,97%)
c) indennità di fine rapporto	240	236	4	1,69%
e) accantonamento al trattamento di fine rapporto del personale	26	19	7	36,84%
g) versamenti ai fondi di previdenza complementare esterni:	171	176	(5)	(2,84%)
- a contribuzione definita	171	176	(5)	(2,84%)
i) altri benefici a favore dei dipendenti	243	277	(34)	(12,27%)
<b>2) Altro personale in attività</b>	-	-	-	0,00%
<b>3) Amministratori e sindaci</b>	173	163	10	6,13%
<b>5) Recuperi spese dipendenti distaccati presso altre aziende</b>	(53)	(52)	(1)	1,92%
<b>6) Rimborsi di spese per dipendenti di terzi distaccati presso la società</b>	32	38	(6)	(15,79%)
<b>Totale spese amministrative del personale</b>	<b>5.513</b>	<b>5.256</b>	<b>257</b>	<b>4,89%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

L'analisi delle dinamiche dei costi operativi non può prescindere dalla disamina dei costi del personale che, su base annua, risultano in incremento del 4,89% rispetto allo scorso esercizio; ciò in ragione degli effetti del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e dell'incremento della numerosità delle risorse assunte. L'accantonamento al TFR è significativamente diminuito per effetto dell'abbassamento del tasso di inflazione passato da 2,50% a 2,00% e del tasso d'attualizzazione (determinato in riferimento all'indice Iboxx EUR corporate AA 10+) passato da 3,77% a 3,17%.

Tabella 3.10 – Composizione spese amministrative

Voci di Bilancio	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
<b>Spese ICT</b>	<b>728</b>	<b>712</b>	<b>16</b>	<b>2,25%</b>
Spese ICT in outsourcing	462	445	17	3,82%
Spese ICT diverse dalle spese ICT in outsourcing	266	267	(1)	(0,37%)
<b>Tasse e tributi (altro)</b>	<b>942</b>	<b>881</b>	<b>61</b>	<b>6,92%</b>
<b>Spese per servizi professionali e consulenze</b>	<b>494</b>	<b>374</b>	<b>120</b>	<b>32,09%</b>
<b>Spese per pubblicità e rappresentanza</b>	<b>134</b>	<b>143</b>	<b>(9)</b>	<b>(6,29%)</b>
<b>Spese relative al recupero crediti</b>	<b>111</b>	<b>116</b>	<b>(5)</b>	<b>(4,31%)</b>
<b>Spese per contenziosi non coperte da accantonamenti</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>
<b>Spese per beni immobili</b>	<b>118</b>	<b>103</b>	<b>15</b>	<b>14,56%</b>
<b>Canoni leasing</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>
<b>Altre spese amministrative - Altro</b>	<b>1.832</b>	<b>1.885</b>	<b>(53)</b>	<b>(2,81%)</b>
di cui: contributi in contante ai fondi di risoluzione e ai sistemi di garanzia dei depositi	214	248	(34)	(13,71%)
<b>Totale spese amministrative</b>	<b>4.359</b>	<b>4.214</b>	<b>145</b>	<b>3,44%</b>

Fonte: elaborazione interna da bilancio con dati espressi in migliaia di euro.

Di seguito il dettaglio analitico della voce delle spese amministrative:

Tabella 3.11 – Dettaglio spese amministrative

Spese amministrative	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
<b>Spese relative alle tecnologie dell'informazione (IT)</b>	<b>728</b>	<b>712</b>	<b>16</b>	<b>2,25%</b>
- spese ICT in outsourcing	462	445	17	3,82%
- spese ICT diverse dalle spese ICT in outsourcing	266	267	(1)	(0,37%)
<b>Tasse e tributi (altro)</b>	<b>942</b>	<b>881</b>	<b>61</b>	<b>6,92%</b>
- altre imposte	25	28	(3)	(10,71%)
- di cui imposta di bollo	701	605	96	15,87%
- di cui imposta sostitutiva DPR 601/73	132	133	(1)	(0,75%)
- di cui imposte sugli immobili	84	115	(31)	(26,96%)
<b>Spese per servizi professionali e consulenze</b>	<b>494</b>	<b>374</b>	<b>120</b>	<b>32,09%</b>
Spese per servizi professionali e consulenze	192	161	31	19,25%
Spese infragruppo (Internal Audit/Compliance/Risk M. ecc.)	244	163	81	49,69%
Certificazione di bilancio	58	50	8	16,00%
<b>Spese per Pubblicità e rappresentanza</b>	<b>134</b>	<b>143</b>	<b>(9)</b>	<b>(6,29%)</b>
Pubblicità	77	98	(21)	(21,43%)
Sponsorizzazioni	57	45	12	26,67%
<b>Spese relative al recupero crediti</b>	<b>111</b>	<b>116</b>	<b>(5)</b>	<b>(4,31%)</b>
Spese per recupero crediti	111	116	(5)	(4,31%)
<b>Spese per immobili</b>	<b>118</b>	<b>103</b>	<b>15</b>	<b>14,56%</b>
Affitti e canoni passivi	8	-	8	N.D.
Canoni annuali di manutenzione	25	25	-	0,00%
Manutenzioni varie - non soggette a canoni	85	78	7	8,97%
<b>Altre spese amministrative - Altro</b>	<b>1.832</b>	<b>1.885</b>	<b>(53)</b>	<b>(2,81%)</b>
Abbonamenti a giornali e riviste	3	3	-	0,00%
Altre spese	50	38	12	31,58%
Altre spese - emergenza Covid	-	78	(78)	(100,00%)
Altri affitti e canoni passivi	45	45	-	0,00%
Archivio documentale esterno	22	21	1	4,76%
Banche dati e visure	159	166	(7)	(4,22%)
Cancelleria	63	58	5	8,62%
Centro informatico e altri servizi in outsourcing - Società del gruppo	113	104	9	8,65%

Spese amministrative	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Contributi associativi vari	378	404	(26)	(6,44%)
Erogazioni liberali e manifestazioni sociali	103	45	58	128,89%
Manutenzioni POS e BANCORMAT	99	103	(4)	(3,88%)
Manutenzioni varie	15	13	2	15,38%
Premi assicurazioni incendio e furto / Altri premi assicurativi	104	109	(5)	(4,59%)
Pulizia locali	66	44	22	50,00%
Rendicontazione banconote	12	10	2	20,00%
Sicurezza sul lavoro	7	3	4	133,33%
Spese adesione Gruppo IVA - Cassa Centrale Banca	183	160	23	14,38%
Spese analitiche dipendenti	59	61	(2)	(3,28%)
Spese assembleari (convocazione e spese notarili)	7	16	(9)	(56,25%)
Spese condominiali	34	21	13	61,90%
Spese di vigilanza esterna	10	9	1	11,11%
Spese gestione del personale	33	30	3	10,00%
Spese notarili	17	15	2	13,33%
Spese postali	54	53	1	1,89%
Spese telefonia fissa e mobile	28	26	2	7,69%
Trasporto valori e spedizioni varie	62	90	(28)	(31,11%)
Utenze e riscaldamento	106	160	(54)	(33,75%)
<b>Totale complessivo</b>	<b>4.359</b>	<b>4.214</b>	<b>145</b>	<b>3,44%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

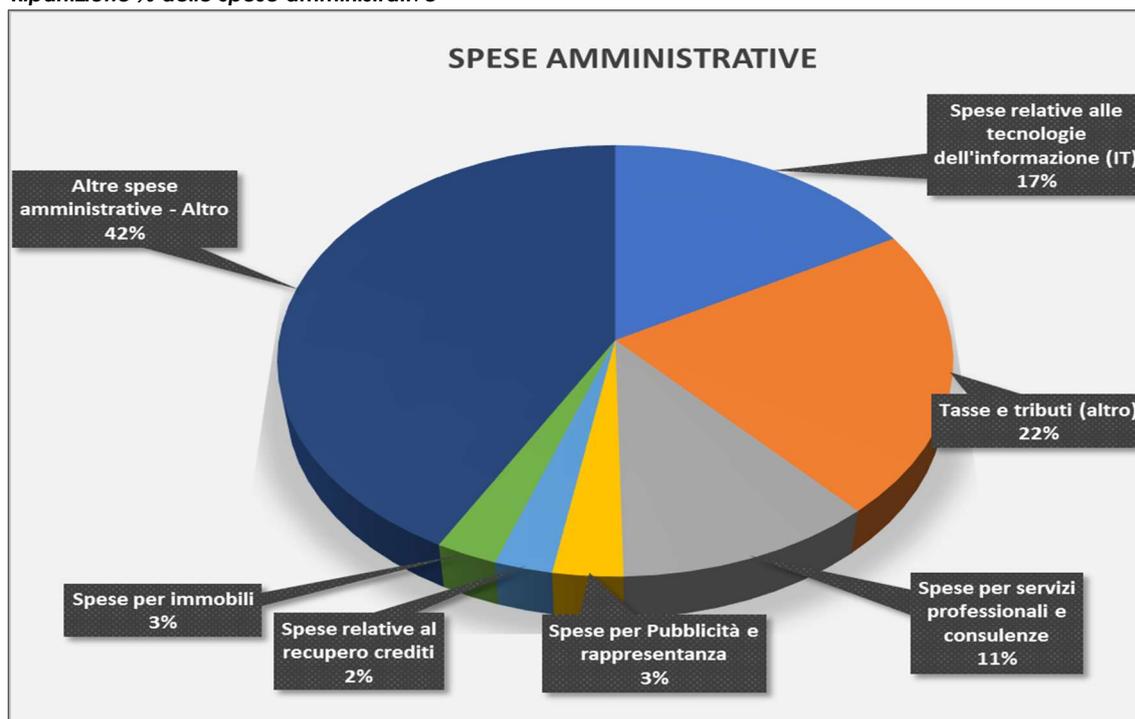
La voce delle spese amministrative è risultata in aumento del 3,44%; l'analisi delle principali determinanti porta ad individuare come rilevanti, a prescindere dal segno algebrico del loro contributo alla massa, nonché meritevoli di illustrazione le seguenti dinamiche reali o apparenti:

- ✓ le principali spese infragruppo quali Internal Audit, Compliance e Risk Management sono cresciute del 49,69% in forza dell'aumento dei canoni di servizio imposti dalla Capogruppo e da un incremento occasionale nella numerosità degli interventi svolti in loco dalle funzioni di Internal Audit e Compliance esternalizzate a Capogruppo;
- ✓ le spese per servizi professionali e consulenze sono aumentate del 19,25% rispetto a dicembre 2022 in ragione delle spese *one off* di consulenza relative all'attività di *head hunting* e *recruitment* funzionale alla selezione dei profili commerciali delle risorse umane necessari per lo sviluppo dell'organico di sede e della rete commerciale;
- ✓ le minori spese di pubblicità e rappresentanza sostenute nel corso del 2023 sono imputabili al venir meno degli straordinari costi legati alla variazione della denominazione della banca occorsa nel 2022;
- ✓ il sostenimento di spese per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale legati alla gestione dell'emergenza sanitaria COVID-19 si è azzerato a fronte del superamento del periodo pandemico;
- ✓ il ragguardevole aumento del 128,89% delle erogazioni liberali e manifestazioni sociali scaturisce dalla forte ripresa dell'attività sociale nel contesto post pandemico a supporto del territorio e delle realtà locali; la crescita della spesa trova anche conforto nel ritorno in presenza dell'assemblea dei soci, dopo anni difficili di emergenza pandemica che avevano obbligato BCC Lodi a propendere per soluzioni telematiche consentite dalle normative vigenti;
- ✓ la differenza nei costi di pulizia dei locali rispetto al 2022 trova giustificazione nell'incremento dei servizi prestati lungo l'intero esercizio nell'incremento della numerosità delle unità operative e nell'andamento dei prezzi di mercato;
- ✓ la voce delle spese per la sicurezza risente di un'attività specifica stanziata sull'unità organizzativa di Opera;
- ✓ l'aumento delle spese di adesione al Gruppo Iva risulta imposto dalla Capogruppo e trova sinallagma, ancorché non perfetto, nel risparmio delle imposte dirette derivante dalla nostra partecipazione al Gruppo Iva del GBC CCB;
- ✓ le spese notarili ed assembleari sono diminuite del 56,25% in forza del venir meno degli ingenti oneri, scaturiti nel corso del 2022, per la convocazione dell'assemblea straordinaria dei soci;
- ✓ le spese condominiali risentono del caro energetico e si sono sostanziate nei maggiori costi delle gestioni condominiali di due unità abitative e caratterizzate da morosità dei conduttori rispetto al conguaglio delle spese per utenze forfettizzate nell'affitto mensile, al riguardo segnaliamo attività legale di recupero crediti in atto;
- ✓ l'affievolirsi, nel corso del 2023, del costo dei fattori energetici ha prodotto una riduzione del costo diretto delle utenze e del riscaldamento del 33,75%.

Volendo individuare delle categorie di spesa per determinare ciascuna il livello di “pilotalità” possiamo affermare come, di tutte le spese amministrative 2023:

- ❖ il 22% abbia riguardato imposte indirette a carico della banca ed accantonamenti relativi all'imposta di bollo che grava sulla clientela;
- ❖ il 17% circa sia risultato relativo a costi, né comprimibili né controllabili, legati all'appartenenza al nostro GBC per la fruizione dei servizi informatici (IT);
- ❖ il 11% sia riferibile alle spese per servizi professionali e consulenze;
- ❖ il 2% sia stato relativo alle spese sostenute per il recupero crediti;
- ❖ il 3% sia risultato relativo a spese per immobili;
- ❖ il 3% abbia riguardato le spese per pubblicità e rappresentanza;
- ❖ del 42% residuo relativo alle altre spese amministrative circa la metà si evidenzia come governabile dall'esecutivo della BCC.

**Grafico 3.1 – Ripartizione % delle spese amministrative**



Fonte: elaborazione interna.

## Risultato corrente lordo

**Tabella 3.12 – Risultato corrente lordo**

Risultato corrente lordo	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Margine di intermediazione	17.241	16.055	1.186	7,39%
Costi operativi	(9.489)	(9.097)	(392)	4,31%
Rettifiche di valore nette per rischio di credito	(3.625)	(1.008)	(2.617)	259,62%
Altre rettifiche di valore nette su attività materiali e immateriali	-	-	-	0,00%
Altri proventi (oneri) netti	(71)	(18)	(53)	294,44%
<b>Risultato corrente lordo</b>	<b>4.056</b>	<b>5.932</b>	<b>(1.876)</b>	<b>(31,63%)</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Da un'attenta disamina delle dinamiche del risultato corrente lordo si evince una diminuzione del 31,63% rispetto al 2022 imputabile principalmente alle maggiori rettifiche di valore nette per rischio di credito; non possiamo quindi esimerci dal far rilevare come il modello di *business* della nostra BCC, soprattutto in sede di assunzione del rischio, non abbia ancora raggiunto una percentuale totalmente soddisfacente di quello che potrebbe essere il suo pieno potenziale: sarà su di esso che sarà necessario continuare ad indirizzare le nostre energie in futuro, sia in ragione di adeguate scelte strategiche che di conferme in ambito del *commitment* operativo e gestionale.

**Tabella 3.13 – Indicatori di Business Model**

ANALISI KPI E POSIZIONAMENTO							BCC Lodi
							Dati segnalatici al 31/12/2023
INDICATORI DI BUSINESS MODEL							
	BCC Lodi	Banche Affiliate	Area Territoriale Nord_Ovest	Lombardia	Gruppo Dimensionale4	# RANK (46 Banche)	
Cost Income Primario	53,5%	47,4%	50,4%	50,2%	50,0%	46	
Margine Intermediazione Primario / Dipendenti	245.219	306.892	282.247	284.176	296.730	56	
Margine Interesse / Dipendenti	188.559	233.152	205.704	201.894	231.072	54	
Commissioni Nette / Dipendenti	55.398	69.975	72.476	78.040	61.401	56	
Costi Operativi Primari / Dipendenti	131.271	145.608	142.344	142.696	148.389	6	
Fondi Intermediati / Dipendenti	11.915.488	15.019.131	15.009.133	14.945.007	11.284.183	50	
Margine Intermediazione Primario/Fondi Intermediati	2,06%	2,04%	1,88%	1,90%	2,63%	40	
Costi Operativi Primari / Fondi Intermediati	1,10%	0,97%	0,95%	0,95%	1,32%	41	
Comm. Nette / Costi Operativi Primari	42,2%	47,4%	50,9%	54,7%	41,4%	41	
Commissioni Nette / Costi del Personale (1)	68,3%	80,4%	86,6%	92,1%	70,3%	50	
Costi del Personale (1) / Costi Operativi Primari	61,8%	58,9%	58,8%	59,4%	58,9%	58	
ROA	0,84%	1,01%	1,03%	1,01%	0,94%	42	
Comm. Gestione risparmio e credito / Costi Operativi Primari	22,7%	26,9%	30,2%	32,0%	17,6%	38	
Comm. Gestione risparmio e credito / Costi Personale (1)	36,7%	45,7%	51,3%	53,8%	29,9%	40	

Fonte: Report Direzionale: evoluzione finanziaria ed economica al 31 dicembre 2023 - Cassa Centrale Banca.

Data un'ottima solidità patrimoniale ed una buona qualità dell'attivo, il modello di *business*, soprattutto sul versante della produttività e delle possibilità di incremento dei ricavi da servizi, merita ancora una rinnovata e costante attenzione, anche in chiave sinergica, per il tramite del supporto delle strutture commerciali di Gruppo; l'analisi specifica delle componenti esplicative dello stesso modello, per quanto possa e debba essere mondata dai costi peculiari connaturati alla nostra dimensione modesta ed all'insufficiente applicazione del principio di proporzionalità normativa, non può non rilevare come:

- ✓ il *cost income* primario calcolato al netto dei risultati finanziari, ci posiziona nel 2023 al 46° posto del Gruppo con un risultato del 53,5%; esso, ancorché in forte miglioramento, si confronta con una media di Gruppo del 47,4%, con il dato lombardo del 50,2% ed il dato dei *peers* dimensionali che si attesta al 50,0%;
- ✓ ancora piuttosto evidente risulta il *gap* di capacità nella proposizione individuale di servizi rispetto alle affiliate di Gruppo più virtuose: le commissioni nette per dipendente sono risultate pari a 55,4 mila euro da confrontarsi con una media nazionale di 69,0 mila euro ed un dato delle consociate lombarde che supera i 78 mila euro. Siamo 56° nel ranking di Gruppo stilato con riferimento all'indicatore specifico;
- ✓ **discorso differente merita invece l'analisi del dato dei costi operativi primari per dipendente dove il nostro dato di 131,3 mila euro si confronta con la media di Gruppo dimensionale di 148,4 mila euro ed il dato delle affiliate lombarde che si attesta a 142,7 mila euro. In quest'analisi, infatti, la nostra posizione esita un ottimo 6° posto di Gruppo;**
- ✓ le potenzialità di crescita ancora inespressa dalla nostra BCC emergono anche dall'analisi dei fondi intermediati per dipendente, la quale, pur nella delicatezza delle comparazioni data la vischiosità di alcuni ruoli che penalizza gli operatori più piccoli, ci vede segnare un dato di 11,9 milioni di euro che si confronta con una media nazionale di Gruppo che si attesta a 15,0 milioni di euro, superiore del 26,05% rispetto ai nostri livelli;
- ✓ i costi operativi sui fondi intermediati si sono attestati nel 2023 all'1,10% contro lo 0,97% della media nazionale e lo 0,95% delle affiliate lombarde;

- ✓ il ROA (*Return on Asset*) segnato da Bcc Lodi risulta pari allo 0,84% e ci posiziona al 42° posto del *ranking* nazionale dato che la media del Gruppo si attesta all' 1,01% come la categoria lombarda;
- ✓ il margine di intermediazione sui fondi intermediati si attesta al 2,06% (40° posto di Gruppo) e si confronta con la media nazionale del 2,04% e l'1,90% della categoria lombarda;
- ✓ per tutto quanto precede, la nostra BCC riesce a pagare con i ritorni commissionali il 42,2% dei costi operativi primari rispetto al 47,4% medio del Gruppo nazionale che diventa 54,7% se analizzato con il solo riferimento alle BCC della nostra regione aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo che si riconosce in Cassa Centrale Banca;
- ✓ le nostre commissioni nette fronteggiano così il 68,3% dei costi del personale a fronte dell'80,4% della media di Gruppo e del 92,1% della categoria lombarda. In punto specifico ci collochiamo, al 50° posto nel *ranking* complessivo di Gruppo;
- ✓ le commissioni sul risparmio gestito e sul credito hanno coperto il 22,7% dei costi operativi primari contro il 26,9% delle banche aderenti al gruppo CCB. Le consorelle della Lombardia si attestano al 32,0% mentre il nostro raggruppamento dimensionale è al 17,6%. La Bcc Lodi si posiziona al 38° posto rispetto al ranking di Gruppo;
- ✓ le commissioni sul risparmio gestito e sul credito coprono il 36,7% dei costi del personale. Le banche del Gruppo registrano un valore del 45,7%, il nostro Gruppo dimensionale è al 29,9% e la Lombardia al 53,8%. In classifica ci posizioniamo al 40° posto.

### Utile netto di periodo

Tabella 3.14 – Utile di periodo

Utile di periodo	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Utile/perdita dell'operatività corrente al lordo delle imposte	4.056	5.932	(1.876)	(31,63%)
Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente	(84)	(517)	433	(83,75%)
Utile/perdita dell'operatività corrente al netto delle imposte	3.972	5.415	(1.443)	(26,65%)
Utile/perdita delle attività operative cessate al netto delle imposte	-	-	-	0,00%
<b>Utile/perdita d'esercizio</b>	<b>3.972</b>	<b>5.415</b>	<b>(1.443)</b>	<b>(26,65%)</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

BCC Lodi ha chiuso l'esercizio 2023 con un utile netto pari a 3,972 milioni di euro.

Le imposte dirette (correnti e differite) hanno comportato una voce negativa di conto economico che si è attestata a -84 mila euro, imputabile rispettivamente a:

- ✓ IRES (con aliquota al 27,5%): imposte anticipate per +180 mila euro;
- ✓ IRAP (con aliquota al 5,57 %): imposte correnti per -151 mila euro ed imposte anticipate per -113 mila euro.

Il computo, anche per il 2023, risulta pienamente in aderenza alla riforma della disciplina fiscale delle rettifiche di valore su crediti verso la clientela iscritti in bilancio, che ne ha comportato, a decorrere dall'esercizio in corso al 31 dicembre 2017, la deducibilità integrale ai fini IRES e IRAP; nell'introdurre tale deducibilità, è stato previsto un regime transitorio per le rettifiche di valore già in essere, volto ad assicurarne, secondo percentuali annue fisse stabilite dalla norma, la piena rilevanza fiscale entro il 2025. Si ricorda infatti al riguardo che, per effetto di ogni Legge di Bilancio, sono state variate sia le quote percentuali di deduzione nei periodi di imposta sia le annualità fiscali in esercizi successivi.

## AGGREGATI PATRIMONIALI

### Stato patrimoniale riclassificato

Tabella 3.15 – Stato Patrimoniale Riclassificato<sup>9</sup>

Stato patrimoniale riclassificato	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
<b>ATTIVO</b>				
Cassa e disponibilità liquide	893	856	37	4,32%
Esposizioni verso banche	4.902	5.111	(209)	(4,09%)
di cui al fair value	873	871	2	0,22%
Esposizioni verso la clientela	258.224	245.162	13.062	5,33%
di cui al fair value	124	177	(53)	(29,94%)
Attività finanziarie	182.846	187.472	(4.626)	(2,47%)
Partecipazioni	1	2	(1)	(50,00%)
Attività materiali e immateriali	10.152	9.674	478	4,94%
Attività fiscali	4.656	4.218	438	10,38%
Altre voci dell'attivo	17.334	17.319	15	0,09%
<b>Totale attivo</b>	<b>479.008</b>	<b>469.814</b>	<b>9.194</b>	<b>1,96%</b>
<b>PASSIVO</b>				
Debiti verso banche	101.346	109.009	(7.663)	(7,03%)
Raccolta diretta	330.147	317.296	12.851	4,05%
- Debiti verso la clientela	312.869	295.253	17.616	5,97%
- Titoli in circolazione	17.278	22.043	(4.765)	(21,61%)
Altre passività finanziarie	-	-	-	0,00%
Fondi (Rischi, oneri e personale)	1.461	1.328	133	10,02%
Passività fiscali	42	65	(23)	(35,38%)
Altre voci del passivo	3.472	3.302	170	5,15%
<b>Totale passività</b>	<b>436.467</b>	<b>431.000</b>	<b>5.467</b>	<b>1,27%</b>
Patrimonio netto	42.541	38.814	3.727	9,60%
<b>Totale passivo e patrimonio netto</b>	<b>479.008</b>	<b>469.814</b>	<b>9.194</b>	<b>1,96%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Nel corso del 2023 l'attività di gestione della nostra BCC ha comportato una crescita complessiva dell'attivo dell'ordine dell'1,96%.

Si segnala un incremento del 5,33% nelle erogazioni creditizie ed un incremento della raccolta diretta da clientela del 4,05% principalmente dovuto a forme di raccolta a vista fronteggiate da un decremento delle poste di raccolta a medio termine.

Il decremento dell'indebitamento interbancario del 7,03% è risultato controbilanciato dall'aumento della cassa e disponibilità liquide per il 4,32%.

Le attività materiali hanno subito un aumento del 4,94% rispetto al 2022 per una differenza di 478 mila euro su base annua in ragione principalmente dei seguenti interventi:

- nuovi spazi per la filiale di Milano per 1,1 milioni di euro inaugurata il 23 febbraio 2024;
- acquisto auto aziendale per 18 mila euro;
- acquisti di beni strumentali per lo svolgimento della normale attività bancaria;
- vendita di 2 appartamenti da recupero crediti per 383 mila euro.

Alla data del 31/12/2023, sulla base delle previsioni contabili disponibili, si è reso necessario allineare il valore di carico della partecipazione in Allitude S.p.a. con iscrizione a Conto Economico della relativa svalutazione pari a 587 euro.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> Al fine di fornire una migliore rappresentazione gestionale dei risultati, i dati patrimoniali riclassificati differiscono dagli schemi di Banca d'Italia.

<sup>10</sup> Come da indicazioni fornite dalla Capogruppo, la partecipazione detenuta da BCC Lodi in Allitude S.p.a. si qualifica come partecipazione in una società controllata e come tale è valutata al costo di acquisto, al netto di eventuali rettifiche di valore durature. In merito, il principio contabile IAS 36 prevede che la società che redige il bilancio valuti, ad ogni data di reporting, se esistono indicatori (cd. trigger d'impairment o trigger events) tali per cui l'attività oggetto di analisi possa aver subito una riduzione di valore.

Nel caso della partecipazione in Allitude, in quanto Società sostanzialmente "captive" i cui ricavi sono prevalentemente infragruppo, vengono monitorati i seguenti indicatori che, qualora si attivino, impongono di dover procedere alla conduzione dell'impairment test:

- valore di carico individuale stabilmente al di sopra del patrimonio netto pro - quota;

Il patrimonio netto si è incrementato del 9,60% principalmente per effetto della destinazione dell'utile di esercizio 2022 a riserva legale e dell'apporto del nuovo utile 2023.

### Raccolta complessiva della clientela

Tabella 3.16 – Raccolta complessiva della clientela

Raccolta complessiva della clientela	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
<b>Raccolta diretta</b>	<b>330.147</b>	<b>317.296</b>	<b>12.851</b>	<b>4,05%</b>
Conti correnti e depositi a vista	302.819	293.645	9.174	3,12%
Depositi a scadenza	9.590	1.268	8.322	656,31%
Pronti contro termine e prestito titoli	-	-	-	
Obbligazioni	17.018	22.043	(5.025)	(22,79%)
Altra raccolta	720	340	380	111,76%
<b>Raccolta indiretta</b>	<b>221.382</b>	<b>155.124</b>	<b>66.258</b>	<b>42,71%</b>
Risparmio gestito	82.984	72.238	10.746	14,88%
di cui:				
- Fondi comuni e SICAV	36.431	32.425	4.006	12,35%
- Gestioni patrimoniali	34.048	31.228	2.820	9,03%
- Prodotti bancario-assicurativi	12.505	8.586	3.919	45,65%
Risparmio amministrato	138.398	82.885	55.512	66,97%
di cui:				
- Obbligazioni	132.656	78.315	54.341	69,39%
- Azioni	5.742	4.570	1.172	25,65%
<b>Totale raccolta</b>	<b>551.529</b>	<b>472.420</b>	<b>79.110</b>	<b>16,75%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Tabella 3.17 – Composizione % della raccolta diretta

Composizione % della raccolta diretta	31/12/2023	31/12/2022	Variazione %
Conti correnti e depositi a vista	91,73%	92,54%	(0,88%)
Depositi a scadenza	2,90%	0,40%	625,00%
Pronti contro termine e prestito titoli	-	-	0,00%
Obbligazioni	5,15%	6,95%	(25,90%)
Altra raccolta	0,22%	0,11%	130,00%
<b>Totale raccolta diretta</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	

Fonte: elaborazione interna.

L'annata 2023, nell'alveo di una tendenza già innescata dal lontano 2014, ha assistito alla conferma di un orientamento strategico e gestionale teso a ricomporre l'attivo ed il passivo patrimoniale in ragione della ricerca dell'ottimizzazione dei flussi reddituali da essi rivenienti; la tattica gestionale tesa alla ricomposizione dei margini reddituali dell'attività caratteristica, peraltro condivisa -in sede di pianificazione annuale- con le strutture deputate della Capogruppo, ha comportato il perdurare di una politica di raccolta oltremodo prudente nonché la produzione di uno sforzo commerciale, e soprattutto consulenziale, volto alla proposizione di forme tecniche di investimento che, anche in prospettiva, presentassero un migliore rapporto rischio/rendimento sia per l'azienda che per la massimizzazione dei ritorni della clientela; si spiega in questa prospettiva la massimizzazione dello sforzo di riportare la penetrazione della raccolta gestita ed assicurativa a livelli di composizione percentuale peraltro già sperimentati dalla nostra BCC nel decennio scorso.

### Evoluzione storica delle masse complessive componenti la raccolta della BCC Lodi (dati di Bilancio)

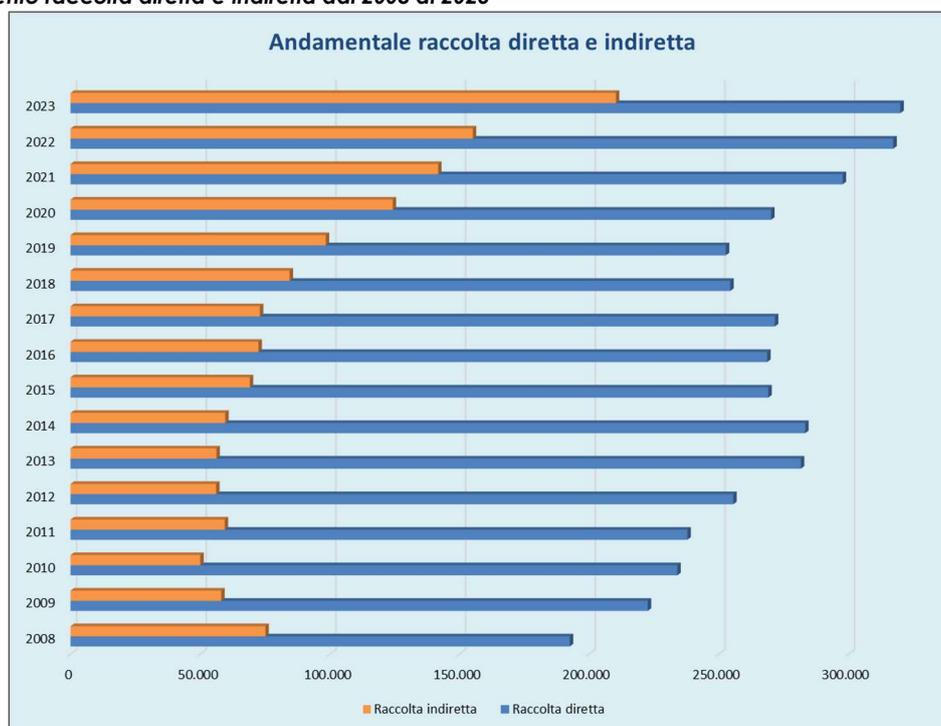
- annuncio/avvio di procedure concorsuali o di piani di ristrutturazione.

Alla data del 31.12.2023, sulla base delle previsioni contabili disponibili si è attivato l'indicatore di cui al primo punto, poiché, il valore del Patrimonio Netto per azione di Allitude si è posizionato al di sotto del valore di carico per azione e, più precisamente ad un valore unitario pari a circa 14,282 euro. Sulla base del valore di carico e del numero di azioni possedute si è stimato l'impatto di tale svalutazione.

**Tabella 3.18 – Evoluzione raccolta diretta e indiretta dal 2008 al 2023**

	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Raccolta diretta	192.538	222.604	234.000	237.899	255.579	281.648	283.322	269.096	268.655	271.627	254.436	252.704	270.167	297.784	317.296	330.147
Raccolta indiretta	75.154	58.111	50.029	59.472	56.153	56.277	59.667	69.144	72.467	73.026	84.490	98.437	123.088	141.669	155.124	210.302

Fonte: elaborazione interna. Raccolta diretta dato di bilancio; raccolta indiretta al valore di mercato di fine anno.

**Grafico 3.2 – Andamento raccolta diretta e indiretta dal 2008 al 2023**

Fonte: elaborazione interna.

L'annata 2023, come più sopra esposto, evidenzia un aumento complessivo della raccolta diretta del 4,05% principalmente imputabile alla raccolta a vista; primeggiano la variazione positiva dei depositi a scadenza pari a 8 volte lo stock del 2022 (+656,31%) e la crescita delle altre forme di raccolta, tra cui l'emissione di Certificati di Deposito per +260 mila euro.

La raccolta indiretta valorizzata a prezzi di mercato ha evidenziato una dinamica incrementale molto rilevante, esprimendo una crescita complessiva di ben 65,3 milioni di euro, pari al 42,71% dello stock 2022; una crescita ancora più significativa rispetto a quella del periodo 2021-2022 pari a +13,5 milioni (+9,50%). Tale ragguardevole incremento della raccolta indiretta si deve principalmente alla crescita della raccolta amministrata, incrementatasi del 67% rispetto ai 15,41% dell'esercizio precedente; ciò grazie al vigoroso ricorso alle obbligazioni governative; non trascurabile anche la variazione dello stock delle grandezze espressione del risparmio gestito, aumentate del 14,88% a valori di mercato, con determinante principale rinvenibile nei prodotti del comparto bancassicurativo aumentati del 45,65%.

Grafico 3.3 – Sintesi gestionale della raccolta da clientela: confronto 2022-2023



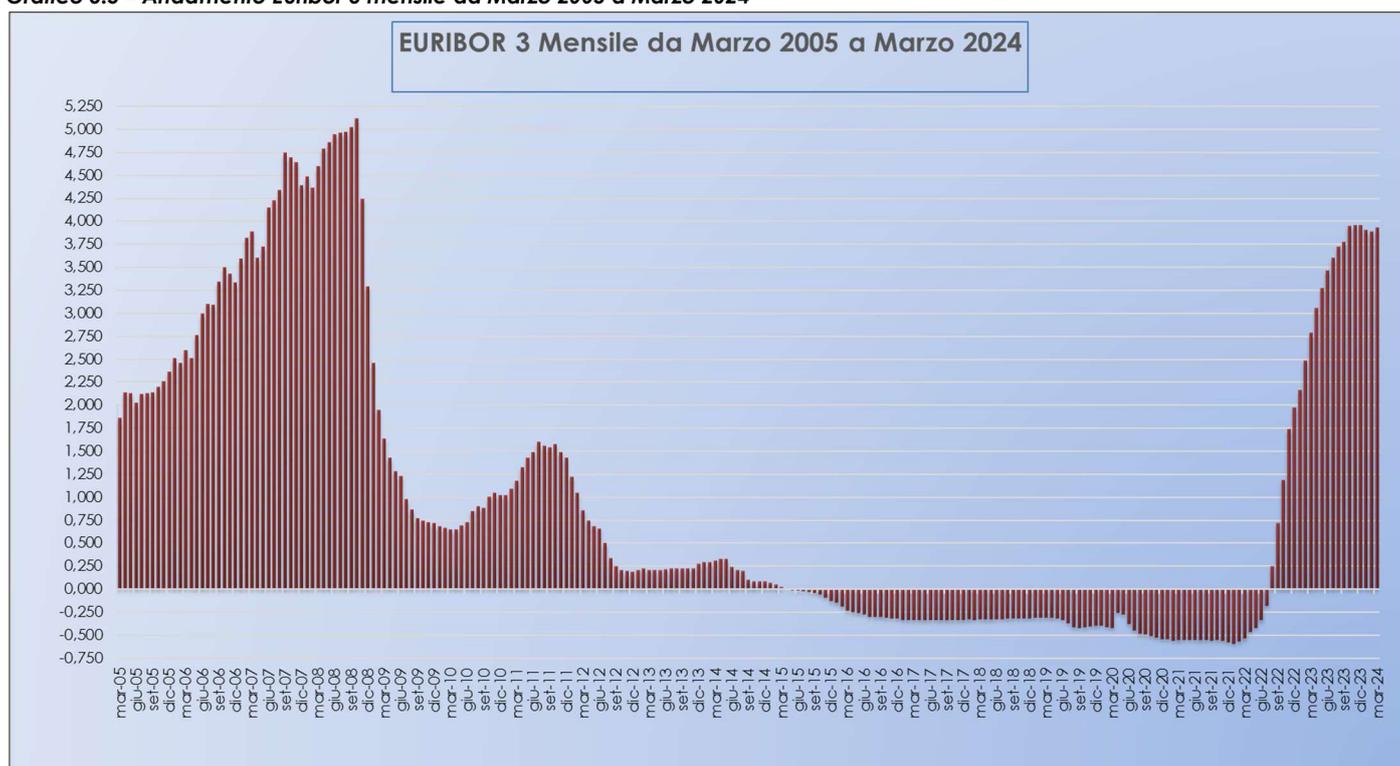
Fonte: Report Direzionale: evoluzione finanziaria ed economica al 31 dicembre 2023 - Cassa Centrale Banca

Grafico 3.4 – Andamento Spread Italia-Germania dal 2013 a Marzo 2024



Fonte: Cassa Centrale Banca

Grafico 3.5 – Andamento Euribor 3 mensile da Marzo 2005 a Marzo 2024



Fonte: Cassa Centrale Banca

Le evidenze espresse dalle masse della raccolta amministrata risultano figlie della percezione e della metabolizzazione delle tendenze espresse dal mercato interbancario e da quello finanziario dove si muovono i grossi capitali internazionali. Nella tabella sottostante è riportata la composizione percentuale della raccolta complessiva: rispetto all'annata precedente la penetrazione delle forme di raccolta indiretta finalizzate a diversificare i rischi di investimento ha segnato un incremento di 22,24 punti percentuali attestandosi oggi al 40,14% del complessivo valore di massa dell'intera raccolta.

Tabella 3.19 – Composizione % della raccolta da clientela

Composizione % della raccolta da clientela	31/12/2023	31/12/2022	Variazione %
Raccolta diretta	59,86%	67,16%	(10,87%)
Raccolta indiretta	40,14%	32,84%	22,24%

Fonte: elaborazione interna.

Il mercato monetario nel corso del 2023 ha registrato un andamento di crescita sostanzialmente lineare dato dal significativo aumento dell'Euribor a 3 mesi arrivato al 3,905% a dicembre 2023.

L'analisi del grafico relativo all'andamento dello spread dei rendimenti lordi delle emissioni governative decennali italiane rispetto alle omologhe emissioni di pari scadenza del governo tedesco, benchmark di area, evidenzia invece per il 2023:

- ✓ un primo periodo di progressiva convergenza dei rendimenti lordi in concomitanza al clima di stabilità politica e all'aumento dei rendimenti dei titoli tedeschi;
- ✓ un secondo periodo, tra agosto ed ottobre 2023, caratterizzato dal progressivo divergere dei rendimenti lordi a fronte dell'instabilità economica scaturita dallo scoppio della guerra in Israele, dall'aumento dell'inflazione nonché dall'aumento dello stock del Debito Pubblico Italiano;
- ✓ un terzo periodo, coincidente con il fine anno 2023, in cui le aspettative di ribasso dei tassi di interesse dovute a un miglioramento della dinamica inflattiva hanno comportato un progressivo decremento dello Spread.

BCC Lodi assicura formalmente alla clientela sottoscrittrice di nostre obbligazioni la condizione di liquidità sulla base dell'adozione di regole interne di negoziazione previste ai sensi della Comunicazione Consob n. 9019104 del 2 marzo 2009 inerente il "dovere dell'intermediario di comportarsi con correttezza e trasparenza in sede di distribuzione di prodotti finanziari illiquidi" ed in conformità alle Linee Guida inter associative Abi - Assosim - Federcasse in tema di prodotti finanziari illiquidi. A far data dal primo trimestre 2017 la BCC, valutata la Comunicazione CONSOB n. 0092492 del 18 ottobre 2016 e le indicazioni di Federcasse in materia, ha avviato le attività di negoziazione degli strumenti finanziari di propria emissione sulla piattaforma HI-MTF per la fase di mercato secondario; la nostra BCC interviene formalmente così in esso come operatore specialista del mercato ed in qualità di *liquidity provider*, allo scopo di assicurare maggiore certezza alla liquidabilità degli investimenti effettuati dalla clientela.

Date le preferenze di investimento manifestate dalla clientela depositante, BCCL, nel 2023, non ha emesso prestiti obbligazionari destinati alla clientela *retail*; ciò ha comportato un alleggerimento conseguente degli oneri relativi ai costi CONSOB che affardellavano i bilanci precedenti.

Anche in ragione dell'affievolirsi delle preferenze di investimento del comparto, nel 2023 le emissioni della specie sono state oggetto di 18 transazioni di scambio sul mercato secondario Hi-MTF, in costante riduzione dal 2020.

Sul versante della proposizione di prodotti di raccolta indiretta il cui profilo di rischio fosse adeguato alla nostra clientela di riferimento segnaliamo come il *commitment*, maturato nel corso degli esercizi precedenti e teso ad incrementare le nostre *expertices* come collocatori ed intermediari di prodotti finanziari modernamente evoluti<sup>11</sup>, ci ha portati (in corrispondenza dell'introduzione concomitante del nuovo catalogo prodotti dei Partners commerciali del Gruppo Bancario Cooperativo che si riconosce in Cassa Centrale Banca s.p.a) ad investire pesantemente in formazione in funzione della necessità di orientare la propositività commerciale verso le migliori forme di diversificazione di portafoglio. Nel corso del 2023 abbiamo erogato diffusamente 2.136 ore complessive di formazione in ambito assicurativo e finanziario.

BCC Lodi si conferma oggi in grado di offrire ai propri soci ed ai propri clienti un'ampia gamma di operatività nel settore della protezione dei rischi, degli investimenti e del risparmio assicurativo: ciò per il tramite di accordi diretti ed indiretti di distribuzione nonché in ragione dell'affinamento con la propria Capogruppo di un sistema di accessi ai mercati nazionali ed internazionali, operativo ed operante in tempo reale; grazie all'incremento dell'attività formativa sul personale siamo in grado di offrire oggi consulenza finanziaria, Mifid II ed IVASS *compliant*, per l'acquisto o la sottoscrizione di:

- ✓ azioni (tutte)
- ✓ obbligazioni (tutte)
- ✓ mandati di Gestione Patrimoniale Individuale in Titoli o Fondi (siamo distributori delle GPM e GPF di Cassa Centrale Banca)
- ✓ prodotti di Risparmio gestito delle principali case di investimento italiane ed estere
- ✓ prodotti di risparmio assicurativo grazie alla proficua collaborazione da tempo sviluppata con le compagnie convenzionate da Assicura Group
- ✓ Prodotti assicurativi standardizzati del ramo danni grazie alle *partnership* con il nuovo player Assicura Group

Nel 2023 hanno operato in azienda tre dipendenti in possesso di un prestigioso certificato di abilitazione quale quello che l'associazione EPFA rilascia, previo esame e selettivo corso propedeutico, ai professionisti della consulenza finanziaria certificata.

Nel corso dell'annata abbiamo garantito un percorso continuo di formazione dei membri del personale, potenzialmente a contatto con la clientela per attività di trasmissione di informazioni finanziarie o prestazione di consulenza di base.

Anche per il 2023 possiamo garantire che nei nostri portafogli amministrati non giacciono titoli "tossici" o con derivati impliciti di natura speculativa della tipologia dei *credit default swap*.

La disamina comparata (rispetto ai *peers* di categoria aderenti al Gruppo CCB) della maturità della nostra proposizione commerciale, figlia delle preferenze di investimento degli operatori del territorio, evidenzia però spunti di ampio miglioramento nella direzione di una economicamente più efficace evoluzione delle caratteristiche della proposizione specifica, principale determinante dell'aggregato delle cosiddette "Commissioni di Relazione":

- ✓ **la penetrazione del totale della raccolta indiretta sulla raccolta complessiva segna un 40,2% e si confronta con una media delle BCC aderenti a Cassa Centrale Banca che si attesta al 35,2%; nel ranking di gruppo siamo 14esimi su 67 casse campionate;**
- ✓ la raccolta gestita rappresenta però per BCCL il 37,2% del totale della raccolta indiretta contro una media di gruppo che si attesta al 61,1%: ciò ci colloca al 52° posto nel *ranking* nazionale;
- ✓ la raccolta assicurativa assomma al 15,2% del totale della raccolta gestita contro una media di gruppo che si attesta al 36,8%;
- ✓ la raccolta gestita rappresenta il 15,0% della raccolta totale contro il 21,5% dei *peers* di gruppo ed il 9,2% degli omologhi per classe dimensionale. Per colmare il gap rispetto al gruppo occorrerebbero circa 33 milioni di nuove masse di raccolta gestita.

<sup>11</sup>Al riguardo segnaliamo l'operatività interna di un consolidato gruppo di lavoro che raggruppa tutti i consulenti finanziari delle diverse filiali focalizzato sullo sviluppo delle tecniche di una proposizione finanziaria evoluta.

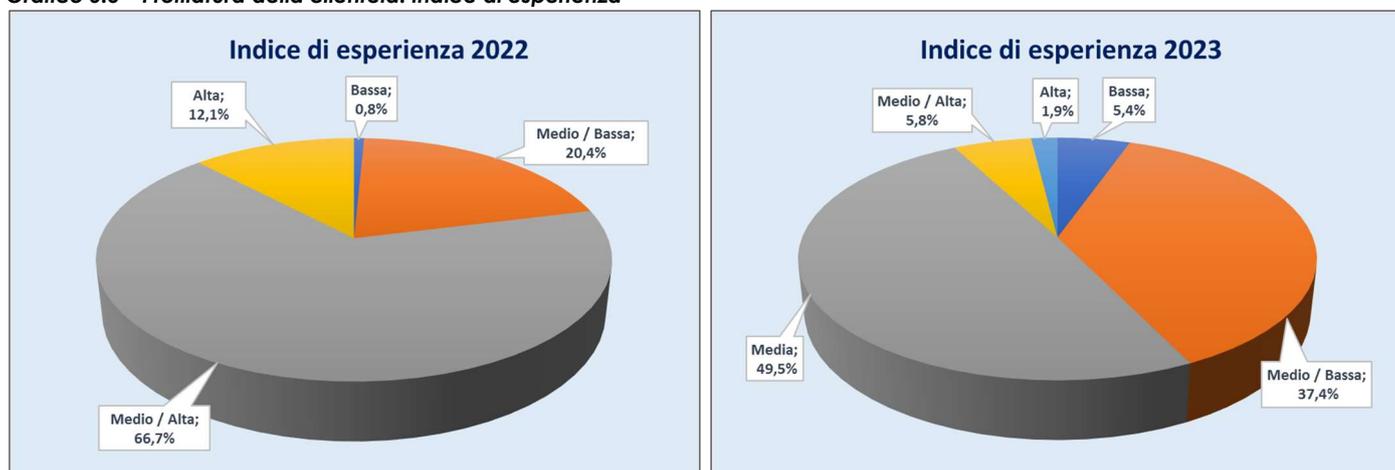
Tabella 3.20 – Composizione raccolta indiretta

COMPOSIZIONE RACCOLTA INDIRETTA							BCC Lodi
	BCC Lodi	Banche Affiliate	Area Territoriale Nord_Ovest	Lombardia	Gruppo Dimensionale4	# RANK (67 banche)	Dati gestionali al 31/12/2023
Raccolta Indiretta / Raccolta Totale	40,2%	35,2%	39,1%	37,5%	23,1%	14	
Raccolta Gestita <sup>(1)</sup> / Raccolta Indiretta	37,2%	61,1%	55,5%	57,4%	39,7%	52	
Prodotti Assicurativi / Raccolta Gestita	15,2%	36,8%	34,1%	32,5%	32,8%	61	
Raccolta Gestita <sup>(1)</sup> / Raccolta Totale	15,0%	21,5%	21,7%	21,5%	9,2%	42	

Fonte: Report Direzionale: evoluzione finanziaria ed economica al 31 dicembre 2023 - Cassa Centrale Banca

Il processo di profilatura della clientela ha esitato la rappresentazione più sotto riportata in ordine alla distribuzione dei profili di conoscenza, esperienza e propensione al rischio:

Grafico 3.6 – Profilatura della clientela: indice di esperienza



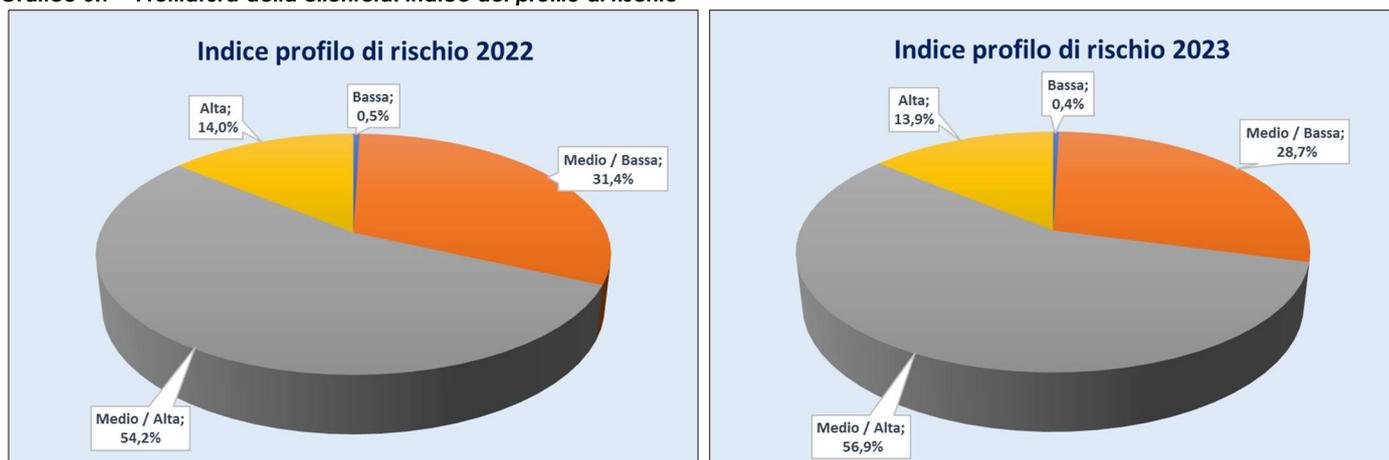
Fonte: elaborazione interna.

Date le frequentazioni intercorse, alla data del 31/12/2023, il 49,5% della clientela manifesta un livello di esperienza finanziaria che, nel tempo, si è qualificata come “Media”.

Il 7,7% della nostra clientela ha un livello di esperienza finanziaria qualificabile come “evoluta”; di converso i livelli finanziariamente meno alfabetizzati della popolazione della nostra clientela sono pari al 42,8% del totale.

A maggio 2023 è entrato in vigore l’aggiornamento MiFID II “Linee Guida 2023” che ha impattato sulle procedure operative mediante l’adozione di nuovi questionari finanziari per la profilazione della clientela, completamente revisionati anche nella scala di classificazione degli indicatori.

Grafico 3.7 – Profilatura della clientela: indice del profilo di rischio



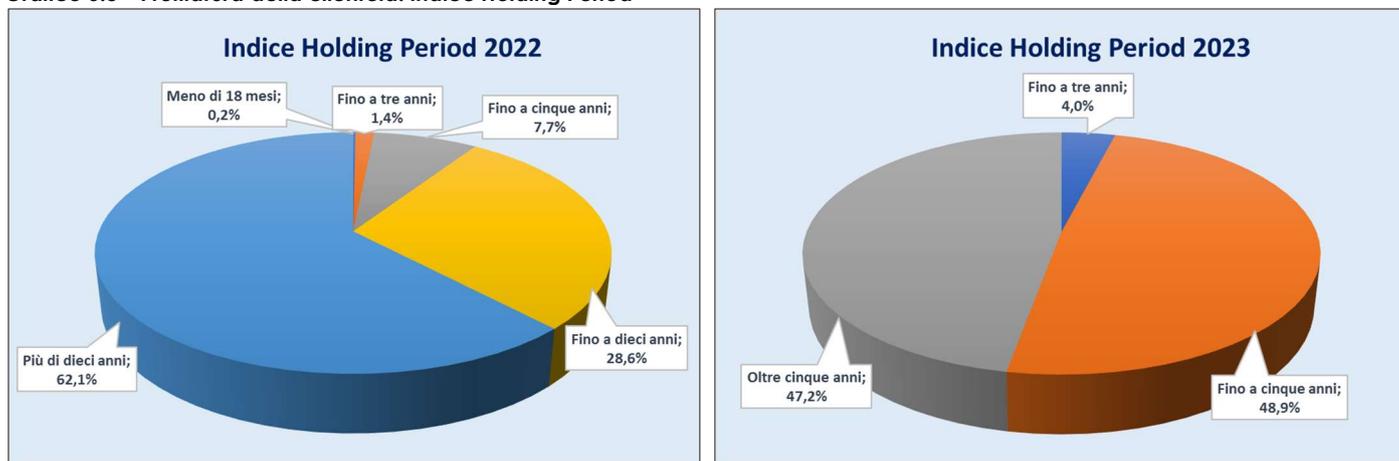
Fonte: elaborazione interna.

Quanto più sopra definito con riferimento al livello di esperienza si traduce poi, ancorché in modo non correlato, nella distribuzione più sopra riportata circa la propensione al rischio della nostra clientela depositante; questo dato risulta rilevante ai fini della definizione e del governo del catalogo prodotti; data la profilazione delle conoscenze specifiche come più sopra descritte emerge che:

- ✓ il 56,9% della popolazione censita tramite dossier titoli è disposto ad accettare una rischiosità di portafoglio algebricamente definita come "medio/alta";
- ✓ il 28,7% della popolazione censita ha fatto rilevare o dichiarato comportamenti e preferenze di acquisto che denotano un profilo di rischio "medio/basso";
- ✓ la clientela con elevato profilo di rischio raggiunge il 13,9% del totale.

L'evoluzione dell'indice del profilo di rischio della clientela rileva, anche per il 2023, una sostanziale continuità nella propensione al rischio con un leggero spostamento della clientela depositante da un profilo medio/basso ad uno medio/alto.

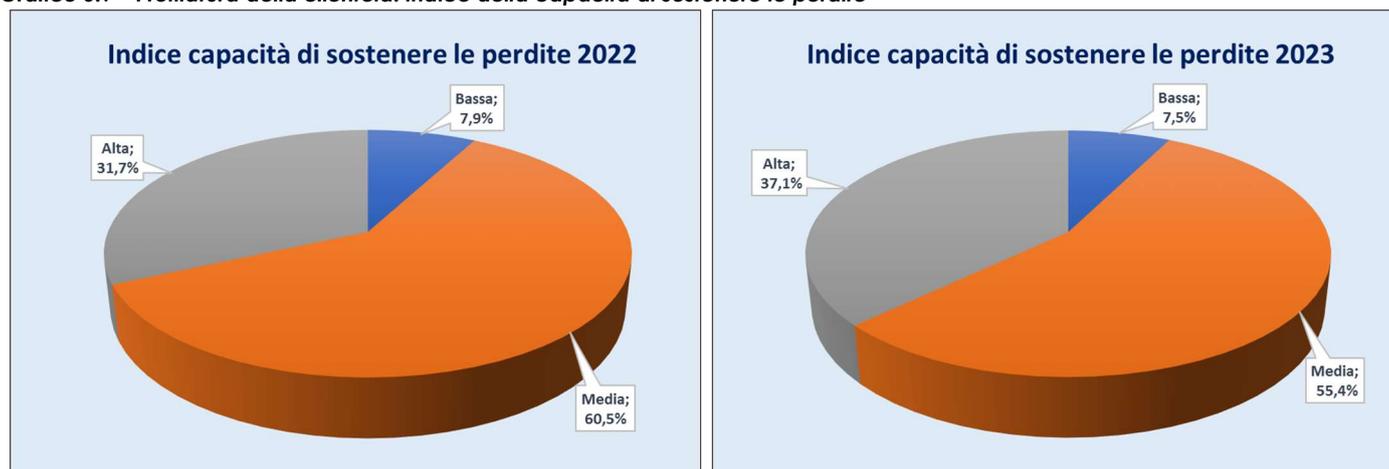
Grafico 3.8 – Profilatura della clientela: indice Holding Period



Fonte: elaborazione interna.

Il combinato effetto della profilatura testé descritta ha implicato che l'orizzonte temporale accettabile di investimento prevalente si sia spostato entro i cinque anni per circa il 52,9% dei nostri risparmiatori; l'adozione del nuovo modello ha ridistribuito i periodi entro i quali il cliente può conservare gli investimenti nel proprio portafoglio privilegiando un arco temporale non superiore a cinque anni. Il restante 47,2% dei risparmiatori predilige un orizzonte temporale superiore ai cinque anni, coerente con la propria necessità di massimizzare i rendimenti in un contesto di mercato di tassi molto bassi.

Grafico 3.9 – Profilatura della clientela: indice della capacità di sostenere le perdite



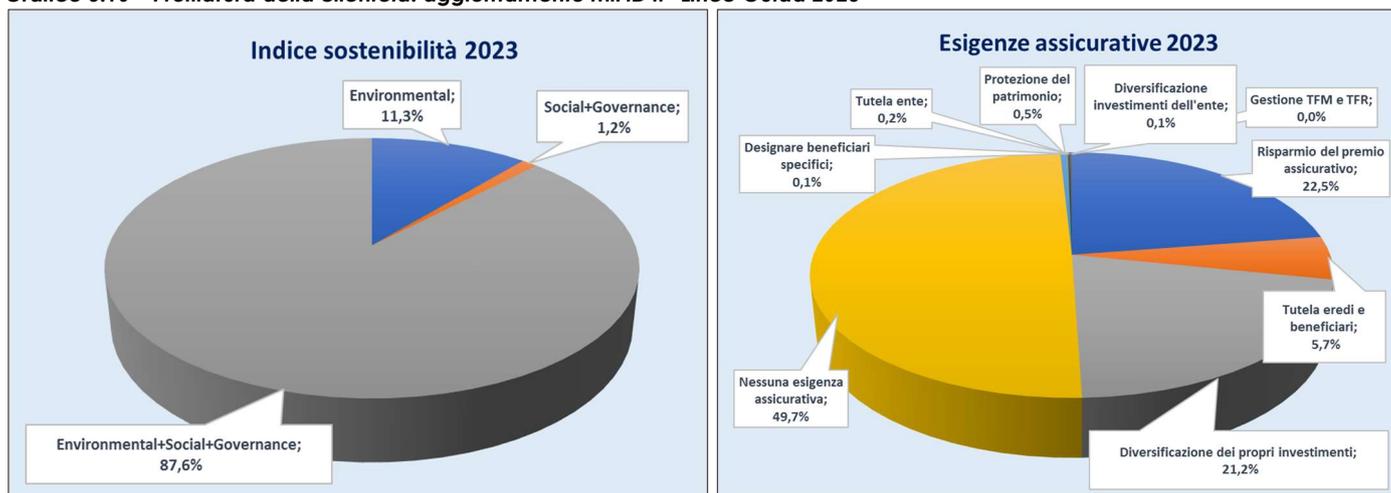
Fonte: elaborazione interna.

Tutto ciò ha contribuito a che il 55,4% dei dossier titoli abbia fatto registrare una capacità di sostenere perdite che, algebricamente, può definirsi come "media".

Il 37,1% ha manifestato una elevata capacità della specie e solo il 7,5% si è posizionato nel cluster "bassa".

Anche nell'analisi dell'indice in esame non si rilevano scostamenti sostanziali rispetto alla classificazione del 2022.

Grafico 3.10 – Profilatura della clientela: aggiornamento MiFID II "Linee Guida 2023"



Fonte: elaborazione interna.

I nuovi questionari finanziari per la profilazione della clientela sono stati altresì integrati con due nuove sezioni aventi ad oggetto le preferenze di sostenibilità ESG e le esigenze assicurative. L'87,6% della nostra clientela depositante ha espresso un significativo interesse verso gli investimenti ESG in linea con la sempre più crescente presa di coscienza dell'importanza degli aspetti ambientali e sociali a seguito dell'adesione all'accordo di Parigi del 2015 e all'Agenda Onu 2030. Dalla valutazione delle esigenze assicurative si evince come, attualmente, la nostra clientela per il 49,7% non ha individuato alcuna esigenza assicurativa, mentre la restante parte opta, anche in un'ottica di pianificazione finanziaria del proprio portafoglio, per la sottoscrizione di prodotti assicurativi quali forme di risparmio e di diversificazione degli investimenti.

## Impieghi verso la clientela

**Tabella 3.21 – Impieghi verso la clientela**

Impieghi verso la clientela	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
<b>Impieghi al costo ammortizzato</b>	<b>258.100</b>	<b>244.985</b>	<b>13.115</b>	<b>5,35%</b>
Conti correnti	35.389	36.581	(1.192)	(3,26%)
Mutui	200.787	189.857	10.931	5,76%
Altri finanziamenti	17.865	16.061	1.804	11,23%
Attività deteriorate	4.058	2.486	1.572	63,24%
<b>Impieghi al fair value</b>	<b>124</b>	<b>177</b>	<b>(53)</b>	<b>(30,07%)</b>
<b>Totale impieghi verso la clientela</b>	<b>258.224</b>	<b>245.162</b>	<b>13.062</b>	<b>5,33%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

**Tabella 3.22 – Composizione % degli impieghi verso la clientela**

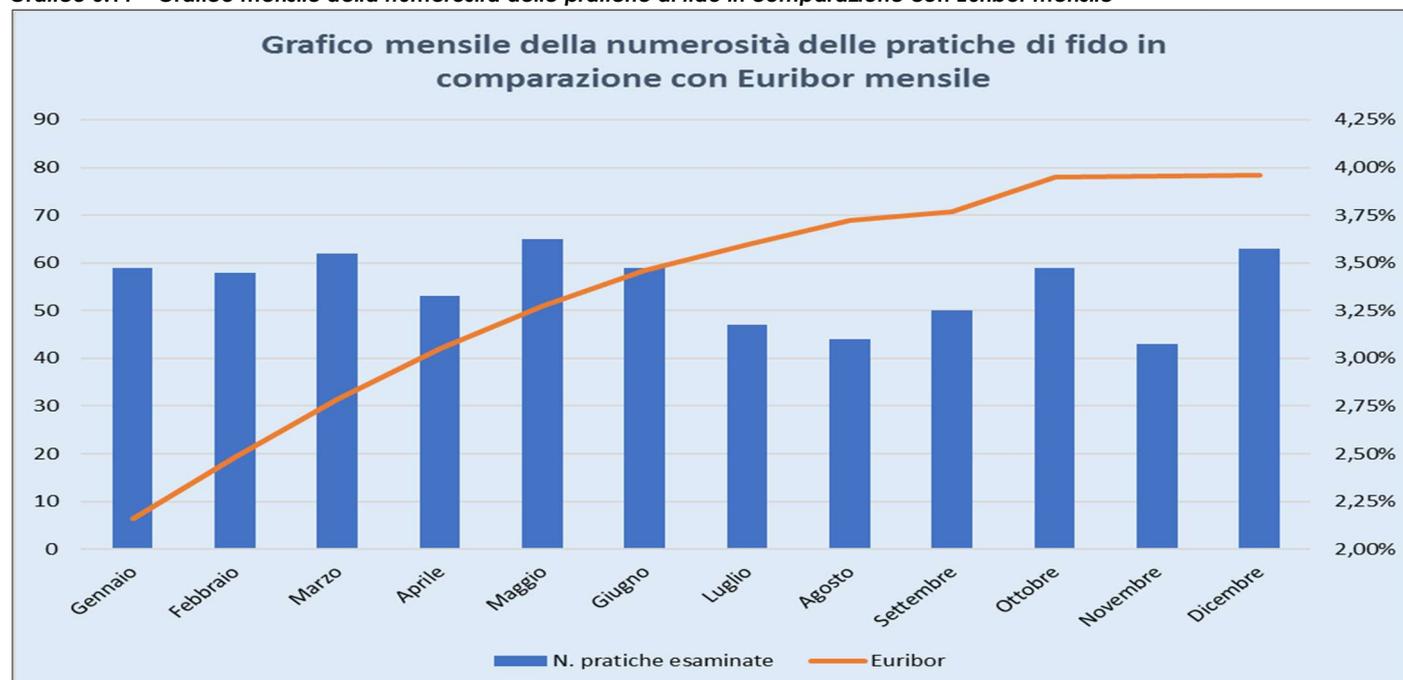
Composizione % degli impieghi verso la clientela	31/12/2023	31/12/2022	Variazione %
Conti correnti	13,70%	14,92%	(8,18%)
Mutui	77,76%	77,44%	0,41%
Altri finanziamenti	6,92%	6,55%	5,65%
Attività deteriorate	1,57%	1,02%	53,92%
Impieghi al Fair Value	0,05%	0,07%	(28,57%)
<b>Totale impieghi verso la clientela</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	

Fonte: elaborazione interna.

L'andamento degli impieghi netti erogati nel corso del 2023, espressione del nostro sostegno al territorio di riferimento della cooperativa, ha manifestato un trend crescente: a fine anno lo stock complessivo dei crediti erogati netti ha segnato un incremento dell'ordine del 5,35%. L'andamento è risultato essere espressione del combinarsi di:

- ✓ un cospicuo aumento dei mutui e degli altri finanziamenti cresciuti rispettivamente del 5,76% e del 11,23%;
- ✓ una diminuzione del 10% della numerosità delle pratiche di fido esaminate data la recente escalation dei tassi di mercato, che ha finito per limitare la clientela *retail* nella sottoscrizione di nuovi prestiti.

**Grafico 3.11 – Grafico mensile della numerosità delle pratiche di fido in comparazione con Euribor mensile**



Fonte: elaborazione interna.

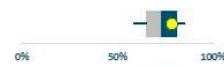
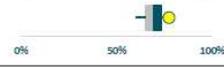
- ✓ l'incremento del 5,76% delle erogazioni a medio e lungo termine a rientro rateale per +10,9 milioni di euro di nuovo erogato al netto dei rientri periodali; questa forma tecnica è stata per la più parte interessata dall'affastellarsi dei mutui erogati alle famiglie e dall'incremento del sostegno alle richieste di investimenti

tecniche da parte del nostro territorio di riferimento nonché delle principali aziende servite anche in ragione del supporto di garanzia offerto dal legislatore.

- ✓ Nel corso del 2023 presso i nostri 12 sportelli commerciali sono stati erogati complessivamente 270 finanziamenti, distribuiti tra mutui ipotecari, fondiari, e chirografari per circa 37,1 milioni di euro di nozionale creditizio pari al 7,44% in più rispetto al 2022; meno i medesimi sono stati erogati 100 crediti al consumo a brand di Gruppo Prestipay per un nozionale di 1,1 milioni di euro, con un incremento del 22,02% rispetto all'esercizio scorso. I soli mutui finalizzati all'acquisto della prima casa di abitazione hanno rappresentato un controvalore complessivo di 15,5 milioni di euro, pari a +4,9 milioni rispetto al 2022, ed in crescita del 46,43%; la quasi totalità degli stessi è stata facilitata dalla garanzia pubblica gratuita del Fondo Prima Casa gestito da CONSAP (Concessionaria Servizi Assicurativi Pubblici S.p.a), prevalentemente nella misura del 50% dell'importo erogato di ciascun mutuo; in taluni casi, ricorrendone i presupposti - quali età inferiore ai 36 anni, ISEE inferiore a 40 mila euro e importo finanziato superiore all'80% del valore - la garanzia è stata conseguita anche all'80% dell'erogato.
- ✓ Quanto al sostegno alle difficoltà congiunturali di famiglie ed imprese locali, riportiamo di aver concesso moratorie a valere su finanziamenti per un debito residuo di circa 3,8 milioni di euro.

Dal 2014 è stato definito, con specifiche autonomie operative in senso all'Area Crediti interna, l'Ufficio Controllo Qualità del Credito; esso, già dal primo 2019, è stato individuato come referente principale verso la Capogruppo per gli ambiti di gestione tipici del settore del *Non Performing Loans*; staffato e strutturato al fine essere idoneo a prevenire le criticità delle posizioni affidate ed a fronteggiare, all'occorrenza, la gestione delle ristrutturazioni di posizioni creditizie, il medesimo Ufficio ha saputo rendersi interlocutore autorevole in tutti i tavoli multi-disciplinari, interni alla BCC o esterni (con la partecipazione dei maggiori operatori bancari nazionali), dove è stato ingaggiato; competono oggi all'ufficio deleghe specifiche per la gestione e la proposizione di iniziative afferenti le posizioni considerate "NPL", oltre al coordinamento ed alla valutazione preventiva di efficacia di ogni richiesta di facilitazione che si connoti, se accolta, come concessione di misura di *forbearance*, sulla base delle previsioni normative specifiche. In buona sostanza e data la numerosità delle nostre filiali (12) abbiamo ritenuto, anche per il 2023, che l'ufficio CQC, adeguatamente staffato, potesse ancora costituire, in affiancamento alla canonica attività di monitoraggio cartolare sull'intero portafoglio crediti, un centro di istruttoria ed avere così anche margini operativi per gestire le necessità di tutte le posizioni in genere ritenute meritevoli di *forbearance measures*, siano esse *performing* o *non performing*. Ciò anche in ragione del forte impulso che il Regolatore Europeo e, di cascata, anche la Capogruppo hanno impresso alla riduzione della consistenza dei cosiddetti crediti NPL.

Tabella 3.23 – Assetto finanziario

<b>ASSETTO FINANZIARIO</b>							BCC Lodi Dati gestionali al 31/03/2024 Dati segnalatici al 31/12/2023
	BCC Lodi	Banche Affiliate	Area Territoriale Nord_Ovest	Lombardia	Gruppo Dimensionale4	# RANK (66 Banche)	
Impieghi / Raccolta (G)	79%	72%	69%	67%	68%	22	
Titoli Governativi / Portafoglio Titoli (G)	97%	97%	97%	97%	96%	30	
Titoli Governativi HTC / Titoli Governativi (G)	78%	70%	72%	75%	69%	12	

Fonte: Report Direzionale: evoluzione finanziaria ed economica al 31 dicembre 2023 - Cassa Centrale Banca

Con un rapporto tra impieghi e raccolta pari al 79% la nostra BCC si conferma inoltre, anche per il 2023, come una Cooperativa di Credito vivace, che non ha fatto mancare il sostegno ai propri soci ed al proprio territorio di operatività certamente secondo le proprie disponibilità: il dato ci colloca al 22° posto nazionale con riferimento alle evidenze di ogni singola BCC affiliata al Gruppo Cassa Centrale Banca; ci confrontiamo con un 72% di media del Gruppo, un 69% della regione Nord Ovest ed un 67% delle aderenti Lombarde.

## Qualità del credito

Tabella 3.24 – Attività per cassa verso la clientela

Attività per cassa verso la clientela	31/12/2023				31/12/2022			
	Esposizione Lorda	Rettifiche di valore complessive	Esposizione netta	Coverage	Esposizione Lorda	Rettifiche di valore complessive	Esposizione netta	Coverage
Esposizioni deteriorate al costo ammortizzato	12.346	(8.288)	4.058	67,13%	8.985	(6.499)	2.486	72,33%
- Sofferenze	5.065	(4.052)	1.013	80,00%	2.401	(2.259)	141	94,11%
- Inadempienze probabili	6.887	(4.132)	2.755	60,00%	6.300	(4.167)	2.133	66,14%
- Sconfiniti/scadute deteriorate	394	(104)	290	26,32%	285	(73)	211	25,78%
Esposizioni non deteriorate al costo ammortizzato	258.600	(4.558)	254.042	1,76%	246.459	(3.960)	242.499	1,61%
Totale attività nette per cassa verso la clientela al costo ammortizzato	270.946	(12.846)	258.100	4,74%	255.444	(10.459)	244.985	4,09%
Esposizioni deteriorate al FV	-	-	-	0,00%	-	-	-	0,00%
Esposizioni non deteriorate al FV	124	-	124	N.D.	177	-	177	N.D.
Totale attività nette per cassa verso la clientela al FV	124	-	124	N.D.	177	-	177	N.D.
<b>Totale attività nette per cassa verso la clientela</b>	<b>271.070</b>	<b>(12.846)</b>	<b>258.224</b>	<b>4,74%</b>	<b>255.622</b>	<b>(10.459)</b>	<b>245.162</b>	<b>4,09%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

## Indici di qualità del credito verso la clientela al costo ammortizzato

Tabella 3.25 – Indici di qualità del credito

Indici di qualità del credito	31/12/2023	31/12/2022
Crediti deteriorati lordi/Crediti lordi	4,55%	3,52%
Sofferenze lorde/Crediti lordi	1,87%	0,94%
Inadempienze probabili lorde/Crediti lordi	2,54%	2,46%
Crediti deteriorati netti/Crediti netti	1,57%	1,01%

Fonte: elaborazione interna.

Per quanto riguarda l'analisi dell'evoluzione della qualità del nostro portafoglio crediti, rispetto alla situazione al 31 dicembre 2022 si osservano i seguenti principali andamenti:

- ✓ l'incremento dell'NPL ratio lordo dei crediti dal 3,52% al 4,55%: questo indicatore si confronta con il 4,4% medio delle affiliate di Gruppo, il 3,5% delle affiliate di Area Nord Ovest ed il 3,7% delle affiliate Lombarde; il dato risente dello slittamento al 2024 di una operazione di cessione di crediti NPL organizzata da Capogruppo;
- ✓ L'incidenza delle sofferenze lorde sul totale degli impieghi si attesta all' 1,87%. Il dato si confronta con una media dell' 1,3% dell'intero Gruppo, come per le BCC di area Nord Ovest e Lombarde; la dinamica delle esposizioni a sofferenza lorde è stata interessata da 25 nuove scritturazioni per un valore complessivo di 3,6 milioni di Euro: di esse 2,4 milioni di euro provengono da esposizioni deteriorate 2022 e 1,1 milioni di euro da esposizioni in bonis; a fine giugno è stata perfezionata una piccola operazione di cessione pro-soluto di 56 posizioni a sofferenza per un importo di circa 1,5 milioni di euro, nell'alveo del coordinamento di Gruppo ed in una logica di cessione "single name", sfruttando l'apporto ed il contributo di una piattaforma informatica specializzata; l'aggregato delle sofferenze risulta coperto da accantonamenti per l'80,0%;
- ✓ Il valore lordo delle inadempienze probabili a fine esercizio si attesta a 6,9 milioni di Euro, rilevando un incremento di 587 mila euro rispetto al dato del 31 dicembre 2022; le posizioni classificate ad inadempienze probabili sul totale degli impieghi si attestano al 2,54%; la media delle BCC aderenti al nostro Gruppo Bancario Cooperativo segna un 3,0%: all'interno troviamo le BCC della Regione Nord Ovest con il 2,1% e le BCC Lombarde con il 2,3%; nel corso dell'esercizio sono state classificate a

inadempienze probabili 34 posizioni per un controvalore complessivo di 5,0 milioni di euro: di cui 4,7 milioni di euro provenienti da *bonis* e 153 mila euro provenienti da deteriorate; a fine anno era prevista una cessione di posizioni classificate ad inadempienze probabili che per ragioni organizzative e di mercato è stata posticipata al primo semestre dell'esercizio 2024;

- ✓ Le esposizioni scadute/sconfinanti si attestano a 394 mila Euro con un'incidenza dello 0,15% sul totale degli impieghi: la media del Gruppo e delle BCC della nostra regione si attesta allo stesso modo allo 0,1%; il coverage delle esposizioni scadute determinato dal modello statistico utilizzato dal Gruppo si attesta al 26,3% contro una media del 45,1% segnata dalle consociate al Gruppo Bancario che si riconosce in Cassa Centrale Banca s.p.a. di Trento;
- ✓ In ragione dell'applicazione di un modello di svalutazione forfettaria del credito in *bonis* il medesimo aggregato risulta svalutato per l'1,76%, superiore del 28,5% all'omologo coverage espresso dalla media delle affiliate di Gruppo che si attesta all'1,37%.

Tabella 3.26 – Asset Quality

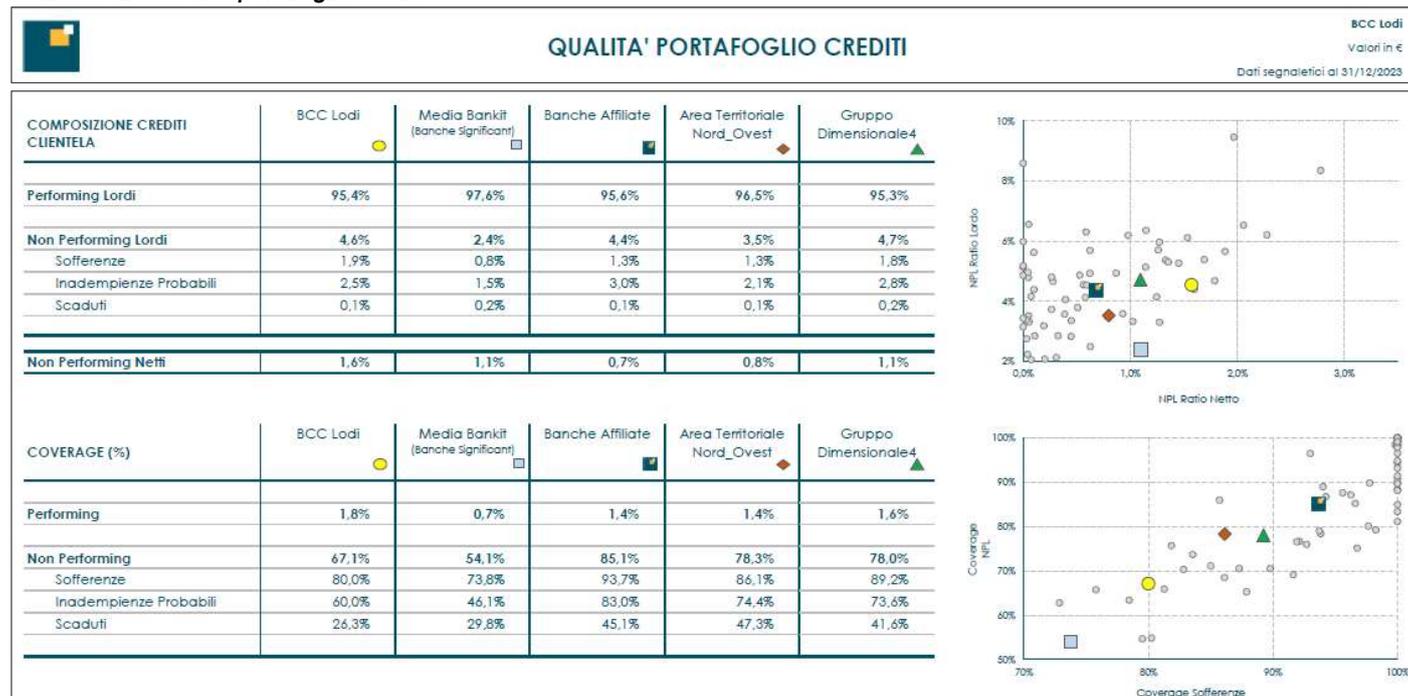
BCC Lodi Dati gestionali al 31/03/2024 Dati segnalatici al 31/12/2023						
ASSET QUALITY						
	BCC Lodi	Banche Affiliate	Area Territoriale Nord_Ovest	Lombardia	Gruppo Dimensionale4	# RANK (66 Banche)
NPL Ratio Lordo	4,6%	4,4%	3,5%	3,7%	4,7%	32
Coverage Ratio NPL	67,1%	85,1%	78,3%	78,9%	78,0%	59
Sofferenze Lorde su Crediti Lordi	1,9%	1,3%	1,3%	1,3%	1,8%	53
Coverage Ratio Sofferenze	80,0%	93,7%	86,1%	85,3%	89,2%	61
IP su Crediti Lordi	2,5%	3,0%	2,1%	2,3%	2,8%	26
Coverage Ratio IP	60,0%	83,0%	74,4%	75,9%	73,6%	60
Past Due su Crediti Lordi	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	45
Coverage Ratio Past Due	26,3%	45,1%	47,3%	58,0%	41,6%	56
Coverage Ratio Performing	1,74%	1,37%	1,40%	1,57%	1,59%	20
Voce 130 su Crediti Clientela / Crediti Clientela Netti	1,48%	0,21%	0,31%	0,42%	1,23%	14
Texas Ratio	24,3%	21,7%	21,0%	21,6%	18,4%	42

Fonte: Report Direzionale: evoluzione finanziaria ed economica al 31 dicembre 2023 - Cassa Centrale Banca

Per effetto di una politica particolarmente prudente sulle coperture totali il complessivo aggregato dei crediti deteriorati netti si attesta all'1,6%; questo dato si confronta con l'1,1% registrato dalle Banche cosiddette "Significant" a livello nazionale, lo 0,7% segnato dalle affiliate al nostro Gruppo Bancario Cooperativo e lo 0,8% registrato dal sottogruppo delle affiliate dell'area Nord Ovest.

Rilevi a questo punto rimarcare come, in questo contesto, il coverage complessivo del credito *non performing* di Bcc Lodi superi di 13 punti percentuali il coverage medio delle banche *significant* nazionali.

Grafico 3.12 – Qualità portafoglio crediti



Fonte: Report Direzionale: evoluzione finanziaria ed economica al 31 dicembre 2023 - Cassa Centrale Banca

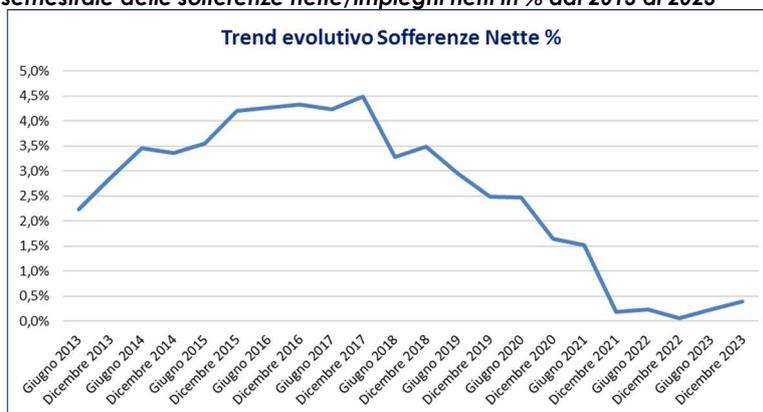
Dal punto di vista dei trend storici le evidenze andamentali annue espressione della qualità del nostro credito, così come calcolate sui dati di bilancio, risultano riassunte nelle tabelle più sotto riportate:

Tabella 3.27 – La qualità del credito nel medio periodo: trend evolutivo delle sofferenze dal 2013 al 2023

Trend evolutivo delle Sofferenze lorde e nette	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Totale sofferenze lorde (capitale e interessi)</b>	<b>9.686</b>	<b>15.518</b>	<b>20.187</b>	<b>22.405</b>	<b>25.016</b>	<b>23.508</b>	<b>13.599</b>	<b>12.679</b>	<b>3.787</b>	<b>2.448</b>	<b>5.242</b>
Sofferenze nette	5.597	6.296	8.314	9.081	9.358	6.941	5.071	3.482	431	141	1.013
Importo svalutazioni complessive	4.089	9.222	11.873	13.324	15.658	16.567	8.528	9.197	3.356	2.307	4.229
<b>Percentuale svalutata</b>	<b>42,22%</b>	<b>59,43%</b>	<b>58,82%</b>	<b>59,47%</b>	<b>62,59%</b>	<b>70,47%</b>	<b>62,71%</b>	<b>72,54%</b>	<b>88,62%</b>	<b>94,24%</b>	<b>80,68%</b>
<b>Percentuale delle sofferenze lorde sui crediti verso clientela lordi</b>	<b>4,77%</b>	<b>7,74%</b>	<b>9,30%</b>	<b>9,75%</b>	<b>10,87%</b>	<b>10,53%</b>	<b>6,24%</b>	<b>5,62%</b>	<b>1,58%</b>	<b>0,96%</b>	<b>1,93%</b>
<b>Percentuale delle sofferenze nette sui crediti verso clientela netti</b>	<b>2,85%</b>	<b>3,36%</b>	<b>4,21%</b>	<b>4,33%</b>	<b>4,49%</b>	<b>3,49%</b>	<b>2,48%</b>	<b>1,64%</b>	<b>0,19%</b>	<b>0,06%</b>	<b>0,39%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Grafico 3.13 – Trend evolutivo semestrale delle sofferenze nette/impieghi netti in % dal 2013 al 2023

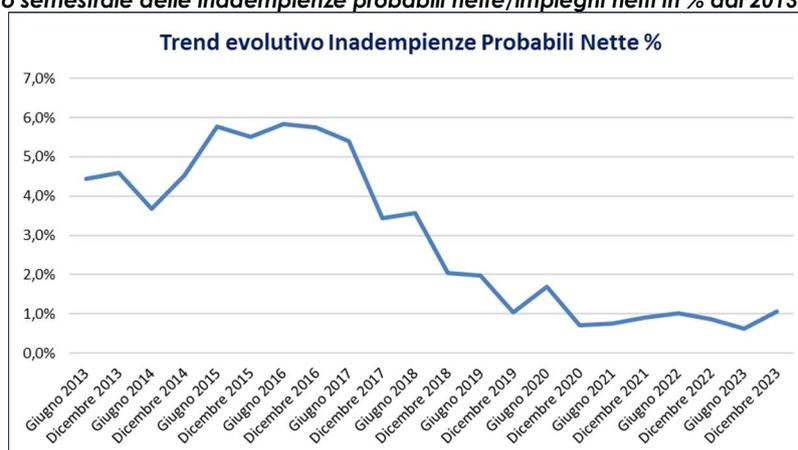


Fonte: elaborazione interna.

**Tabella 3.28 – La qualità del credito nel medio periodo: trend evolutivo delle inadempienze probabili lorde e nette dal 2013 al 2023**

Trend evolutivo delle Inadempienze Probabili lorde e nette	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Inadempienze Probabili lorde	10.970	11.183	16.798	16.832	11.158	7.981	3.999	2.782	4.997	6.300	6.887
Inadempienze Probabili nette	8.992	8.474	10.861	12.066	7.169	4.065	2.122	1.530	2.091	2.133	2.755
Importo svalutazioni complessive	1.978	2.709	5.937	4.766	3.989	3.916	1.877	1.252	2.906	4.167	4.132
<b>Percentuale svalutata</b>	<b>18,03%</b>	<b>24,22%</b>	<b>35,34%</b>	<b>28,32%</b>	<b>35,75%</b>	<b>49,07%</b>	<b>46,94%</b>	<b>45,00%</b>	<b>58,15%</b>	<b>66,14%</b>	<b>60,00%</b>
<b>Percentuale degli incagli netti sui crediti verso clienti</b>	<b>4,59%</b>	<b>4,52%</b>	<b>5,50%</b>	<b>5,76%</b>	<b>3,44%</b>	<b>2,04%</b>	<b>1,04%</b>	<b>0,72%</b>	<b>0,91%</b>	<b>0,87%</b>	<b>1,07%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

**Grafico 3.14 – Trend evolutivo semestrale delle inadempienze probabili nette/impieghi netti in % dal 2013 al 2023**

Fonte: elaborazione interna.

**Tabella 3.29 – Svalutazioni crediti in bonis dal 2013 al 2023**

Svalutazioni crediti in bonis	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Crediti lordi in bonis	181.629	170.272	179.556	189.243	193.144	190.859	199.590	209.292	229.853	246.459	258.600
Crediti netti in bonis	180.659	169.147	177.771	187.324	191.409	187.033	196.861	206.063	225.647	242.499	254.042
Importo svalutazioni complessive	970	1.125	1.785	1.919	1.735	3.826	2.729	3.229	4.206	3.960	4.558
<b>Percentuale svalutata</b>	<b>0,53%</b>	<b>0,66%</b>	<b>0,99%</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,90%</b>	<b>2,00%</b>	<b>1,37%</b>	<b>1,54%</b>	<b>1,83%</b>	<b>1,61%</b>	<b>1,76%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Risultano evidenti da un'attenta analisi comparata di trends storici alcune dinamiche di fondo evidenziate nel 2023 dalla gestione del comparto del credito deteriorato e dalla determinazione delle svalutazioni collettive dello stock del credito in bonis:

- La citata prudenza utilizzata dal Gruppo nella svalutazione del credito in bonis (con particolare attenzione alle posizioni appostate in Stage 2) abbia comportato un ulteriore irrobustimento delle svalutazioni collettive del credito in bonis del 10% circa attestandolo in area 1,76%.
- I livelli di svalutazione del credito ammalorato raggiunti nei precedenti esercizi (allorquando non oltrepassarono sistematicamente le previsioni portate dalle policies di svalutazione specifica) necessitavano di una revisione critica in ragione del confronto con l'industria bancaria e dei crescenti rischi fiscali individuati dietro il perdurare di svalutazioni così importanti a fronte garanzie capienti anche di matrice pubblica (fondo a supporto delle PMI gestita da MCC, fondo a supporto dei mutui prima casa gestito da Consap).

Tabella 3.30 – Crescita volumi da inizio anno

CRESCITA VOLUMI DA INIZIO ANNO							BCC Lodi
							Dati gestionali al 31/12/2023
	BCC Lodi	Banche Affiliate	Area Territoriale Nord_Ovest	Lombardia	Gruppo Dimensionale4	# RANK (67 banche)	
Crediti Performing	4,6%	-0,9%	-0,3%	-1,1%	2,4%	7	
Crediti Performing Retail	4,6%	2,4%	2,0%	0,9%	4,0%	24	
Crediti Non Performing	37,9%	-14,1%	-13,9%	-10,3%	-6,8%	65	
Raccolta Diretta	4,0%	1,7%	2,3%	3,2%	2,1%	16	
Raccolta Indiretta	42,7%	22,1%	25,3%	28,2%	34,7%	9	
Raccolta Indiretta Amministrata	66,7%	58,1%	54,8%	63,9%	67,9%	27	
Raccolta Indiretta Gestita (1)	14,8%	6,7%	8,7%	10,3%	3,7%	9	
Gestioni Patrimoniali e Fondi	10,6%	9,2%	9,4%	8,9%	5,6%	21	
Prodotti Assicurativi	45,7%	2,5%	7,4%	13,3%	-0,1%	4	

Fonte: Report Direzionale: evoluzione finanziaria ed economica al 31 dicembre 2023 - Cassa Centrale Banca

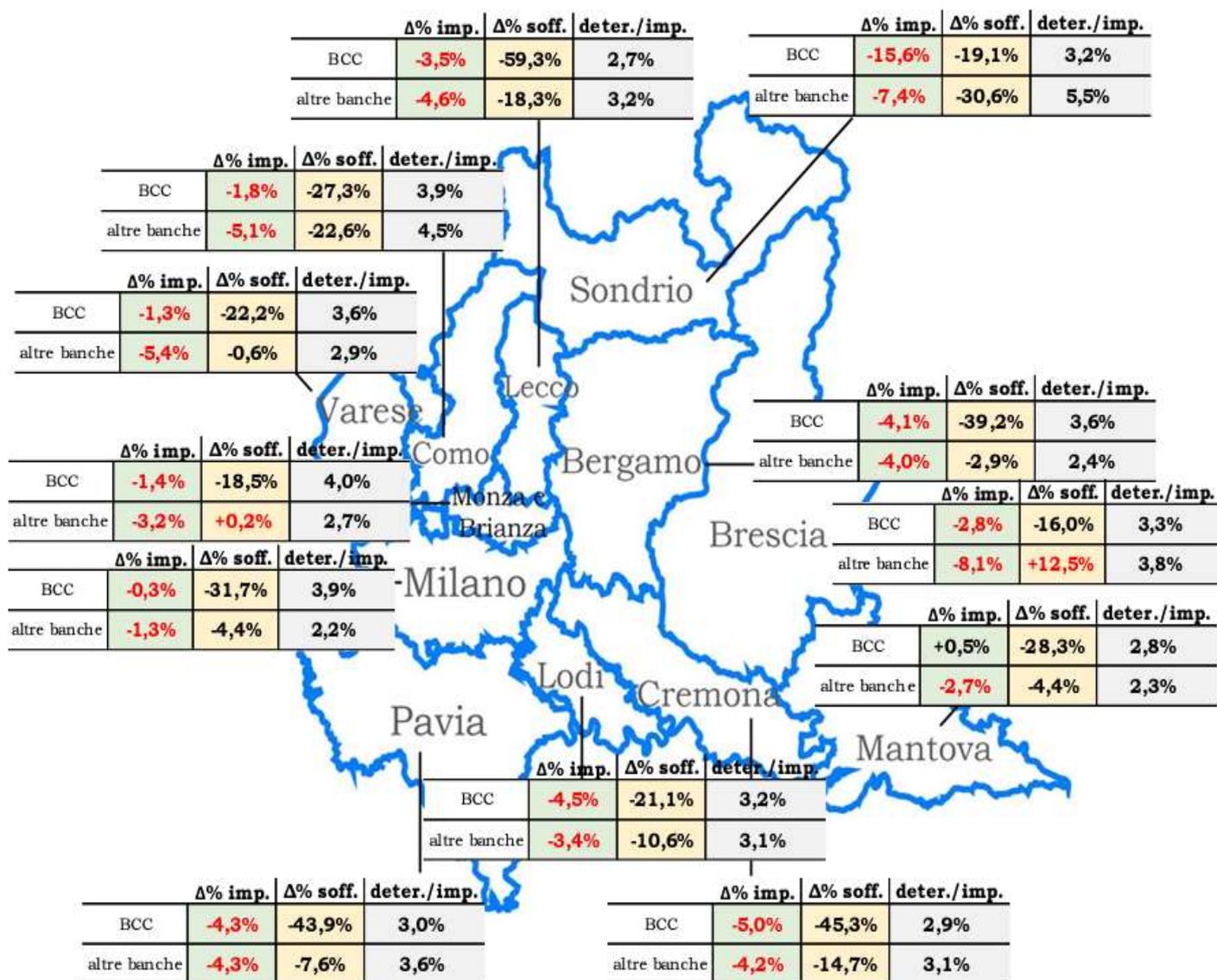
Volendo condurre un'analisi comparativa della dinamicità impressa nel 2023 alle masse delle principali grandezze che caratterizzano l'attivo ed il passivo della nostra BCC rileviamo una situazione di forte dinamicità relativa:

- ✓ i crediti *performing* sono aumentati in misura nettamente superiore (+4,6%) rispetto ai *peers* regionali, dell'Area Nord-Ovest e del Gruppo che hanno registrato una variazione negativa; **tale crescita ci posiziona al settimo posto nella graduatoria di Gruppo;**
- ✓ la crescita in termini lordi evidenziata di fatto dal credito *non performing* (+37,9%) è anche il risultato dello slittamento al 2024 di una operazione di cessione di NPL organizzata dalla Capogruppo; essa si confronta però con una contrazione media dello stock dei crediti NPL da parte dei *peers* a confronto;
- ✓ la considerevole crescita della raccolta indiretta del 42,7%, ben superiore alla media nazionale (+22,1%) ed al dato medio regionale (+28,2%), **ci classifica al nono posto nel ranking di Gruppo;**
- ✓ la componente amministrata della raccolta indiretta, rappresentata pressoché integralmente da emissioni governative, ha segnato un significativo incremento del +66,7% contro il +58,1% medio nazionale di Gruppo ed il +63,9% dei *peers* regionali. La componente gestita ha segnato un +14,8% quando la media del Gruppo si è attestata a 6,7%. La componente legata alle Gestioni Patrimoniali ed al collocamento di quote di fondi e SICAV ci ha visti protagonisti con +10,6% che non sfigura confrontandosi con il 9,2% della media del Gruppo e all' 8,9% della categoria regionale;
- ✓ molto rilevante la crescita delle preferenze di investimento accordate alla categoria dei prodotti di risparmio assicurativo in ordine ai quali abbiamo registrato una lusinghiera crescita del 45,7% delle masse contro una media di gruppo del 2,5% ed un dato delle consorelle lombarde pari al 13,3%; **ciò ci ha valso il quarto posto nella graduatoria di crescita dell'intero gruppo nel settore specifico.**

Degna rappresentazione del percorso intrapreso, nel corso degli ultimi anni, dalla nostra BCC riteniamo si possa rinvenire anche dalla disamina della suggestiva evidenza info grafica più sotto riportata; essa dettaglia, con riferimento alla chiusura del 2023, la variazione degli impieghi in bonis in corso d'anno, la variazione delle sofferenze lorde e la quota % di ammalorato in portafoglio per rapporto alle evidenze di ogni provincia lombarda. Dal confronto con tutte le province in generale si rileva che la variazione degli impieghi in bonis di BCC Lodi pari al 4,9% risulta significativamente superiore rispetto al dato medio sia delle BCC che delle Altre Banche, soprattutto se equiparata alla medesima variazione percentuale registrata dalle BCC della provincia di Lodi, negativa per -4,5%. Il livello di ammalorato di BCC Lodi pari a 4,6%, in aumento rispetto al dato medio delle altre BCC, risente dell'eccezionale slittamento al 2024 di un'operazione di cessione di crediti NPL.

Grafico 3.15 – Congiuntura bancaria province Lombardia: BCC vs Altre Banche

BCC VS ALTRE BANCHE (VAR. % DICEMBRE 2023/ DICEMBRE 2022)



Fonte: Circolare Federcasse "Punto Regioni" n. 23. Note congiunturali economiche, finanziarie e bancarie sulle Regioni italiane a dicembre 2023.

## Composizione e dinamica delle attività finanziarie

**Tabella 3.31 – Attività finanziarie**

Attività finanziarie	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Attività finanziarie obbligatoriamente valutate al f.v.	1.005	1.054	(49)	(4,69%)
Attività finanziarie valutate al fair value a OCI	61.937	57.086	4.851	8,50%
Crediti verso banche	5.939	6.769	(830)	(12,26%)
Crediti verso clientela di cui: titoli al costo ammortizzato	118.308	127.091	(8.782)	(6,91%)
<b>Totale</b>	<b>187.189</b>	<b>191.999</b>	<b>(4.810)</b>	<b>(2,51%)</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

**Tabella 3.32 – Composizione e dinamica delle attività finanziarie**

Composizione e dinamica delle attività finanziarie	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
<b>Titoli di stato</b>	<b>175.051</b>	<b>178.533</b>	<b>(3.482)</b>	<b>(1,95%)</b>
Al costo ammortizzato	116.354	124.679	(8.325)	(6,68%)
Al FV con impatto a Conto Economico	-	-	-	0,00%
Al FV con impatto sulla redditività complessiva	58.696	53.854	4.842	8,99%
<b>Altri titoli di debito</b>	<b>4.555</b>	<b>5.707</b>	<b>(1.152)</b>	<b>(20,19%)</b>
Al costo ammortizzato	4.547	5.701	(1.154)	(20,24%)
Al FV con impatto a Conto Economico	8	6	2	33,33%
Al FV con impatto sulla redditività complessiva	-	-	-	0,00%
<b>Titoli di capitale</b>	<b>3.240</b>	<b>3.232</b>	<b>8</b>	<b>0,25%</b>
Al FV con impatto a Conto Economico	-	-	-	0,00%
Al FV con impatto sulla redditività complessiva	3.240	3.232	8	0,25%
<b>Quote di OICR</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,00%</b>
Al FV con impatto a Conto Economico	-	-	-	0,00%
<b>Totale attività finanziarie</b>	<b>182.846</b>	<b>187.472</b>	<b>(4.626)</b>	<b>(2,47%)</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

La dinamica del portafoglio titoli è stata influenzata dalla variazione della componente "attività finanziarie valutate al costo ammortizzato" costituita quasi esclusivamente da titoli di Stato governativi europei, per un controvalore complessivo, a valori di mercato, pari a 116,4 milioni di Euro.

La voce "Altri titoli di debito al costo ammortizzato" è popolata anche da un titolo di debito subordinato emesso da una primaria istituzione creditizia, ora del Gruppo BPER, per nominali 2 milioni euro; l'investimento in questa emissione subordinata si inquadra nella strategia di gruppo finalizzata alla riorganizzazione ed all'acquisizione di buona parte del Gruppo Bancario Carige a cui apparteneva l'emittente; a questa emissione si aggiungono oltre 2,5 milioni di euro di nozionale di una emissione *senior* (Buonconsiglio 4) legata all'ultima auto-cartolarizzazione di NPL a cui la BCC ha partecipato.

La voce "attività finanziarie valutate al fair value" costituita esclusivamente da titoli di Stato governativi europei a tasso variabile o indicizzati all'inflazione è aumentata di 4,9 milioni di euro rispetto al 2022 a fronte dell'acquisto di un BTP per 5 milioni di euro ed al rimborso di 2 milioni di euro di un titolo di Stato portoghese con conseguente riacquisto di titoli di Stato tedeschi e francesi per altrettanti 2 milioni di euro.

La BCC detiene anche "attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico", per un valore di 8 mila euro: si tratta di titoli *mezzanine* e *junior* acquisiti in ragione dell'auto-cartolarizzazione di crediti deteriorati perfezionata dalle strutture del nostro GBC a seguito dell'operazione di cessione di *Non Performing Loans* a cui anche la nostra BCC ha partecipato nel 2021.

Nei portafogli di proprietà della BCC non sono presenti altri titoli strutturati o complessi.

La gestione del complessivo portafoglio di proprietà consegue al disposto di prescrizioni vincolanti emanate dalla Capogruppo in ragione della necessità di gestire il rischio finanziario complessivo di tutto il GBC.

Dato un portafoglio di attività finanziarie che attestava a fine 2023, 183 milioni di euro, il 96% era rappresentato da titoli di stato; il residuo risultava appannaggio dell'emissione subordinata testé descritta, titoli variamente riconducibili ai salvataggi imposti dalle logiche di appartenenza al mondo del credito cooperativo, partecipazioni e di titoli di stato europei il cui acquisto è stato imposto da logiche di Gruppo, funzionali al raggiungimento di una diversificazione complessiva più figlia di prescrizioni di Vigilanza che di un complessivo razionale economico e finanziario. Nel corso del 2023, per prescrizioni di Gruppo, è stato mantenuto un ammontare di poco più del 12% degli investimenti complessivi di portafoglio, pari a circa 22,1 milioni, in obbligazioni emesse da governi europei investment grade e da organizzazioni sovranazionali sempre investment grade.

**Tabella 3.33 – Valore lordo di bilancio dei titoli esteri per Stato Sovrano o Istituzione Sovranazionale emittente**

Stato Sovrano o Istituzione Sovranazionale	Bilancio – valore lordo	Quota
Austria	99	0,45%
Belgio	298	1,35%
Emittenti Bancari	603	2,72%
Enti Sovranazionali	1.599	7,23%
Francia	2.367	10,70%
Germania	1.669	7,55%
Portogallo	2.825	12,77%
Spagna	12.657	57,23%
<b>Totale Governativi</b>	<b>22.117</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

**Tabella 3.34 – Valore lordo di bilancio dei titoli esteri per Rating Moody's**

Stato Sovrano o Istituzione Sovranazionale (Rating Moody's)	Bilancio – valore lordo	Quota
A3	2.825	12,77%
Aa1	99	0,45%
Aa2	2.367	10,70%
Aa3	298	1,35%
Aaa	3.871	17,50%
Baa1	12.657	57,23%
<b>Totale Governativi</b>	<b>22.117</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Date le opportunità della curva dei rendimenti dei mercati finanziari domestici e data la distribuzione per vita residua dei titoli di stato italiani presenti in portafoglio, oltre il 73% si collocava nel segmento fino a 3 anni:

**Tabella 3.35 – Distribuzione per vita residua dei titoli di stato emessi dalla Repubblica italiana in portafoglio**

Durata residua	Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	Totale	Incidenza %
fino a 6 mesi	5.010	25.476	30.486	19,85%
da 6 mesi a 1 anno	28.108	-	28.108	18,30%
da 1 a 3 anni	41.566	11.214	52.780	34,37%
da 3 a 5 anni	489	7.512	8.001	5,21%
da 5 a 10 anni	25.493	-	25.493	16,61%
oltre 10 anni	8.691	-	8.691	5,66%
<b>Totale</b>	<b>109.357</b>	<b>44.202</b>	<b>153.559</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati lordi espressi in migliaia di euro.

Ciò risulta frutto della necessità gestionale di avere attivi liquidi con cui rimborsare, in corso di 2024, la nostra quota di finanziamenti europei di matrice BCE (TLTRO III).

**Tabella 3.36– Assetto finanziario**

BCC Lodi  
Dati gestionali al 31/03/2024  
Dati segnalatici al 31/12/2023

ASSETTO FINANZIARIO						
	BCC Lodi	Banche Affiliate	Area Territoriale Nord_Ovest	Lombardia	Gruppo Dimensionale4	# RANK (66 Banche)
Impieghi / Raccolta (G)	79%	72%	69%	67%	68%	22
Titoli Governativi / Portafoglio Titoli (G)	97%	97%	97%	97%	96%	30
Titoli Governativi HTC / Titoli Governativi (G)	78%	70%	72%	75%	69%	12

Fonte: Report Direzionale: evoluzione finanziaria ed economica al 31 dicembre 2023 - Cassa Centrale Banca.

BCC Lodi evidenziava al giro di boa di fine anno un portafoglio titoli di proprietà composto al 97% da emissioni governative sia italiane sia europee: medesimo dato segnato anche dalla media delle BCC del nostro Gruppo e dalle consorelle Lombarde.

Delle emissioni governative in portafoglio il 78% delle stesse era riclassificato, alla medesima data, nel portafoglio *Held to Collect*; il dato risulta di 8 punti percentuali superiore al dato espressione della media nazionale, di 3 punti percentuali superiore al dato regionale, e di 6 punti percentuali superiore rispetto all' Area Nord Ovest. La composizione del portafoglio così strutturata ci posiziona al 12° posto nel ranking di Gruppo.

Sul versante invece della partecipazione alla Federazione Regionale occorre segnalare come la stessa abbia cessato di operare secondo i dettami del vecchio statuto a far data dal primo gennaio 2019: la riorganizzazione in atto, alla cui definizione BCC Lodi ha partecipato in modo attivo per il tramite del proprio rappresentante in consiglio di amministrazione della medesima, ha riservato, a quel che resta delle strutture della stessa, un ruolo attivo e temporalmente definito solo in tema di Vigilanza Cooperativa ed azioni di coordinamento funzionali allo Sviluppo della Cooperazione; la quota associativa ha pertanto subito un doveroso ridimensionamento funzionale al mantenimento del *building* milanese e della dozzina di risorse che ancora in esso operano, al servizio di una *mission* così ridimensionata.

L'adesione di BCCL alla medesima Federazione, resa opzionale dalle modifiche statutarie deliberate dalla nostra assemblea straordinaria del 24 novembre 2018, risulta oggi ancora *sub iudice* alla valutazione in atto ed in divenire, delle possibilità e delle opportunità legate ad una nostra eventuale rescissione degli accordi partecipativi.

## Strumenti finanziari derivati

La BCC non aveva in essere al 31 dicembre 2023 alcuno strumento derivato di copertura.

## Posizione interbancaria

Tabella 3.37 – Posizione interbancaria

Posizione interbancaria	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Crediti verso banche	4.902	5.111	(209)	(4,09%)
di cui al fair value	873	871	2	0,22%
Debiti verso banche	(101.346)	(109.009)	7.663	(7,03%)
<b>Totale posizione interbancaria netta</b>	<b>(96.444)</b>	<b>(103.898)</b>	<b>7.454</b>	<b>(7,17%)</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Al 31 dicembre 2023 l'indebitamento interbancario della Banca si presenta pari a 101,3 milioni di Euro a fronte dei 109,0 milioni di Euro registrati al 31 dicembre 2022.

In tale ambito si distinguono:

- o i finanziamenti concessi da BCE nell'ambito della cosiddetta "TLTRO III" con scadenza sino al 2024, per un ammontare complessivo pari a 79,3 milioni di euro;
- o i finanziamenti interbancari pari a 19,3 milioni di euro;
- o saldo conto corrente presso Cassa Centrale Banca pari a 2,7 milioni di euro.

La voce dei "Crediti verso Banche" è risultata interessata invece da ricomposizioni ordinarie afferenti alla normale gestione della tesoreria a breve termine della BCC.

Tale voce, pari a fine anno ad un totale di 4,90 milioni di euro, risultava composta dalle seguenti categorie:

- ✓ Depositi liberi con banche per 391 mila euro;
- ✓ Conti Correnti in valuta per 292 mila euro;
- ✓ Depositi vincolati (IPS) di Gruppo valutati al fair value per 873 mila euro;
- ✓ Giacenze su depositi per 532 mila euro;
- ✓ Riserva obbligatoria, detenuta presso Cassa Centrale Banca, per una consistenza a fine anno di 2,81 milioni di euro.

## Immobilizzazioni materiali ed immateriali

**Tabella 3.38 – Immobilizzazioni**

Immobilizzazioni	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Partecipazioni	1	2	(1)	(50,00%)
Attività Materiali	10.148	9.669	479	4,94%
Attività Immateriali	4	5	(1)	(20,00%)
<b>Totale immobilizzazioni</b>	<b>10.153</b>	<b>9.676</b>	<b>477</b>	<b>4,93%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

La situazione in tabella rappresenta il valore, al netto degli ammortamenti, delle categorie con le quali risultano segmentabili i cespiti aziendali, anche strumentali all'attività caratteristica.

Al 31 dicembre 2023, l'aggregato delle immobilizzazioni, comprendente le partecipazioni e le attività materiali e immateriali, si collocava a 10,2 milioni di Euro, in aumento di 477 mila di euro rispetto a dicembre 2022, per una variazione percentuale complessiva dell'ordine del 4,93%.

Gli asset immobiliari riclassificati secondo le prescrizioni dei principi contabili IAS 16 (immobili strumentali) e IAS 40<sup>12</sup> (immobili acquisiti per finalità di reddito o investimento), ricompresi nella voce 80 di stato patrimoniale, si attestavano a fine anno a 10,1 milioni di euro, in aumento del 4,94% rispetto a dicembre 2022 ed al netto della dinamica degli ammortamenti.

Per la gestione specifica del comparto la nostra BCC, debitamente indirizzata dalla propria commissione immobili interna, ha da tempo attivato anche tutti gli accorgimenti gestionali possibili al fine di perseguire l'ottimizzazione fiscale e finanziaria delle imposte relative alle transazioni della specie.

Nel particolare segnaliamo come, nel corso del 2023, il comparto degli immobili IAS 40 *compliant* sia stato interessato dall'alienazione di:

- ✓ 1 appartamento con cantina in Lodi (LO) sito in zona centrale;
- ✓ 1 appartamento in San Martino in Strada (LO).

Nel corso del 2023, il comparto degli immobili IAS 16 è stato interessato dall'acquisto dei locali che ospitano la filiale di Milano, operativa dal 23 febbraio 2024.

La voce delle Attività materiali comprende anche i diritti d'uso relativi al contratto di affitto, stipulato nel 2021, relativo ai locali situati nel comune di Opera ed adibiti a filiale, così come portato dalla applicazione del principio contabile IFRS 16. Le attività immateriali (costituite prevalentemente da software) si attestano a 4 mila euro, registrando così una diminuzione del 20,00% rispetto al 2022.

## Fondi per rischi e oneri: composizione

La tabella sottostante dettaglia della composizione della voce dei fondi per rischi ed oneri.

**Tabella 3.39 – Composizione Fondi per rischi e oneri**

<sup>12</sup> Gli immobili di proprietà possono essere riclassificati nelle seguenti tre categorie:

- 1) Immobili ad uso funzionale disciplinati dallo IAS 16;
- 2) Immobili detenuti per investimento disciplinati dallo IAS 40;
- 3) Immobili posseduti per la vendita disciplinati dallo IFRS 5.

Alla prima categoria sono associati gli immobili posseduti dalla banca per essere utilizzati nella fornitura di servizi o nell'amministrazione aziendale (sportelli bancari). I suddetti immobili sono caricati al costo e vengono ammortizzati al 3% in ragione di anno.

Alla seconda categoria vengono associati gli immobili acquisiti anche nell'attività di recupero crediti, per percepire canoni di locazione o per conseguire un apprezzamento del capitale investito. Tali immobili vanno valutati al costo o al fair value.

Nella terza categoria vengono raggruppati gli immobili acquisiti esclusivamente nell'ottica di una successiva rivendita.

<b>Fondi per rischi e oneri: composizione</b>	<b>31/12/2023</b>	<b>31/12/2022</b>	<b>Variazione</b>	<b>Variazione %</b>
Impegni e garanzie rilasciate	649	534	115	21,54%
Quiescenza e obblighi simili	-	-	-	0,00%
Altri fondi per rischi e oneri	302	295	7	2,37%
- Controversie legali e fiscali	-	6	(6)	(100,00%)
- Oneri per il personale	257	83	174	209,64%
- Altri	45	206	(161)	(78,16%)
<b>Totale fondi per rischi e oneri</b>	<b>951</b>	<b>829</b>	<b>122</b>	<b>14,72%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Nella voce Fondi per Rischi ed Oneri, la componente "Impegni e garanzie rilasciate" registra rispetto al 2022 un incremento del 21,54%; la sua composizione trova spiegazione nel dettaglio sotto riportato:

- ✓ 18 mila euro stratificatisi nel tempo in ragione di accantonamenti per obblighi verso il Fondo di Garanzia dei depositanti;
- ✓ 297 mila euro stratificatisi nel tempo in ragione di accantonamenti per obblighi verso il Fondo di Garanzia dei Depositanti connaturati all'acquisto di crediti, dal medesimo perfezionato, nell'ambito delle operazioni di messa in sicurezza delle seguenti consorelle:
  - o Banca di San Francesco di Canicattì;
  - o BCC del Veneziano;
  - o BCC Euganea;
  - o BCC Due Mari di Calabria
  - o Banca Romagna Cooperativa;
- ✓ 334 mila euro per la svalutazione collettiva delle esposizioni fuori bilancio sia del credito in bonis che del credito non performing.

**Tabella 3.40 – Impegni e garanzie rilasciate**

<b>Impegni e garanzie rilasciate</b>	<b>31/12/2023</b>	<b>31/12/2022</b>	<b>Variazione</b>	<b>Variazione %</b>
Impegni per cassa verso il Fondo Garanzia Depositanti	315	312	3	0,96%
Impegni e garanzie verso clientela in bonis	252	212	40	18,87%
Impegni e garanzie verso clientela deteriorata	82	10	72	720,00%
<b>Totale fondi per rischi e oneri</b>	<b>649</b>	<b>534</b>	<b>115</b>	<b>21,54%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

**Tabella 3.41 – Altri Fondi per rischi ed oneri**

<b>Altri Fondi per rischi ed oneri</b>	<b>31/12/2023</b>	<b>31/12/2022</b>	<b>Variazione</b>	<b>Variazione %</b>
Beneficenza	-	11	(11)	(100,00%)
Premio di fedeltà del personale	87	84	3	3,57%
Contribuzione risoluzione crisi Bcc	26	26	-	0,00%
Spese legali	-	6	(6)	(100,00%)
Somme da restituire a titolo di up to front	19	-	19	N.D.
VPA (Valore di produttività aziendale)	170	168	2	1,19%
<b>Totale fondi per rischi e oneri</b>	<b>302</b>	<b>295</b>	<b>7</b>	<b>2,37%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

La componente dei Fondi per Rischi ed Oneri ascrivibile agli "Altri Fondi per Rischi e oneri" aumentata del 2,37% rispetto all'esercizio precedente è composta in dettaglio come di seguito:

- ✓ Fondo Beneficenza, implementato ed implementabile con utili dei vari anni, ha prettamente scopi di mutualità ed è finalizzato al perseguimento degli scopi statutari;
- ✓ Fondo Premio di fedeltà del personale: ha subito un incremento del 3,57% ed una fisiologica variazione annua dovuta all'effetto di computi attuariali ed accantonamenti probabilistici occorsi in chiusura di anno;
- ✓ Fondo VPA (Valore di Produttività Aziendale) ex PDR è stato contabilizzato in ragione dei nuovi accordi contrattuali con la Capogruppo per un ammontare pari a 170 mila euro, a fronte dei 168 mila euro del 2022 liquidati ad Ottobre 2023.
- ✓ Fondo Spese Legali di 6 mila euro, riferite alla stima delle spese legali legate ad una causa civile radicata contro la BCC da un sindaco dichiarato decaduto dal consiglio di amministrazione nel corso del 2021 e caratterizzata

dalla stima di un rischio di soccombenza giudicato "remoto", è stato azzerato per risoluzione definitiva della controversia in essere;

- ✓ Fondo per somme da restituire a titolo di *up front* per 19 mila euro: è stato costituito per stima nel corso dell'esercizio 2023 a seguito delle sentenze n. 263/2022 della Corte Costituzionale e C -555/21 della Corte di Giustizia Europea, in materia di rimborso anticipato dei contratti di credito ai consumatori (CCD e MCD); che hanno sancito l'obbligo per le Banche di prevedere il rimborso di tutti gli oneri (*recurring* e *up-front*) in occasione di qualsiasi futura operazione di rimborso anticipato di un contratto di credito CCD, indipendentemente dalla data di stipula del contratto stesso; la stima riguarda un pregresso passibile di rischio di richiesta di rimborso ora per allora;
- ✓ Fondo iscritto per contributi alla risoluzione della crisi BCC rimane in essere solo per sostenere la crisi della Bcc Padovana, le quote di nostra spettanza non sono ancora state liquidate.

Vista l'incertezza che ammantava il contesto del rinnovo contrattuale delle Banche di Credito Cooperativo aderenti ai Gruppi Bancari si è provveduto, anche in sede di redazione del bilancio 2023, ad accantonare prudentemente una cifra di stima dell'esborso per il premio di risultato contrattuale dei dipendenti relativo all'annata medesima.

## Il Patrimonio netto, i Fondi Propri e l'adeguatezza patrimoniale

L'adeguatezza patrimoniale attuale e prospettica ha da sempre rappresentato un elemento fondamentale nell'ambito della pianificazione aziendale. Ciò a maggior ragione nel contesto attuale, in virtù dell'importanza crescente che la dotazione di mezzi propri assume per il sostegno all'operatività del territorio e alla crescita sostenibile della Banca.

Per tale motivo la Banca persegue da tempo politiche di incremento della base sociale e criteri di prudente accantonamento di quote degli utili eccedenti il vincolo di destinazione normativamente stabilito; anche in ragione delle prudenti politiche allocative, le risorse patrimoniali continuano a collocarsi ampiamente al di sopra dei vincoli regolamentari.

Al 31 dicembre 2023 il Patrimonio Netto contabile ammontava a 42,5 milioni di Euro, in crescita del 9,60% se confrontato con il medesimo dato al 31 dicembre 2022, ed era così composto:

**Tabella 3.42 – Patrimonio Netto**

Patrimonio netto	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Capitale	9.547	9.298	249	2,67%
Azioni proprie (-)	(6)	-	(6)	N.D.
Sovrapprezzi di emissione	112	114	(2)	(1,75%)
Riserve	28.702	23.944	4.758	19,87%
Riserve da valutazione	215	42	173	411,90%
Strumenti di capitale	-	-	-	0,00%
Utile (Perdita) d'esercizio	3.972	5.415	(1.443)	(26,65%)
<b>Totale patrimonio netto</b>	<b>42.541</b>	<b>38.814</b>	<b>3.727</b>	<b>9,60%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

L'incremento delle consistenze principali rispetto al 31 dicembre 2022 risulta connotato:

- ✓ alla variazione delle riserve per 4,76 milioni di euro dovuto alla componente di utile 2022 capitalizzata a riserva legale;
- ✓ al notevole incremento delle riserve da valutazione legate al *mark to market* dei titoli in portafoglio;
- ✓ alla variazione in aumento di 249 mila euro del capitale sociale sottoscritto dai Soci.

Le "Riserve" includono le Riserve di utili già esistenti (riserva legale) nonché le riserve positive e negative connesse agli effetti di transizione ai principi contabili internazionali IAS/IFRS non rilevate nelle "Riserve da valutazione".

Tra le "Riserve da valutazione" figurano le riserve relative alle attività finanziarie valutate al *fair value* con impatto sulla redditività complessiva (FVOCI) pari a +282,8 mila euro, nonché le riserve attuariali su piani previdenziali a benefici definiti, negative per -67,8 mila euro.

**Tabella 3.43 – Fondi propri e coefficienti patrimoniali**

Fondi propri e coefficienti patrimoniali	31/12/2023	31/12/2022	Variazione	Variazione %
Capitale primario di classe 1 - CET 1	41.807	39.566	2.241	5,66%
Capitale di classe 2 - TIER 2	-	-	-	0,00%
<b>Totale Fondi Propri</b>	<b>41.807</b>	<b>39.566</b>	<b>2.241</b>	<b>5,66%</b>

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

I fondi propri ai fini prudenziali sono calcolati sulla base dei valori patrimoniali e del risultato economico; essi sono determinati in applicazione dei principi IAS/IFRS e delle politiche contabili adottate, nonché tenendo conto della disciplina prudenziale pro tempore vigente.

Conformemente alle citate disposizioni, i fondi propri derivano dalla somma di componenti positive e negative, in base alla loro qualità patrimoniale; le componenti positive sono nella piena disponibilità della Banca permettendone il pieno utilizzo per fronteggiare il complesso dei requisiti patrimoniali di vigilanza sui rischi.

Il totale dei fondi propri è costituito dal capitale di classe 1 (Tier 1 – T1) e dal capitale di classe 2 (Tier 2 – T2). Nello specifico, il capitale di classe 1 è il risultato della somma del capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 - CET1) e del capitale aggiuntivo di classe 1 (Additional Tier 1 – AT1).

I predetti aggregati (CET1, AT1 e T2) sono determinati sommando algebricamente gli elementi positivi e gli elementi negativi che li compongono, previa considerazione dei c.d. "filtri prudenziali". Con tale espressione si intendono tutti quegli elementi rettificativi, positivi e negativi, del capitale primario di classe 1, introdotti dall'Autorità di Vigilanza con il fine di ridurre la potenziale volatilità del patrimonio.

**A fine dicembre 2023, il Totale dei Fondi Propri della Banca, determinato in applicazione delle norme e dei riferimenti summenzionati, ammontava a 41,8 milioni di euro (+2 milioni di euro rispetto al medesimo valore di dicembre 2022).**

Il capitale di classe 1 (Tier 1 – T1) sulla stessa data era pari a 41,8 milioni di euro.

I fondi propri si sono manifestati in incremento del 5,66%, principalmente per effetto del concorso simultaneo, ciascuno con il proprio segno algebrico, di differenti fenomeni registrati dalla gestione ordinaria della nostra BCC:

- ✓ dei movimenti intercorsi sulle consistenze del capitale sociale per effetto di rimborsi e riacquisti con contestuale decurtazione del plafond di autorizzazione appostato ad esito dell'autorizzazione specifica di Vigilanza;
- ✓ dell'apporto della componente dell'utile certificato;
- ✓ delle dinamiche favorevoli delle plusvalenze che insistevano sulla componente del portafoglio di proprietà accostata ad un *business model* di contabilizzazione cosiddetto *Held to Collect and Sell* (HTCS);
- ✓ del venir meno della componente positiva di 1,6 milioni di euro (ultima annualità 2022) legata alla riserva di *First Time Adoption*, riveniente dal "phase in" annuale progressivo di adozione del nuovo principio contabile internazionale IFRS9.<sup>13</sup>

Riportiamo pertanto di seguito alcuni indicatori patrimoniali calcolati rispetto agli aggregati principali di massa sia dell'attivo che del passivo.

#### Tabella 3.44 – Capitale primario di classe 1: indici

<sup>13</sup> Nella quantificazione di tali aggregati patrimoniali si è tenuto conto anche degli effetti del vigente "regime transitorio", riconducibile per lo più, alla disciplina transitoria introdotta il 12 dicembre 2017 mediante il Regolamento (UE) 2017/2395 e parzialmente integrata dal Regolamento 2020/873, che ha impattato sul capitale primario di classe 1 della Banca nel 2020 per un importo pari a 5,204 milioni di Euro.

E' vero infatti che il 12 dicembre 2017 è stato adottato il regolamento (UE) 2017/2395 del Parlamento europeo e del Consiglio con il quale sono state apportate modifiche al Regolamento (UE) 575/2013 sui requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (c.d. CRR), inerenti, tra l'altro, all'introduzione di una specifica disciplina transitoria volta ad attenuare gli impatti sui fondi propri derivanti dall'applicazione del nuovo modello di impairment basato sulla valutazione della perdita attesa (c.d. expected credit losses - ECL) introdotto dall'IFRS 9.

La norma in esame ha permesso di diluire su cinque anni:

- o l'impatto incrementale, netto imposte, della svalutazione sulle esposizioni in bonis e deteriorate, a seguito dell'applicazione del nuovo modello valutativo introdotto dall'IFRS 9 per le attività finanziarie valutate al costo ammortizzato o al fair value con impatto rilevato nel prospetto della redditività complessiva, rilevato alla data di transizione all'IFRS 9 (componente "statica" del filtro);
- o l'eventuale ulteriore incremento delle complessive svalutazioni inerente alle sole esposizioni in bonis, rilevato a ciascuna data di riferimento rispetto all'impatto misurato alla data di transizione al nuovo principio (componente "dinamica" del filtro).

L'aggiustamento al CET1 nella misura espressamente prevista per ciascuno dei 5 anni del periodo transitorio dal 2018 al 2022, risulta non più attuabile nell'esercizio 2023. In aggiunta segnaliamo poi che, ai fini di agevolare l'erogazione del credito a famiglie e a imprese, fortemente in difficoltà per effetto della pandemia, è stato poi inoltre approvato il nuovo Regolamento UE 2020/873 che, tra le altre cose, modifica l'applicazione del Regime Transitorio IFRS9 come sopra descritto, con l'introduzione di una nuova componente Dinamica. Al fine di cogliere meglio gli impatti legati all'emergenza sanitaria, il regolamento UE ha separato in due parti la componente dinamica: una "dinamica old" calcolata come differenza positiva tra le svalutazioni sui crediti in bonis all'01/01/2019 e al 31/12/2019 e una "dinamica new" calcolata come differenza positiva tra le svalutazioni sui crediti in bonis all'01/01/2020 e alla data di rilevazione. L'aggiustamento al CET1 di quest'ultima componente potrà essere apportato nel periodo compreso tra il 2020 e il 2024, re-includendo nel CET1 l'impatto come sopra determinato nella misura di seguito indicata per ciascuno dei 5 anni del periodo transitorio:

- o 2020 - 100%
- o 2021 - 100%
- o 2022 - 75%
- o 2023 - 50%
- o 2024 - 25%

Con delibera dell'8 giugno 2022 la banca ha aderito all'opzione – prevista dal Regolamento UE 873/2020 del 26/06/2020- di neutralizzare gli effetti delle valutazioni titoli emessi dalle Amministrazioni centrali dei paesi UE detenuti nel portafoglio FVOCI. In particolare, il Regolamento UE 873/2020 del 26 giugno 2020 ha introdotto la possibilità di sterilizzare i profitti e le perdite non realizzati e relativi a strumenti di debito classificati nel portafoglio contabile FVOCI emessi dai seguenti soggetti:

- Amministrazioni centrali o banche centrali ex art. 114 del CRR;
- Amministrazioni regionali o autorità locali di cui all'art. 115 paragrafo 2;
- Organismi del settore pubblico di cui all'art. 116 paragrafo 4.

Tale sterilizzazione adottabile dal 2020 al 2022 non è più applicabile all'esercizio 2023.

Per effetto di quanto sopra riportato, l'aggiustamento al CET1 al 31 dicembre risulta pari a 605 mila euro che rappresenta la sola componente dinamica new.

Il regolamento, sulla base del nuovo paragrafo 7 bis dell'art. 473, ha previsto l'abolizione del fattore di graduazione come più sopra descritto e l'introduzione di una nuova componente (ABsa), alla quale applicare una ponderazione del 100%, da ricondurre al portafoglio regolamentare "Altre Esposizioni". A fine esercizio, tale ammontare risulta pari a 657 mila euro.

Capitale primario di classe 1: indici	31/12/2023	31/12/2022
Capitale primario di classe 1/raccolta diretta	12,66%	12,47%
Capitale primario di classe 1/crediti netti verso la clientela	16,19%	16,14%
Capitale primario di classe 1/sofferenze nette	4.127,49%	27.987,69%

Fonte: elaborazione interna.

Il capitale primario della nostra BCC risulta multiplo per 41 volte il dato delle sofferenze nette al 31 dicembre 2023.

**Tabella 3.45 – Fondi propri e coefficienti patrimoniali**

Fondi propri e coefficienti patrimoniali	31/12/2023	31/12/2022
Capitale primario di classe 1 - CET 1	41.807	39.566
Capitale di classe 1 - TIER 1	41.807	39.566
Capitale di classe 2 - TIER 2	-	-
Totale attività ponderate per il rischio	164.041	153.615
CET1 Capital ratio (Capitale primario di classe 1 / Totale attività di rischio ponderate)	25,49%	25,76%
Tier 1 Capital ratio (Capitale di classe 1 / Totale attività di rischio ponderate)	25,49%	25,76%
Total Capital Ratio (Totale Fondi propri / Totale attività di rischio ponderate)	25,49%	25,76%

Fonte: elaborazione interna con dati di bilancio al 31 Dicembre espressi in migliaia di euro.

Le attività di rischio ponderate (RWA)<sup>14</sup> sono aumentate da 153,6 milioni di euro della chiusura 2022 a 164,0 milioni del dicembre 2023 per effetto principalmente dell'aumento dei crediti verso la clientela.

In data 13 dicembre 2022 (con validità dall'1 gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2023) ci è stata rinnovata l'autorizzazione preventiva ex artt. 28, 29, 30, 31 e 32 del Regolamento Delegato (UE) N. 241/2014 ed ex artt. 77 e 78 del Regolamento UE n. 575/2013 così come modificati dal Regolamento UE n. 876/2019 ad operare il riacquisto / rimborso di strumenti del CET1 per l'ammontare di 650 mila euro. Conformemente alle disposizioni dell'articolo 28, par. 2, del citato regolamento delegato, l'ammontare del citato *plafond* autorizzato, al netto degli importi già utilizzati, è portato in diminuzione della corrispondente componente dei fondi propri.

Tutto ciò premesso, la nostra BCC presentava, al giro di boa di fine 2023, un rapporto tra capitale primario di classe 1 ed attività di rischio ponderate (CET1 capital ratio) pari al 25,49% (25,76% al 31/12/2022) ed un rapporto tra fondi propri ed attività di rischio ponderate (Total capital ratio) pari al 25,49% (25,76% segnato l'annata precedente).

In tema di rischiosità complessiva degli attivi di ciascun intermediario finanziario è comunque necessario sottolineare l'adesione, da parte dell'istituto, al Sistema di tutela istituzionale (*Institutional Protection Scheme* o IPS) di tutte le banche aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. L'IPS è istituito sulla base di un accordo contrattuale (e di specifiche previsioni di legge) per garantire la liquidità e la solvibilità delle banche partecipanti. L'accordo siglato tra le banche aderenti prevede infatti un sistema di garanzie incrociate che permette di mobilitare, all'occorrenza, le risorse patrimoniali e liquide interne al Gruppo, consentendo di rispettare la disciplina prudenziale, nonché la continuità aziendale.

<sup>14</sup> Anche sulla competenza del 31/12/2023, ai fini della determinazione dei requisiti patrimoniali relativi al rischio di credito, è stato esteso l'utilizzo dei rating esterni rilasciati da una ECAI riconosciuta oltre che al portafoglio Amministrazioni centrali o Banche centrali e alle Esposizioni verso cartolarizzazioni, anche ai portafogli regolamentari Esposizioni verso Enti ed Esposizioni verso imprese.

A fronte di questa modifica, si riepilogano le agenzie di rating adottate, suddivise per i portafogli interessati:

- o Amministrazioni centrali o Banche centrali: Moody's;
- o Esposizioni verso cartolarizzazioni: Moody's;
- o Esposizioni verso Enti: Moody's;
- o Esposizioni verso imprese: CRIF ratings.

Tale scelta, si incardina nel quadro più generale di una progressiva ottimizzazione delle attività ponderate per il rischio anche in considerazione dei benefici attesi connessi all'applicazione delle nuove disposizioni di Basilea IV.

Si informa inoltre che, dalla competenza del 31/12/2022, in seguito al verificarsi del superamento delle soglie previste per la metodologia OEM a livello consolidato, ai fini della determinazione dei requisiti patrimoniali relativi al rischio di controparte, si applica la metodologia SA CCR SEMPLIFICATO, ex art 281 CRR II. Tale metodo rappresenta una metodologia semplificata, alternativa al metodo OEM, applicabile dagli intermediari che possiedono esposizioni in strumenti derivati per un valore inferiore a 300 milioni e al 10% dell'attività dell'ente, come disposto dall'art. 273 bis par. 1 CRR II.

Infine, si rammenta che, anche nel corso del 2023, hanno trovato applicazione le ulteriori disposizioni, già pienamente introdotte nel corso del 2022 in ottemperanza all'applicazione delle disposizioni previste dal Regolamento UE 876/2019 - c.d. CRR II - (ad es. la applicazione nuovo SME supporting factor e infrastructure factor), previste dal richiamato Regolamento, nonché l'applicazione della disciplina sul Calendar Provisioning – NPL Backstop, che ha introdotto una specifica deduzione dai Fondi propri nel caso di copertura insufficiente riferita a esposizioni deteriorate (Regolamento UE 2019/630).

Tabella 3.46 – Adeguatezza patrimoniale

ADEGUATEZZA PATRIMONIALE							BCC Lodi Dati gestionali al 31/03/2024 Dati segnalatici al 31/12/2023	
	BCC Lodi	Banche Affiliate	Area Territoriale Nord_Ovest	Lombardia	Gruppo Dimensionale4	# RANK (66 Banche)		
Ce1 Ratio	25,5%	25,3%	21,5%	20,9%	35,5%	31		
Total Capital Ratio Fully Phased	25,2%	25,6%	24,0%	24,7%	35,1%	31		
Leverage Ratio Fully Phased	8,5%	9,0%	7,2%	7,1%	11,6%	37		

Fonte: Report Direzionale: evoluzione finanziaria ed economica al 31 dicembre 2023 - Cassa Centrale Banca

Un'evidenza particolare merita il dato del CET 1 Ratio, segnato a fine dicembre 2023 dalla nostra BCC, che, con il 25,5%, conferma per il secondo anno consecutivo il risultato storicamente più alto, a testimonianza del conseguimento del miglior livello di solidità patrimoniale di sempre. Tale record personale di solidità patrimoniale di Bcc Lodi spicca in modo lodevole nel confronto con il dato medio del Gruppo pari al 25,3%, delle affiliate aventi sede nel Nord Ovest del paese pari al 21,5%, e della Lombardia pari al 20,9%.

**BCC Lodi si è così confermata come una delle banche più solide della propria zona di operatività e nelle posizioni di privilegio dell'intera categoria lombarda, tanto da essere stata l'unica banca del territorio a guadagnarsi, da una ricerca di Altroconsumo in materia di "bancasicura 2023", ben 5 stelle sinonimo di massima affidabilità.**

Più alta della media lombarda, e quindi espressione di una minor rischiosità complessiva, risulta l'indicazione del nostro livello di leverage complessivo: 8,5% contro il 7,2% delle affiliate della Regione Nord Ovest e il 7,1% della Lombardia.

## CAPITOLO 4. LA STRUTTURA OPERATIVA

### La rete territoriale

Bcc Lodi, alla data di stesura della presente, vanta una rete distributiva di:

- 13 filiali, ognuna con un proprio ATM operativo nell'arco di tutta la giornata;
- 1 ATM posizionato in modalità *stand alone*, cioè senza collegamento diretto di prossimità con alcuna filiale di riferimento; esso è stato installato il 23 dicembre 2022 a Colturano per migliorare la qualità della vita a tutti gli stakeholders del luogo rimasti privi di sportelli bancari e di altri servizi bancari di prossimità, a totale dimostrazione di come la presenza fisica sul territorio sia un elemento fondante del Credito Cooperativo quanto di BCC Lodi.

Il progetto di espansione territoriale di BCC Lodi verso il capoluogo milanese, iniziato nel 2019 con l'apertura dello sportello a San Giuliano Milanese e successivamente proseguito nel 2021 ad Opera, ha trovato il suo culmine con l'inaugurazione, a febbraio 2024, del tredicesimo presidio territoriale ubicato nella città di Milano in Viale Abruzzi 16.

In un contesto macroeconomico come quello attuale caratterizzato da una forte desertificazione bancaria in ragione della continua chiusura di sportelli bancari nonché dell'avvento di forme di digitalizzazione atte a sostituire la relazione umana diretta tra banca e cliente, sovente per il tramite di soluzioni tecnologicamente avanzate in grado di svolgere le principali operazioni bancarie senza l'ausilio di un personale qualificato, è motivo di vanto per BCC Lodi andare controcorrente con l'apertura di nuovi presidi, promuovendo e perseguendo, in linea con il passato, lo spirito di banca locale attenta alle relazioni, ai soci, ai clienti e al territorio.

L'inaugurazione della nuova filiale rappresenta una sfida importante per l'istituto di credito e per la sua storia quale l'arrivare nella metropoli senza tradire la filosofia di banca di prossimità segnando al contempo il raggiungimento di traguardi di pianificazione solo ipotizzabili fino a qualche anno fa.

L'ambizione è di intercettare proprio quei bisogni di prossimità e di relazioni che i grandi players bancari stanno dichiaratamente abbandonando a vantaggio di nuove modalità di interazione a distanza la cui fecondità e profittabilità di lungo periodo risultano a tutt'ora da dimostrare; l'obiettivo è diventare un nuovo punto di riferimento per il modello di business della banca di relazione, a partire dalle dinamiche del quartiere in cui siamo insediati portando a Milano un modello di banca diverso da quello oggi prevalente.

L'approdo nella città metropolitana di Milano, pianificato nel 2023 nonostante le complessità economiche e generali del periodo, si è concretizzato consolidando le ricadute economiche del nostro modello di business di banca di relazione saldamente ancorata ai canoni classici della sua operatività che nasce nelle campagne intorno a Lodi. A partire dal

2024, dati gli equilibri tecnici, economici e patrimoniali raggiunti, le sfide di fronte all'amministrazione ed alla gestione di BCCL si fonderanno su obiettivi già definiti e molto chiari:

- autofinanziare, a livello patrimoniale ed economico, una crescita sana ed equilibrata al servizio dell'ampio territorio che oggi ci contraddistingue e di cui siamo espressione storica;
- controllare i più rilevanti parametri vitali per una cooperativa di credito prestando costante attenzione sia ai costi che al contenimento dell'indicatore del livello di NPL, lordo e netto, per posizionarlo al di sotto delle medie dell'industria bancaria di riferimento, come è sempre stato;
- mantenere un livello di patrimonializzazione, espresso dal CET1 ratio, stabile in area 25, nelle posizioni di vertice della categoria regionale.

BCC Lodi dovrà cercare di crescere nella dimensione e nella complessità delle relazioni e delle dinamiche da intercettare senza accettare una decrescita in solidità, economicità e nei livelli di servizio offerto agli Stakeholders di riferimento.

La sfida di Milano si inserisce, così, dentro un percorso di crescita che continua a proseguire ininterrotto ormai da più di un decennio e che ora ci spinge a guardare Crema come area di sviluppo naturale, in modo da chiudere l'ideale triangolo territoriale, Lodi, Milano, Crema, nel quale siamo radicati e di cui conosciamo bene caratteristiche e potenzialità.

Dal punto di vista del radicamento territoriale, costituisce elemento distintivo l'essere presenti in molte comunità come unico intermediario di credito; questa peculiarità, perché continui a rappresentare un vantaggio, dovrà essere sfruttata criticamente per comunque continuare ad ampliare le quote di mercato specifiche, sforzandoci di non dare mai per scontati né i traguardi raggiunti né, più perniciosamente, l'impossibilità, talvolta preconcepita, di non poterli ulteriormente ampliare nell'assistenza alle famiglie ed alla piccola imprenditoria locale.

Sulla base delle nuove Disposizioni di Vigilanza per le Banche di Credito Cooperativo, pubblicate il 22 maggio 2018 da Banca d'Italia sul proprio sito istituzionale, è stato completato il quadro normativo della riforma del settore, avviata con il D.L. n. 18/2016 (convertito con modificazioni dalla L. n. 49/2016), per la cui attuazione l'Organo di Vigilanza aveva emanato nel novembre 2016 le disposizioni in tema di Gruppo Bancario Cooperativo. Le Disposizioni hanno definito il nuovo capitolo 5 della parte terza della Circolare 285/13 ed abrogato quelle del Capitolo 1 del Titolo VII delle Istruzioni di vigilanza per le banche recate dalla Circolare 21 aprile 1999, n. 229, che conteneva la disciplina delle BCC. Le nuove norme sulle BCC sono originate, principalmente, dalla necessità di rivedere le Disposizioni di vigilanza alla luce delle profonde modifiche della disciplina normativa intervenute con la riforma del settore datata 2016. L'intervento ha colto l'esigenza di aggiornare - in linea con gli intervenuti mutamenti del più complessivo quadro normativo - le disposizioni del Capitolo 1 del Titolo VII della Circolare 229 del 1999, i cui contenuti essenziali risalgono all'entrata in vigore del Testo Unico Bancario.

- Esse:
- ✓ hanno rivisto i criteri che presiedono alla competenza territoriale, resi più flessibili anche per rimuovere possibili ostacoli alla razionalizzazione della rete territoriale dei costituenti Gruppi bancari cooperativi;
  - ✓ hanno modificato la regola di operatività prevalente con i soci (che rileva anche per la mutualità delle BCC), per tenere conto della rilevanza che avrebbero assunto, nei Gruppi bancari cooperativi, le esposizioni infragruppo nell'ambito dei meccanismi di gestione della liquidità e di garanzia reciproca;
  - ✓ hanno aggiornato le norme in materia di attività esercitabili e partecipazioni detenibili.

A seguito dell'emanazione delle norme in discorso, il corpus normativo secondario rilevante per la struttura societaria delle BCC ha trovato organica collocazione nella Circolare 285/13 e, segnatamente, nei Capitoli 4 (Banche in forma cooperativa), 5 (le presenti Disposizioni sulle BCC) e 6 (Gruppo bancario cooperativo).

Una novità di rilievo introdotta dalle Disposizioni ha riguardato la zona di competenza territoriale delle BCC che, in precedenza, era individuata nei Comuni dove la banca aveva la propria sede e succursali e i Comuni a questi limitrofi; a questa delimitazione si sono aggiunti, alla luce del portato specifico della novella normativa, anche gli ulteriori Comuni ove la banca ha (o acquisisca) un numero di soci, rapportato alla popolazione residente, almeno pari alle percentuali stabilite dalle nuove Disposizioni, ed i Comuni a questi limitrofi.

La zona di competenza risulta quindi potenzialmente estensibile in modo significativo sebbene, come in precedenza, tra tutti i Comuni che la costituiscono debba permanere la contiguità territoriale, vale a dire che fra gli stessi, di norma, non vi possano essere discontinuità con territori non di competenza.

Pertanto, al ricorrere delle condizioni stabilite dalle nuove Disposizioni, un Comune "esterno" all'attuale zona di competenza, ma confinante con la stessa, può essere incluso nella Zona di Competenza attraendo nella stessa, anche i Comuni a sé limitrofi; in pratica, nel caso descritto, ci si sta riferendo ad un "Comune limitrofo" ai "Comuni limitrofi". La zona di competenza territoriale può ricomprende ora quindi:

a) i Comuni ove la banca ha sede, proprie succursali o un numero di soci, rapportato alla popolazione residente, almeno pari a quello calcolato secondo la seguente metodologia:

**Tabella 4.1 – N. minimo di soci richiesto per popolazione residente nel Comune**

Popolazione residente nel Comune (per scaglioni)	Percentuale	N° minimo di soci richiesto
fino a 20.000	1,5	1,5% della popolazione
oltre 20.000 e fino a 50.000	0,6	300 + 0,6% della parte eccedente 20.000
oltre 50.000 e fino a 200.000	0,3	480 + 0,3% della parte eccedente 50.000
oltre 200.000		più di 930

Fonte: elaborazione interna.

b) i Comuni limitrofi a quelli indicati alla precedente lettera a). In merito, le previgenti Istruzioni prevedevano che la contiguità era esclusa senza possibilità di alcuna eccezione se due Comuni erano separati dal mare. Le Disposizioni dei Gruppi Bancari Cooperativi hanno innovato sul punto precisando che la contiguità non ricorre, di norma, nelle ipotesi in cui due o più comuni siano separati tra loro non solo dalle acque del mare ma anche di un lago. Tuttavia, seppure in via eccezionale, in entrambi i casi la contiguità territoriale può essere ritenuta esistente laddove si verificano le condizioni (esemplificate dalla norma) che denotano una sostanziale unitarietà geografica e socio-economica tra i comuni di cui trattasi, con motivata decisione assunta dal consiglio di amministrazione e comunicata alla autorità competente.

Ci sia consentito in prima battuta far rilevare come un effetto di ridefinizione, o di parziale estensione, della zona di competenza può realizzarsi laddove il Comune interessato dalla presenza di un numero di soci "rilevante" sia già incluso nella ZDC in quanto in esso vi sia una succursale o esso sia comune limitrofo a quest'ultima o alla sede. Rispetto a tale Comune, nel primo caso, la BCC vi conseguirebbe una sorta di "doppia legittimazione", che deriva sia dall'avervi una succursale e sia dall'esservi presenti un numero di soci superiore al minimo stabilito dalle Disposizioni per lo stesso: in tal caso, chiaramente, la zona di competenza non si amplierebbe; nel secondo caso, il Comune limitrofo rimarrebbe incluso nella ZDC, ma per effetto della lettera a) del par. 4 delle Disposizioni, perdendo quindi la precedente "qualità" di comune limitrofo; in questo caso, la zona si estenderebbe altresì ai Comuni limitrofi al "nuovo" (nei termini ora detti) Comune di competenza. Complessivamente quindi, le nuove Disposizioni hanno consentito la possibilità di una ulteriore crescita della base sociale includendo potenzialmente, per effetto della estensione della zona di competenza, soggetti in precedenza non muniti dei requisiti, in base alla normativa previgente.

Le nuove previsioni consentono, peraltro, sia l'estensione della zona di competenza basata sulla presenza di soci sul territorio nella misura stabilita, con equilibrio, dalle Disposizioni, sia il mantenimento della stessa, qualora si verifichi l'ipotesi di chiusura di una succursale. Infatti, in tale ultimo caso, fermo restando il requisito della contiguità territoriale, verrebbe consentito il mantenimento del relativo comune nella ZDC laddove nello stesso vi sia un numero di soci almeno pari alle percentuali individuate nelle nuove Disposizioni.

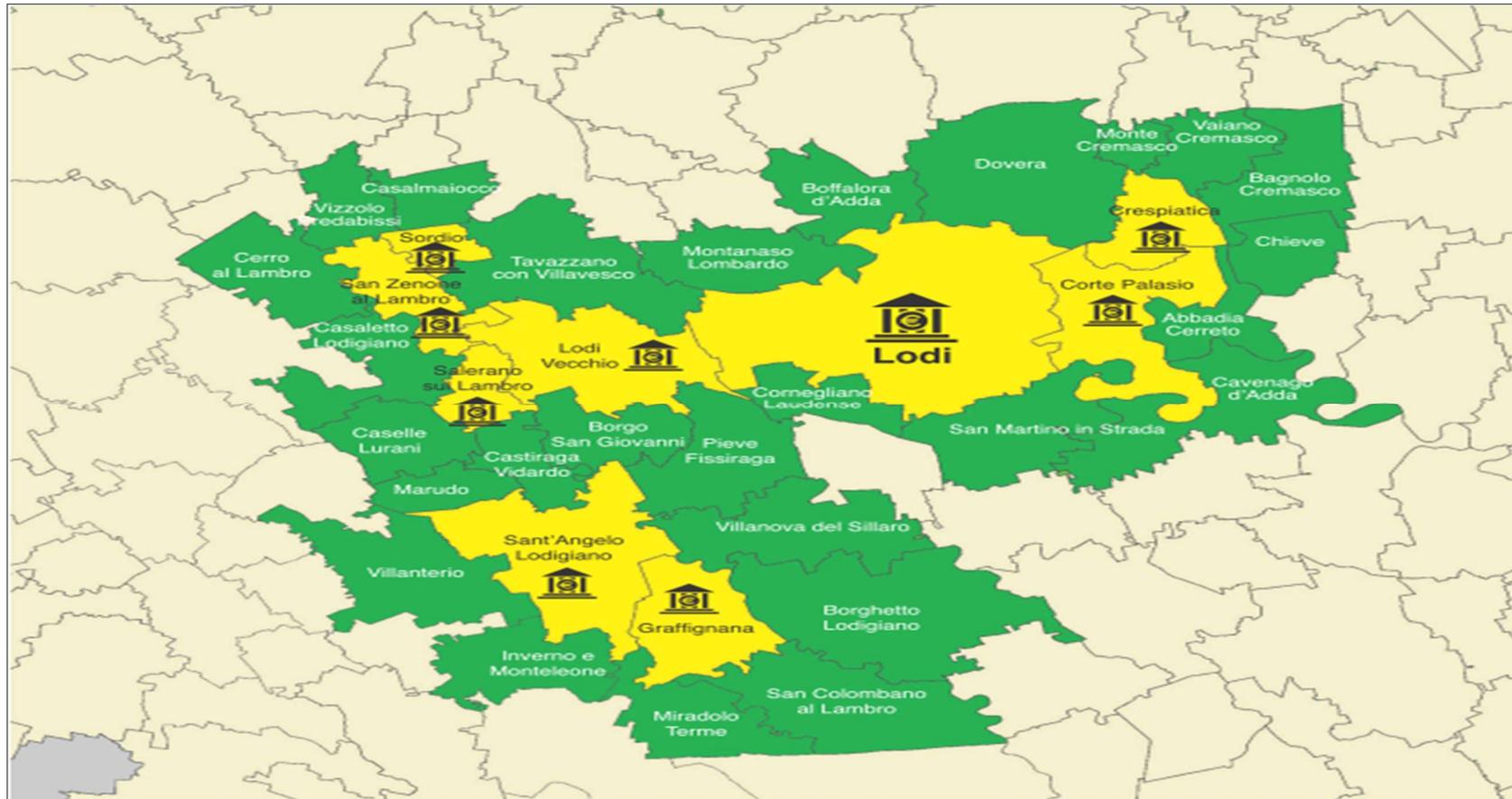
Le stesse Disposizioni disciplinano altresì il caso della diminuzione del numero dei soci sotto il minimo o la chiusura di una succursale (in un Comune in cui la BCC non ha il necessario numero minimo di soci). In tali casi viene consentito alla banca di presentare un piano di ripristino delle condizioni (succursale o numero minimo di soci) entro un periodo non superiore, di norma, a tre anni.

Per quanto attiene alle modalità con le quali includere i nuovi Comuni nella zona di competenza, le Disposizioni prevedono che "soggetti residenti aventi sede o operanti con carattere di continuità in comuni limitrofi a quelli indicati sub a) e b) ancora non rientranti nella zona di competenza territoriale possono presentare domanda di ammissione a socio, subordinata al raggiungimento del numero minimo di soci richiesto ai sensi della lettera a). Il Comune si considera incluso nella zona di competenza dopo che l'organo amministrativo della banca ha deliberato positivamente su tante domande di ammissione a socio quante ne sono richieste per raggiungere il numero minimo e i soci abbiano versato integralmente l'importo delle azioni sottoscritte e l'eventuale sovrapprezzo".

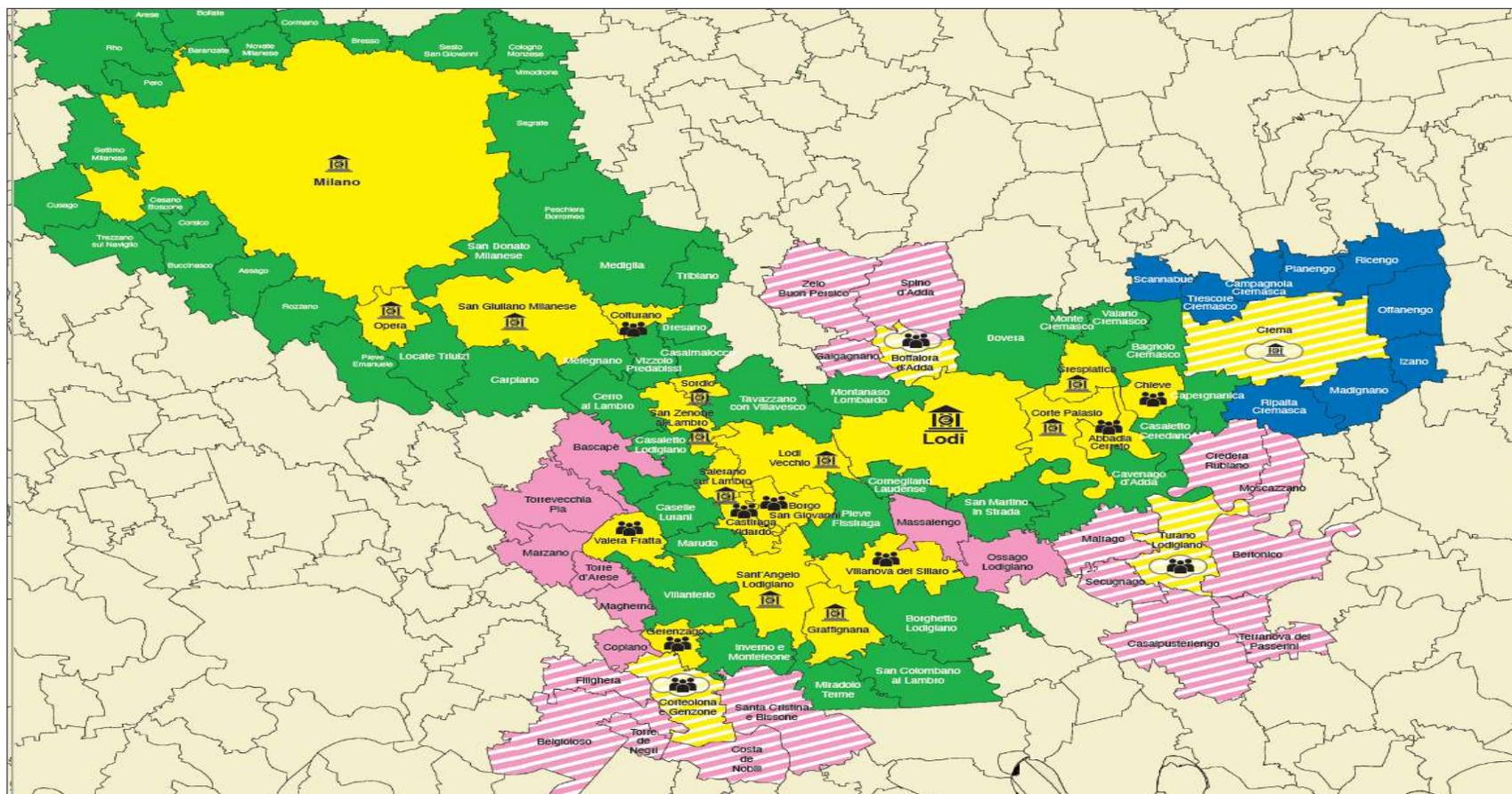
Per quei Comuni limitrofi o esterni alla Zona di Competenza che già attualmente possiedono il requisito del numero dei soci introdotto dalle nuove Disposizioni il Consiglio di Amministrazione, con un atto analogo a quello visto nel caso disciplinato dalle Disposizioni (delibera del consiglio), risulta legittimato ad attestare la sussistenza di un numero sufficiente di soci e, per effetto di ciò, dar atto dell'inclusione del nuovo comune e dei comuni a questo limitrofi nella zona di competenza notiziando della delibera la Banca d'Italia tramite la Capogruppo.

In ragione di quanto testè declinato il Consiglio di Amministrazione ha eseguito, già dal primo 2019, un'analisi profonda ed accurata delle opportunità insite nella nuova disciplina ed ha così provveduto a far leva sulla proposizione commerciale ed identitaria al fine di attrarre nuovi soci o diversamente legittimare territori già inclusi nella zona operativa. Il risultato è stato che, ad esito dei proseliti fatti presso clienti e soci, la base dei Comuni di operatività della BCC Lodi dal 2018 in avanti è evoluta come da figure in appresso indicate.

Cartina del territorio di competenza di BCC Lodi al 31 dicembre 2018



Cartina del territorio di competenza di BCC Lodi year to date con evidenza delle pulsioni di sviluppo specifiche<sup>15</sup>



<sup>15</sup> I comuni in zona di competenza per effetto della numerosità dei soci presenti sono indicati con il colore giallo ed il simbolo delle "teste"; i comuni in zona di competenza per effetto della presenza di uno sportello bancario sono indicati con il colore giallo ed il simbolo della struttura bancaria stilizzata; i comuni in verde sono comuni della zona di competenza che confinano con i comuni di presenza dello sportello bancario; i comuni in rosa sono comuni limitrofi a comuni ora considerati in zona di competenza per effetto della numerosità dei soci presenti, divenuta di rilevanza operativa per effetto dei mutamenti normativi apportati dalla disciplina di Vigilanza dei Gruppi Bancari Cooperativi. I comuni contraddistinti da un'area tratteggiata riguardano territori a tuttora in considerazione per il perfezionamento di insediamenti o di politiche sociali finalizzate all'azionamento dei medesimi e dei loro limitrofi (comuni indicati con il colore rosa su texture tratteggiata). I comuni contraddistinti da un'area blu riguardano comuni che potrebbero diventare di competenza in ragione dell'apertura allo studio di una nuova filiale a Crema.

Le mutazioni intercorse al territorio di competenza della BCC Lodi hanno comportato, in aggiunta, sia un miglioramento complessivo del margine disponibile di Vigilanza per l'operatività fuori zona sia una marcata riduzione dell'isolamento del medesimo territorio rispetto alla zona di operatività delle Consorelle di Gruppo: emerge infatti, anche dalle evidenze grafiche, come, ora, il territorio della BCC risulti saldato al territorio della BCC di Barlassina e a quello della Banca del Territorio Lombardo (entrambe con presenza nella città di Milano e quindi operatività sui Comuni limitrofi alla medesima città metropolitana); ciò si è materializzato per il tramite dell'insediamento nei comuni di Opera, San Giuliano Milanese e Milano.

Il perimetro del territorio di competenza di BCCL si è così espanso da 63 agli attuali 83 comuni di competenza: ciò per effetto dell'acquisizione nella cosiddetta "zona di competenza" dei territori confinanti alla città di Milano. Dal 2018 ad oggi il territorio di BCC Lodi si è accresciuto di 47 comuni tra cui Milano.

Nelle tabelle successive sono evidenziate, in termini assoluti, le dimensioni della domanda e dei potenziali di mercato riferite alla piazza di Milano ed alle piazze acquisite con l'apertura della nuova filiale di Milano (MI).

**Tabella 4.2 – I principali indicatori della città di Milano**

Abitanti	Età media	Reddito pro-capite	Imprese
1.354.196	45,4	43.674	182.444

Sportelli Gruppo	Sportelli Sistema Bancario Italiano
3	654

Reddito Disponibile (€ mln - 2023 stimato)	Consumi (€ mln -2023 stimato)	Impieghi Lordi (€ mln - 2023 stimato)
58.941	50.237	184.150

Raccolta Diretta (€ mln - 2023 stimato)	Raccolta Amministrata (€ mln -2023 stimato)	Raccolta Gestita (€ mln - 2023 stimato)
95.928	49.690	44.152

Fonte: App Territoriale Cassa Centrale Banca.

**Tabella 4.3 – Dimensioni della domanda e dei potenziali di mercato relativi all'apertura della filiale di Milano**

Comune	Provincia	Abitanti	Reddito Pro-capite	Imprese	Sportelli Gruppo	Sportelli Sistema Bancario Italiano	Depositi (esclusi PCT) mln euro	Prestiti (esclusi PCT) mln euro	Popolazione / Nr Sportelli Sistema Bancario Italiano
Arese	MI	19.514	49.808	1.033	1	4	368,5	181,0	4.879
Assago	MI	9.232	33.587	1.229	0	3	198,5	252,5	3.077
Baranzate	MI	11.823	10.083	762	0	2	237,7	86,0	5.912
Bollate	MI	36.204	30.906	2.273	0	10	613,6	618,5	3.620
Bresso	MI	26.001	34.996	1.701	0	6	526,6	328,3	4.334
Buccinasco	MI	26.822	37.534	1.863	0	8	423,3	354,0	3.353
Cesano Boscone	MI	23.335	29.289	1.315	0	5	352,7	434,7	4.667
Cologno Monzese	MI	46.707	29.927	3.366	1	15	745,4	762,3	3.114
Cormano	MI	20.356	27.494	1.391	0	4	256,4	146,5	5.089
Corsico	MI	34.373	29.377	2.285	0	8	1.023,2	1.036,1	4.297
Cusago	MI	4.559	46.737	414	0	2	-	-	2.280
Novate Milanese	MI	19.910	33.344	1.508	0	7	396,4	365,2	2.844
Pero	MI	11.606	28.583	994	0	3	229,4	171,2	3.869
Peschiera Borromeo	MI	24.304	36.887	1.572	0	6	481,0	790,6	4.051
Rho	MI	50.299	31.891	3.628	0	18	1.344,9	1.128,3	2.794
Segrate	MI	36.911	51.917	2.389	0	16	1.038,9	728,6	2.307
Sesto San Giovanni	MI	78.884	31.954	5.352	0	24	1.805,7	1.307,7	3.287
Settimo Milanese	MI	19.944	30.457	1.596	0	4	352,7	242,7	4.986
Trezzano sul Naviglio	MI	21.474	30.195	2.015	0	7	379,9	294,5	3.068
Vimodrone	MI	16.741	27.782	864	0	4	304,4	189,0	4.185
<b>Totale</b>		<b>538.999</b>	<b>662.748</b>	<b>37.550</b>	<b>2</b>	<b>156</b>	<b>11.079,2</b>	<b>9.417,7</b>	<b>76.013</b>

Fonte: elaborazione interna con dati al 2023 forniti dall'App Territoriale di Cassa Centrale Banca relativi a abitanti, reddito pro-capite, imprese, sportelli di Gruppo e sportelli del Sistema Bancario Italiano. La dimensione del mercato bancario, vale a dire depositi e prestiti, è espressa in milioni di euro sulla base dei dati di Banca D'Italia aggiornati al 2019.

Tradotto in potenziali dinamici di domanda, il nuovo sportello consentirà alla BCC di operare con un mercato aggiuntivo, ulteriore rispetto ai numeri presentati dalla sola città di Milano, caratterizzato da quasi 540 mila residenti, e da circa 38 mila imprese operative.

Un'idea della portata relativa del nuovo insediamento emerge chiaramente dalla disamina della situazione demografica del territorio di insediamento della BCC nell'era precedente i Gruppi bancari cooperativi. Al momento dell'avvento dell'era dei GBC BCCL operava in gran parte nella provincia di Lodi, con avamposti nelle province di Cremona, Milano e Pavia. La nostra competenza si sviluppava su 37 comuni, estendendosi strategicamente in un'area comunque dotata di interessanti opportunità commerciali, industriali e produttive in senso lato. La popolazione residente nell'area operativa era di oltre 167 mila abitanti<sup>16</sup> (di questi oltre 44 mila, il 26,7 per cento del totale, risiedevano nel solo capoluogo lodigiano), concentrati principalmente nella fascia d'età 45-64 anni e con prevalenza della compagine femminile.

In 114 anni di storia, la nostra banca ha sempre avuto al suo centro la tutela, il sostegno e la rappresentanza delle comunità locali e dei territori in cui opera. Per questo la proposta di diventare "Bcc Lodi" si è collocata in perfetta continuità con oltre un secolo di impegno e valorizzazione del Lodigiano e in linea con gli obiettivi e lo sviluppo che l'istituto vuole darsi nei prossimi anni. Se da una parte l'apertura nel 2024 della nuova filiale Bcc Lodi a Milano rappresenta una sfida importante per l'istituto di credito e per la sua storia quale l'arrivare nella metropoli senza tradire la filosofia di banca di prossimità, attenta alle persone e al territorio, dall'altra il cuore di BCCL resta saldamente lodigiano, per tradizione e per territorio di origine. L'area di sviluppo naturale a cui guardare nei prossimi anni è quella di Crema, in modo da chiudere l'ideale triangolo territoriale, Lodi, Milano, Crema, nel quale siamo radicati e di cui conosciamo bene caratteristiche e potenzialità. Il cambio della denominazione verso Bcc Lodi ha risposto a una logica di identificazione di quello che siamo stati, di quello che siamo e di quello che vogliamo essere anche quando ci rivolgiamo a nuovi territori; una banca lodigiana, creata da lodigiani, che si apre ai nuovi mercati tenendo ben saldo il suo perimetro di nascita, crescita e identità, che è quello della provincia di Lodi e in generale del territorio compreso tra Lodi e Milano. Cambiando denominazione in "Bcc Lodi", con l'assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2021, abbiamo specificato nel migliore dei modi il nostro territorio d'elezione, le nostre peculiarità e la dimensione geografica in cui vogliamo muoverci e da cui espanderci.

## Le Risorse Umane

Componente essenziale del patrimonio d'Azienda è il Capitale Umano: competenza e professionalità dei collaboratori, oltre a valori condivisi, ne costituiscono un punto di forza. Sostenere lo sviluppo delle Risorse Umane significa investire in una fonte di vantaggio per la nostra Cooperativa di credito.

Al 31 dicembre 2023 l'organico aziendale constava di 70 dipendenti, di cui 32 donne e 38 uomini. Ben 39 risorse su 70, pari ad oltre il 55% risultavano impegnati nella rete commerciale della BCC.

La variazione dell'organico, rispetto al 2022, è stata interessata da 6 assunzioni e 1 defezione.

**Tabella 4.4 – Suddivisione personale dipendente**

Dipendenti	2022			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Sede	13	13	26	13	18	31
Rete commerciale	17	22	39	19	20	39
<b>Totale</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>65</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>70</b>

Fonte: elaborazione interna.

La ripartizione del personale dipendente per genere e fasce d'età, dal 2019 al 2023, evidenzia un'equa distribuzione di genere nell'organico aziendale.

<sup>16</sup> Dato di dicembre 2014, in crescita del 16,1 per cento rispetto al dato di dicembre 2001.

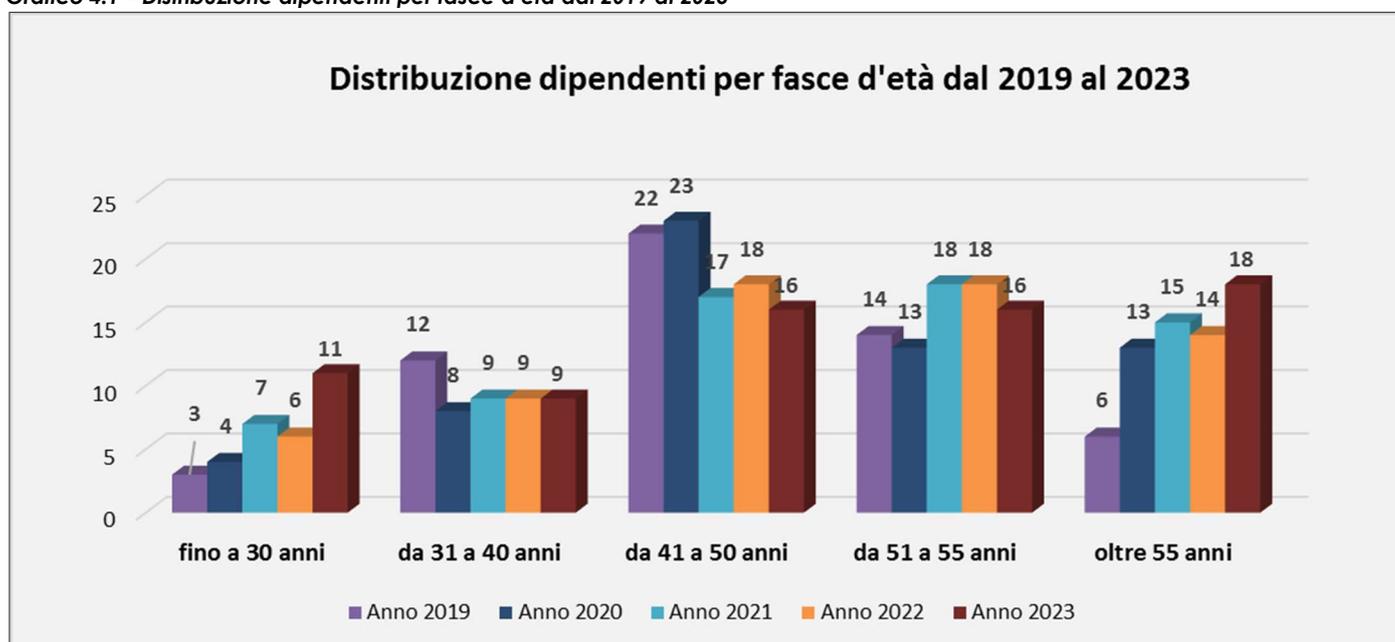
**Tabella 4.5 – Numero dipendenti per genere e fasce d'età dal 2019 al 2023**

Descrizione fascia	Anno 2019			Anno 2020			Anno 2021			Anno 2022			Anno 2023		
	Donne	Uomini	Totale												
fino a 30 anni	2	1	3	1	3	4	4	3	7	4	2	6	7	4	11
da 31 a 40 anni	9	3	12	7	1	8	8	1	9	7	2	9	7	2	9
da 41 a 50 anni	9	13	22	10	13	23	9	8	17	9	9	18	8	8	16
da 51 a 55 anni	3	11	14	5	8	13	6	12	18	6	12	18	4	12	16
oltre 55 anni	3	3	6	4	9	13	4	11	15	4	10	14	6	12	18
<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>57</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>61</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>66</b>	<b>30</b>	<b>35</b>	<b>65</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>70</b>

Fonte: elaborazione interna.

La suddivisione dei dipendenti per fasce di età anagrafica - sintetizzata dal grafico sottostante - appalesa una netta prevalenza per i clusters di età dai 41 ai 55 anni; significativa anche la forte crescita delle risorse di età anagrafica inferiore ai 30 anni grazie alle stabilizzazioni di brillanti giovani neolaureati a supporto del potenziamento della rete territoriale e dei servizi centrali.

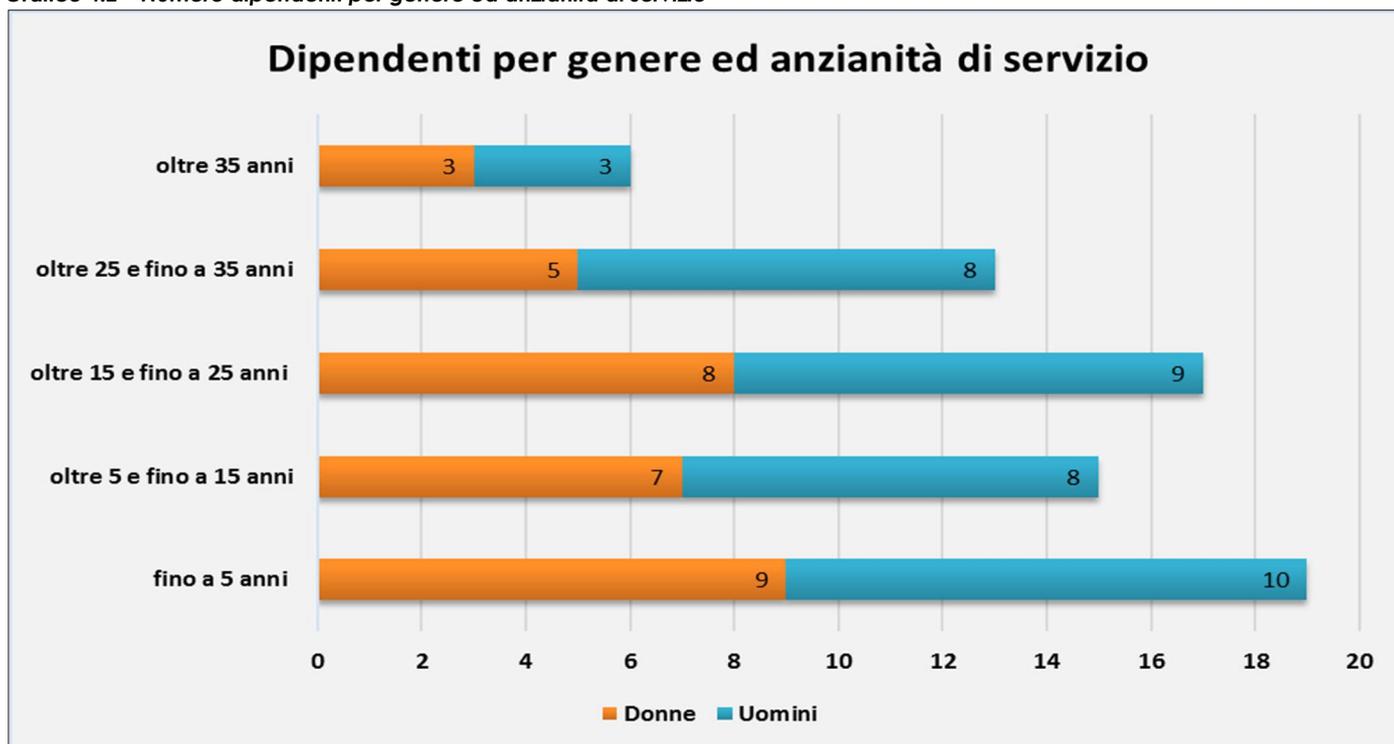
**Grafico 4.1 – Distribuzione dipendenti per fasce d'età dal 2019 al 2023**



Fonte: elaborazione interna.

La media dell'anzianità di servizio maturata dal personale in azienda al 31 dicembre 2023 risulta essere complessivamente di 17 anni, in particolare: 16 anni per le donne e 18 anni per gli uomini.

Grafico 4.2 – Numero dipendenti per genere ed anzianità di servizio



Fonte: elaborazione interna.

La compagine dei dipendenti è composta per il 51,43% da risorse in possesso di una laurea - prevalentemente in discipline economiche - e dal 42,86% da risorse in possesso di un diploma di scuola media superiore; il restante 5,71% dei dipendenti detiene un diploma di scuola professionale o dell'obbligo.

Tabella 4.6 – Numero e percentuale dipendenti per genere e titolo di studio

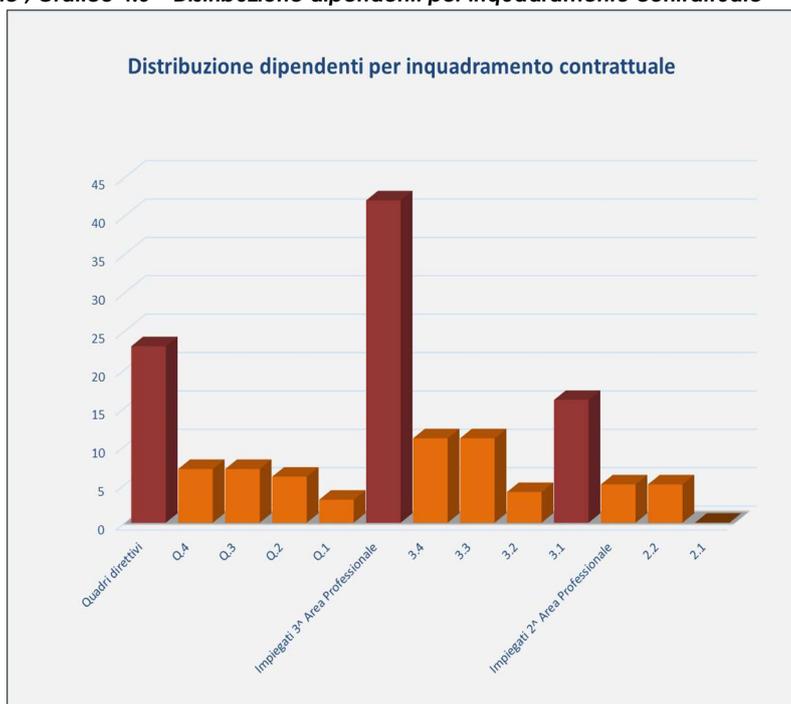
Titolo di Studio	N° dipendenti			% sul totale		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Laurea	20	16	36	62,50%	42,11%	51,43%
Diploma	11	19	30	34,38%	50,00%	42,86%
Altro	1	3	4	3,13%	7,89%	5,71%
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>70</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: elaborazione interna.

La tabella ed il grafico a seguire forniscono un dettaglio della suddivisione delle risorse per inquadramento contrattuale: netta è la prevalenza di personale appartenente alla categoria impiegatizia.

Tabella 4.7 – N. dipendenti per inquadramento contrattuale ; Grafico 4.3 – Distribuzione dipendenti per inquadramento contrattuale

Inquadramento Contrattuale	Numero dipendenti		
	Donne	Uomini	Totale
<b>Quadri direttivi</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>23</b>
Q.4	0	7	7
Q.3	1	6	7
Q.2	1	5	6
Q.1	1	2	3
<b>Impiegati 3^ Area Professionale</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>42</b>
3.4	9	2	11
3.3	4	7	11
3.2	1	3	4
3.1	13	3	16
<b>Impiegati 2^ Area Professionale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
2.2	2	3	5
2.1	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>32</b>	<b>38</b>	<b>70</b>



Il grafico è stato costruito riportando: nelle colonne rosse, denominate "Quadri direttivi"- "Impiegati 3^ Area Professionale" – "Impiegati 2^ Area Professionale", il numero totale dei dipendenti afferenti a tali inquadramenti contrattuali; mentre nelle colonne arancioni la suddivisione delle risorse per ogni livello di inquadramento.

Fonte: elaborazione interna.

Fonte: elaborazione interna con dati puntuali di fine anno.

Già da settembre 2023, nell'ottica di ottimizzare il costo del personale e così favorire il ricambio generazionale l'azienda ha avviato i sondaggi per arrivare a proporre a tutti coloro che fossero nati prima del 1963 la valutazione di una quiescenza anticipata così come peraltro stabilito (e già più anni ribadito) anche dalle strategie pluriennali di Gruppo. La proposizione ha interessato formalmente 7 risorse: le valutazioni, sia di parte datoriale che dei lavoratori sono a tutt'ora in corso. Tra essi una risorsa ha raggiunto il limite massimo dell'età lavorativa nel corso del 2024 e un'altra risulta assunta dal 1976.

Tabella 4.8 – Pensionamenti ordinari 2024-2026

Pensionamenti ordinari	2024	2025	2026
N. risorse coinvolte	2	1	4
Costo di competenza	91.124	37.615	112.184
Impatto economico	50.981	37.615	256.745

Fonte: elaborazione interna.

Nel corso del 2023 e per effetto dell'implementazione del nuovo catalogo commerciale di Gruppo sono state complessivamente spese ed erogate al personale dipendente 4.167 ore di formazione pari a 556 giornate complessive; il 35% circa del monte ore si è svolto in presenza, mentre il restante 65% mediante l'ausilio di piattaforme telematiche. BCC Lodi, oltre alla formazione richiesta dalla Capogruppo, si è avvalsa anche di consulenti esterni per gli ambiti normativi e specialistici nonché di periodici incontri formativi interni dedicati a tutti i responsabili di sede e di filiale.

**Tabella 4.9 – Ore e giornate complessive di formazione ;  
dal 2008 al 2023**

	Ore di formazione	Giornate complessive
2008	1.968	262
2009	2.118	282
2010	2.054	274
2011	1.878	250
2012	2.534	338
2013	2.306	307
2014	2.919	389
2015	1.602	214
2016	2.508	334
2017	3.525	470
2018	2.426	323
2019	3.639	485
2020	3.905	521
2021	4.156	554
2022	4.199	560
2023	4.167	556

**Grafico 4.4 – Ore e giornate complessive di formazione  
dal 2008 al 2023**



Fonte: elaborazione interna.

Fonte: elaborazione interna

**Tabella 4.10 – Totale ore di formazione erogate per ambito normativo**

Ambiti normativi oggetto di formazione	Ore di formazione erogate da Cassa Centrale Banca	Ore di formazione erogate In House	Ore di formazione erogate Outdoor	Totale ore di formazione erogate
<b>COMMERCIALE</b>	<b>63,00</b>	-	-	<b>63,00</b>
Consulenza di vendita	8,00			8,00
Prodotti commerciali	55,00			55,00
<b>ESG</b>	<b>158,35</b>	-	-	<b>158,35</b>
Obiettivi di sostenibilità	158,35			158,35
<b>NORMATIVA ASSICURATIVA</b>	<b>1.986,50</b>	-	-	<b>1.986,50</b>
Area contrattuale e prodotti	1.147,00			1.147,00
Area giuridica	351,00			351,00
Area informatica	314,50			314,50
Area tecnica assicurativa	114,00			114,00
Prima formazione professionale	60,00			60,00
<b>MANAGERIALE</b>	<b>18,00</b>	-	-	<b>18,00</b>
Diversità ed inclusione	12,00			12,00
Risorse umane	6,00			6,00
<b>MULTIDISCIPLINARE</b>	<b>264,00</b>	<b>253,00</b>	<b>347,00</b>	<b>864,00</b>
Antiriciclaggio		11,00		11,00
Formazione Credito Cooperativo			335,00	335,00
Formazione titolari e responsabili interni		242,00	12,00	254,00
Legale				-
Salute e sicurezza	264,00			264,00
<b>NORMATIVA BANCARIA</b>	<b>613,25</b>	-	<b>37,00</b>	<b>650,25</b>
Antiriciclaggio	291,00			291,00
Decreto Legislativo 231/2001	48,75			48,75
Identità cooperativa	15,00			15,00
Normativa bancaria - Altro	117,00		37,00	154,00

Ambiti normativi oggetto di formazione	Ore di formazione erogate da Cassa Centrale Banca	Ore di formazione erogate In House	Ore di formazione erogate Outdoor	Totale ore di formazione erogate
Privacy - GDPR	7,00			7,00
Soggetti collegati e conflitto di interessi	10,00			10,00
Trasparenza	115,50			115,50
Usura	9,00			9,00
<b>TECNICO-SPECIALISTICO</b>	<b>272,00</b>	-	<b>66,00</b>	<b>338,00</b>
Continuità operativa	39,00			39,00
Crediti	31,00		32,00	63,00
Finanza	115,00		34,00	149,00
Fiscale	14,00			14,00
Tecnico-specialistico - Altro	73,00			73,00
<b>TECNOLOGIA</b>	<b>88,50</b>	-	-	<b>88,50</b>
Digital transformation	85,50			85,50
Tecnologia - Altro	3,00			3,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>3.463,60</b>	<b>253,00</b>	<b>450,00</b>	<b>4.166,60</b>

Fonte: elaborazione interna.

Perseguendo una linea di gestione da tempo consolidata, particolare attenzione è stata dedicata – dal punto di vista formativo interno - alla formazione tecnico-specialistico, oltre che all'area normativa ed al settore controlli. Durante gli incontri intra-aziendali, a cadenza periodale e di matrice prevalentemente commerciale, si è privilegiato lo scambio di idee e la partecipazione delle risorse all'uopo dedicate.

Al 31 Dicembre 2023 BCC Lodi vantava tra il proprio personale dipendente tre risorse in possesso di certificazione *Epfa* (*European Personal Financial Advisors*) con qualifica di *Financial Advisor*.

#### Attività Organizzative ed impatti regolamentari

L'organigramma aziendale vigente al 31 Dicembre 2023, a seguito di rimodulazioni apportate in corso d'anno al fine di adeguare l'operatività aziendale alle novellate prescrizioni normative ed ad esigenze operative legate all'organizzazione ed al presidio dei nuovi territori, risultava così composto:



## Fatti normativi di rilievo avvenuti nell'esercizio

Il contesto normativo di riferimento nel quale il Gruppo opera, anche a seguito del riconoscimento quale soggetto vigilato significativo, risulta ampio e articolato, e ha portato nel tempo a un percorso di adeguamento organizzativo e procedurale. Nel corso dell'esercizio 2023 hanno assunto efficacia diverse normative di impatto per il settore bancario. Si richiamano di seguito i principali interventi posti in essere da BCC Lodi nell'alveo delle interpretazioni normative di Gruppo con riferimento alle novità normative di maggiore rilevanza.

### Segnalazioni di Vigilanza

#### ❖ Aggiornamento delle Circolari della Banca d'Italia n. 272, 217, 148, 286 e 154 in materia di segnalazioni di vigilanza

L'aggiornamento delle Circolari Banca d'Italia citate ha apportato rilevanti modifiche alle segnalazioni di vigilanza nei seguenti ambiti:

- **Servizi di investimento:** modifiche alle segnalazioni riferite al Servizio di Consulenza e agli Strumenti finanziari della clientela;
- **Servizi di pagamento:** vengono chieste segnalazioni relative alla portabilità dei servizi di pagamento (numero domande e indennizzi corrisposti per ritardi), ai conti di base (numero richieste di apertura di conti base nel periodo) e alle richieste di disconoscimento di operazioni di pagamento;
- **Restituzioni:** vengono chieste nuove segnalazioni aventi ad oggetto le restituzioni di somme indebitamente prelevate alla clientela effettuate dalle Banche, per tipologia di prodotto/servizio e ripartizione territoriale;
- **Modifiche unilaterali:** è prevista una nuova segnalazione sulle modifiche unilaterali nei rapporti con la clientela;
- **Reclami:** vengono chiesti maggiori dettagli sulla segnalazione relativa al numero di reclami ricevuti e viene introdotta una nuova segnalazione relativa al numero di reclami gestiti oltre i termini.

In particolare, è stata introdotta la nuova base informativa A7 "Relazioni con la clientela", il cui primo invio è stato fissato al 25/09/2023.

Presso la Capogruppo è stato avviato uno specifico progetto di adeguamento, anche con il supporto dell'outsourcer informatico, volto ad ottenere la più elevata automazione possibile nella generazione dei dati da segnalare.

#### ❖ Aggiornamento delle Circolari della Banca d'Italia n. 286, 189, 148, 217, 115, 272 e 154

Banca d'Italia è altresì intervenuta il 28 novembre u.s. pubblicando gli Aggiornamenti delle Circolari appena citate. In particolare, gli aggiornamenti sono finalizzati a:

- adeguare le disposizioni relative alle esposizioni creditizie deteriorate alla disciplina della crisi d'impresa e dell'insolvenza dettata dal Decreto legislativo n. 14 del 12 gennaio 2019 e successive modificazioni, che ha abrogato la cd. "Legge Fallimentare", nelle Circolari n. 272, 217, 148, 189, con decorrenza a partire dalla data di riferimento del 31 dicembre 2023, e abrogando le corrispondenti istruzioni contenute nel precedente aggiornamento di tali Circolari;
- integrare le disposizioni relative alle statistiche sui pagamenti con le informazioni introdotte dal Regolamento (UE) 2020/2011 della BCE del 1° dicembre 2020, nelle Circolari nn. 272 e 217, con decorrenza dalla data di riferimento del 31 marzo 2024;
- rimodulare i destinatari delle disposizioni segnaletiche da applicare ai gruppi di SIM sulla base di quanto previsto dall'Art. 11, comma 1-bis del Testo Unico Finanza, nelle Circolari nn. 148 e 115, con decorrenza a partire dalla data di pubblicazione dell'aggiornamento normativo;
- introdurre due nuove voci sugli acquisti e cessioni di finanziamenti, necessarie per l'analisi dell'andamento operativo e della rischiosità degli Intermediari finanziari ex Art. 106 TUB specializzati nell'acquisto e gestione di esposizioni deteriorate, analoghe a quelle già richieste alle banche, nella Circolare n. 217, con decorrenza dalla data di riferimento del 31 marzo 2024;
- rendere più granulari i dati sulla ripartizione settoriale della clientela nella voce relativa ai dati settoriali e territoriali sulla qualità del credito dei finanziamenti, nella Circolare n. 272, con entrata in vigore a partire dal 1° gennaio 2025;
- disciplinare gli obblighi segnaletici dei fornitori di crowdfunding, ai sensi della disciplina europea di riferimento, e gli obblighi segnaletici delle banche che emettono obbligazioni bancarie garantite, in base ai poteri attribuiti alla Banca d'Italia dalla nuova disciplina in materia, nella Circolare n. 286, con applicazione a partire dalle segnalazioni riferite alla data contabile del 31 dicembre 2023;
- modificare gli schemi di segnalazione e il corrispondente sistema delle codifiche, coerentemente con i nuovi aggiornamenti alla normativa segnaletica di Vigilanza, nella Circolare n. 154.

Al riguardo risultano essere stati implementati gli adeguamenti segnaletici necessari nell'immediato.

### Servizi di investimento

#### ❖ Orientamenti ESMA su alcuni aspetti dei requisiti di adeguatezza della MiFID II

In data 3 aprile 2023, ESMA ha pubblicato la traduzione ufficiale in lingua italiana del Final report "Guidelines on certain aspects of the MiFID II suitability requirements" che aggiorna i precedenti Orientamenti su alcuni aspetti

della valutazione di adeguatezza emanati nel 2018. I principali aggiornamenti riguardano le modalità di acquisizione e valutazione delle preferenze di sostenibilità del cliente, che gli intermediari sono tenuti a considerare, nell'ambito della valutazione dell'adeguatezza di un investimento finanziario, ai sensi del Regolamento Delegato (UE) 2021/1253, entrato in vigore il 2 agosto 2022.

La Capogruppo risulta aver tenuto conto delle indicazioni di ESMA riportate nei documenti richiamati ai precedenti capoversi nell'ambito del progetto di revisione del questionario MiFID e del modello di Gruppo per la valutazione dell'adeguatezza avviato nel corso del 2022 e proseguito nel corso del 2023.

#### ❖ **Orientamenti ESMA sulla product governance**

In data 3 Agosto 2023, ESMA ha pubblicato la traduzione ufficiale in lingua italiana del *Final report "Guidelines on MiFID II product governance requirements"* che aggiorna i precedenti Orientamenti sugli obblighi di governance dei prodotti ai sensi della MiFID II emanati nel 2018.

L'articolo 16, paragrafo 3, e l'articolo 24, paragrafo 2, della MiFID II stabiliscono che le imprese che realizzano o distribuiscono prodotti finanziari devono adottare dispositivi di governance adeguati ad assicurare che le imprese garantiscano il migliore interesse dei clienti durante tutte le fasi del ciclo di vita del prodotto.

Tali dispositivi di governance devono includere l'identificazione e la revisione periodica del mercato target di clienti finali per ogni prodotto e una strategia di distribuzione coerente con il mercato target identificato.

Le Linee guida sulla product governance sono state aggiornate, in particolare, con riferimento all'integrazione degli obiettivi di sostenibilità nel processo di definizione del Target Market di uno strumento finanziario, ai sensi della Direttiva Delegata (UE) 2021/1269,

La Capogruppo risulta aver già programmato le attività di adeguamento del modello di Gruppo di product governance alle novità previste dagli Orientamenti ESMA.

#### ❖ **Aggiornamenti alla Direttiva MiFID II (c.d. Quick-Fix)**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 71 del 24 marzo 2023 è stato pubblicato il Decreto Legislativo n. 31 del 10 marzo 2023, attuativo della Direttiva (UE) 2021/338 (cd. Direttiva *Quick Fix*), che modifica la Direttiva MiFID II per quanto riguarda gli obblighi di informazione della clientela (di seguito il "Decreto").

Il Decreto, introducendo il nuovo comma 1 – quarter all'art 21 del Testo Unico Finanza (cd. TUF), sancisce l'obbligo in capo agli intermediari finanziari di fornire alla clientela, a partire dal 7 agosto 2023, tutte le informazioni previste dalla normativa sui servizi di investimento, in formato elettronico. In linea con quanto previsto dalla normativa europea, resta ferma la possibilità per i soli investitori al dettaglio di scegliere di continuare a ricevere, gratuitamente, la prescritta informativa su supporto cartaceo (c.d. *opt -in*). Tale scelta non è contemplata per i clienti professionali e le controparti qualificate, i quali, a partire dalla data di cui sopra, dovranno ricevere tale documentazione soltanto in formato elettronico.

La Capogruppo ha fornito alle Banche apposite indicazioni per adempiere alle novità normative, sia con riferimento alla nuova clientela, che a quella in essere al 7 agosto 2023.

### **Politiche di remunerazione**

- ❖ In data 3 aprile 2023 l'ESMA ha pubblicato la traduzione ufficiale in lingua italiana delle *"Guidelines on certain aspects of the MiFID II remuneration requirements"*. Tale documento, dal titolo "**Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II**", costituisce una revisione complessiva degli "Orientamenti sulle politiche e prassi retributive", emanati a giugno 2013 ai sensi della Direttiva 2004/39/CE (cd. "MiFID"), a seguito della riforma dei requisiti in materia di retribuzione e conflitto di interesse connessa all'introduzione della Direttiva MiFID II. Gli Orientamenti si applicano a partire dal 3 ottobre 2023 in sostituzione dei precedenti. Per gli intermediari che sono destinatari anche delle disposizioni prudenziali in materia di remunerazione e incentivazione emanate dalla Banca d'Italia ai sensi dell'art. 53, lettera a), del Testo Unico Bancario o dell'art. 6, comma 1, lettera c-bis), del Testo Unico della Finanza, l'adeguamento agli Orientamenti ESMA è effettuato nel quadro di quanto previsto da tali disposizioni. La Capogruppo, pertanto, ha dato corso alle attività di analisi per valutare l'adeguamento, laddove necessario, del documento di Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo da adottarsi nel 2024.

### **Antiriciclaggio**

Il contesto normativo in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo è stato integrato come di seguito riportato.

- ❖ In data 31 marzo 2023 l'EBA ha pubblicato i progetti finali riguardanti la modifica degli *"Orientamenti EBA relativi ai fattori di rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo (AML/CTF)"* di luglio 2021, nonché gli *"Orientamenti sui processi e sui controlli per un'efficace gestione dei rischi di AML/CTF nella fornitura dei servizi finanziari"*. I primi forniscono indicazioni relative alle azioni che gli istituti finanziari devono intraprendere per affrontare i citati rischi nel caso in cui il cliente sia una *Not-for-Profit Organisation* (NPO); i secondi riguardano l'efficace gestione dei rischi AML/CTF da parte degli enti che forniscono accesso ai servizi finanziari e chiariscono l'interazione tra l'accesso ai servizi finanziari e gli obblighi in materia di AML. L'EBA ha inoltre pubblicato sul proprio sito la traduzione in lingua italiana degli *"Orientamenti sull'utilizzo di soluzioni di onboarding a distanza del cliente"*. Questi stabiliscono le misure che i soggetti obbligati devono adottare nella scelta degli strumenti per l'identificazione a distanza dei

clienti e gli standard comuni per lo sviluppo e l'implementazione di processi di identificazione della clientela a distanza. In attuazione dei citati orientamenti EBA, nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 è stato pubblicato il Provvedimento di Banca d'Italia del 13 giugno 2023, recante modifiche al Provvedimento del 30 luglio 2019, contenente disposizioni in materia di adeguata verifica della clientela. In particolare, è stata disposta l'abrogazione del terzo capoverso, della Sezione VIII, Parte Seconda del Provvedimento del 2019, nonché il relativo Allegato 3. La modifica entra in vigore il 2 ottobre 2023.

- ❖ In data 6 aprile 2023 Banca d'Italia ha dato avvio alla consultazione ristretta sulle proposte di modifica delle "Disposizioni in materia di organizzazione, procedure e controlli interni per finalità antiriciclaggio". La consultazione è stata condotta con modalità ristretta alle associazioni di categoria rappresentative degli intermediari. Le modifiche sono finalizzate ad introdurre le previsioni degli Orientamenti EBA non ricomprese dal testo attualmente in vigore. Le variazioni incidono in particolare sulla Parte Seconda, relativa agli organi aziendali, sulla disciplina dell'esternalizzazione della Funzione e di quella applicabile ai gruppi. Nella Gazzetta Ufficiale n. 121 del 25 maggio 2023 è stato pubblicato il Provvedimento di Banca d'Italia del 12 maggio 2023 recante l'adozione del provvedimento UIF relativo ai nuovi indicatori di anomalia. Il provvedimento entrerà in vigore il 1° gennaio 2024 e compendia in un testo unitario gli indicatori relativi a tutti i destinatari degli obblighi di collaborazione attiva con l'obiettivo di fornire uno strumento utile ad elevare la qualità della collaborazione.
- ❖ In data 29 maggio 2023 Banca d'Italia e UIF hanno rilasciato un comunicato relativo a "Segnalazioni e comunicazioni di operazioni sospette connesse all'attuazione del PNRR". Al suo interno si rinnova l'invito a monitorare le operazioni riconducibili alle misure del Piano e a segnalare tempestivamente alla UIF quelle sospette.
- ❖ L'IVASS ha pubblicato il 14 giugno 2023 un documento di consultazione recante una proposta di modifica del regolamento IVASS n. 44/2019 volta a dare attuazione agli "Orientamenti EBA sulle politiche e sulle procedure relative alla gestione della conformità e al ruolo e alle responsabilità del Responsabile antiriciclaggio". Gli Orientamenti sono volti ad armonizzare l'assetto di governo societario e forniscono dettagliate indicazioni su ruolo e compiti degli organi sociali e del titolare della Funzione antiriciclaggio.
- ❖ Durante il primo semestre del 2023 l'Unione Europea ha pubblicato numerosi Regolamenti di esecuzione concernenti misure restrittive sia per il contrasto del reato di riciclaggio che per il contrasto al finanziamento del terrorismo, tra le quali misure di congelamento di fondi e risorse economiche nei confronti di soggetti designati, i quali sono stati inseriti in apposite *sanction list*.  
I necessari adeguamenti risultano in corso di implementazione.

## Privacy

- ❖ In data 11 gennaio 2023 il Garante per la protezione dei dati personali ha espresso parere positivo allo schema di decreto legislativo in attuazione della cd. direttiva whistleblowing. La Capogruppo ha analizzato le considerazioni espresse dall'Autorità Garante all'interno del citato parere ed ha valutato che tutti gli elementi indicati sono già stati presi in considerazione nelle procedure interne di gruppo.
- ❖ In data 9 marzo 2023 il Garante per la protezione dei dati personali ha approvato del codice di condotta per le attività di telemarketing e teleselling. Il codice di condotta, previsto e disciplinato dall'art. 40 del Regolamento UE n. 679/2016 (di seguito "GDPR"), serve a garantire un'efficace ed uniforme applicazione e rispetto della normativa nazionale ed europea in materia di protezione dei dati personali. Per poter applicarsi ad un determinato soggetto, sia esso Titolare o Responsabile del trattamento, essi devono aderire a tale codice ed attenersi alle indicazioni in esso previste. Nel caso di specie, la Capogruppo ha valutato non necessaria l'adesione a questo specifico codice di condotta dal momento pur riconoscendo la valenza del suo contenuto.
- ❖ Il 30 marzo 2023 è entrato in vigore il D.Lgs. 10 marzo 2023. N. 24. Sotto il profilo della protezione dei dati personali, l'art. 14 del decreto ha comportato per la Capogruppo la variazione dei termini di conservazione dei dati personali, ora portati a cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione.
- ❖ Il 5 maggio 2023 è entrato in vigore il D.L. 4 maggio 2023 n. 48, c.d. Decreto Lavoro con il quale, tra le altre cose, il legislatore ha integrato la previsione normativa contenuta nel Decreto Trasparenza con riferimento ai sistemi decisionali automatizzati che possono produrre effetti sul lavoratore. In particolare, viene precisato che i sistemi decisionali o di monitoraggio deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti su sorveglianza, valutazione, prestazioni e adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori devono essere «integralmente» automatizzati.
- ❖ L'European Data Protection Board ("EDPB"), il Comitato Europeo per la protezione dei dati, ha adottato nel corso del primo semestre del 2023 due linee guida relative alla notifica delle violazioni di dati personali (Guidelines 9/2022) e al diritto di accesso degli interessati (Guidelines 1/2022). I due documenti, pur non avendo forza di legge, forniscono importanti chiarimenti sui temi relativi alla protezione dei dati personali. In particolare, la Capogruppo ha analizzato i documenti pubblicati e li ha confrontati con le proprie *policies* e procedure interne non riscontrando la necessità di procedere ad aggiornamenti.

❖ In data 26 ottobre 2023 l'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali (cd. Garante Privacy) ha adottato un provvedimento interpretativo in materia di esercizio del diritto di accesso da parte di eredi e di chiamati all'eredità ai dati personali di soggetti deceduti, con particolare riferimento a quelli dei beneficiari di polizze vita (rif. doc. web n. 9954881 sul sito istituzionale del Garante Privacy). Con questo provvedimento interpretativo, il Garante invita le Compagnie Assicuratrici – nella loro qualità di Titolare del trattamento – a dare riscontro alle richieste di accesso presentate da eredi e chiamati all'eredità verificando: che il soggetto che esercita il diritto di accesso ai dati del defunto sia portatore di una posizione di diritto soggettivo sostanziale in ambito successorio, corrispondente alla qualità di chiamato all'eredità o di erede; che l'interesse perseguito sia concreto e attuale, cioè realmente esistente al momento dell'accesso ai dati, strumentale o prodromico alla difesa di un proprio diritto successorio in sede giudiziaria. Tale provvedimento interpretativo, pur avendo come destinatari diretti le Compagnie Assicuratrici, nei cui confronti le Banche operano in qualità di Responsabili del trattamento per la distribuzione di prodotti assicurativi, è sotto attento monitoraggio da parte della Capogruppo in quanto può avere riflessi anche su alcune attività tipiche delle Banche.

### Responsabilità amministrativa degli enti

- ❖ Nel corso del periodo di riferimento, Il D. Lgs. n. 231/2001 è stato oggetto delle seguenti modifiche legislative:
  - D. L. n. 2 del 5 gennaio 2023 (convertito con modificazioni dalla L. n. 17 del 3 marzo 2023) che introduce misure urgenti per impianti di interesse strategico nazionale con la finalità di salvaguardare determinati contesti industriali che, a causa tra l'altro del caro energia, si trovano in situazione di carenza di liquidità. In particolare, l'art. 5 di tale decreto ha apportato le seguenti modifiche al D.Lgs. 231/2001:
    - art. 15 del D. Lgs. 231/2001 (Commissario Giudiziale: viene introdotta la lettera b-bis) al comma 1);
    - art. 17 del D. Lgs. 231/2001 (Riparazione delle conseguenze del reato: viene introdotto il comma 1-bis);
    - art. 45 del D. Lgs. 231/2001 (applicazione delle misure cautelari: viene introdotto un nuovo periodo al comma 3).
  - Art. 53 del D. Lgs. 231/2001 (sequestro preventivo: viene introdotto il nuovo comma 1-ter). Considerato tuttavia, che le disposizioni contenute nel Decreto-Legge coinvolgono stabilimenti industriali che siano stati dichiarati di interesse strategico nazionale ai sensi dell'art. 1 del D. L. n. 207 del 3 dicembre 2012, ossia individuati con apposito decreto del Consiglio dei ministri (cfr. art. 1 D.L. 207/2012), è stato ritenuto che le disposizioni di cui al D. L. n. 2 del 5 gennaio 2023 non siano applicabili al Gruppo.
  - Il D. Lgs. n. 19 del 2 marzo 2023, di attuazione della Direttiva (UE) 2019/2121 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019, che modifica la Direttiva (UE) 2017/1132 per quanto riguarda le trasformazioni, le fusioni e le scissioni transfrontaliere, che impone sanzioni di tipo penale in caso di false o omesse dichiarazioni in relazione alla sussistenza delle condizioni richieste per il rilascio del certificato previsto dall'art. 29 del Decreto. Il medesimo illecito è stato inserito nel Catalogo dei reati presupposto, mediante modifica dell'art. 25-ter, comma 1 del D.Lgs. 231/2001, che stabilisce per la società una sanzione pecuniaria da 150 a 300 quote. La valutazione sull'applicabilità a Capogruppo del delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del menzionato certificato relativo alle operazioni societarie transfrontaliere, tenendo in considerazione la natura del proprio business, le proprie prospettive di crescita e le strategie passate, presenti e future è stata effettuata prestando attenzione all'ambito delle operazioni societarie straordinarie e alle correlate attività preliminari di natura documentale e dichiarativa. Il reato non ha comportato modifiche al Modello in quanto, considerate le attività espletate dalla Banca, appare molto remota la possibilità che la stessa ponga in essere operazioni straordinarie transfrontaliere.
  - La Legge n. 103 del 10 agosto 2023 recante la conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-legge n. 69/2023. La novità legislativa riportata ha apportato modifiche al D. Lgs. n. 231/2001, in particolare introducendo i seguenti aggiornamenti in tema di confisca e di sequestro preventivo:
    - all'art. 19 in tema di confisca, è stato introdotto il comma 2-bis. 5;
    - all' art. 53 comma 1-ter in tema di sequestro preventivo, le parole: "commi 1-bis.1 e 1-bis.2," sono sostituite dalle seguenti: "commi 1-bis.1, 1-bis.2, 1-septies, 1-octies, 1-novies e 1-decies.
  - La Legge n. 137 del 9 ottobre 2023, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 105, recante disposizioni urgenti in materia di processo penale, di processo civile, di contrasto agli incendi boschivi, di recupero dalle tossicodipendenze, di salute e di cultura, nonché in materia di personale della magistratura e della pubblica amministrazione. Tale disposizione legislativa è intervenuta (i) ampliando il novero dei reati-presupposto previsti dagli artt. 24 e 25-octies.1 con l'introduzione dei delitti di turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.), turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis c.p.) e trasferimento fraudolento di valori, art. 512-bis c.p., nonché (ii) modificando gli articoli 452 bis (inquinamento ambientale) e 452 quater (disastro ambientale) del codice penale in materia di delitti contro l'ambiente, ambedue richiamati dall'articolo 25-undecies (Reati ambientali) del D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001.

Rispetto a questi ultime due novità normative sono in corso le attività di analisi per valutare i relativi impatti rispetto all'operatività del Gruppo.

## Whistleblowing

❖ In data 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il testo del D. Lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Le disposizioni di cui al citato decreto hanno effetto a decorrere dal 15 luglio 2023, ad eccezione per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, fino a 249, per i quali l'efficacia del Decreto è posticipata al 17 dicembre 2023. Il Decreto prevede espressamente che le previsioni in esso contenute non si applicano alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria da atti dell'Unione europea o nazionali. Ne consegue che, parallelamente alle previsioni contenute nel Decreto, continuano a ritenersi applicabili anche le discipline in materia di segnalazioni di violazioni attualmente previste dall'art. 52-bis del Testo Unico Bancario e dalla Circolare 285 di Banca d'Italia, nonché quelle dalla normativa in materia di Antiriciclaggio.

Il Decreto prevede altresì che le segnalazioni di violazioni di cui ai Modelli adottati dalle singole Società o comunque di alcuna delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001 debbano essere effettuate per il tramite dei canali previsti dal Decreto stesso; in tal senso il Decreto specifica altresì che i modelli di organizzazione e gestione (ove adottati dalle Società) prevedano i canali interni di segnalazione.

Le principali novità introdotte dal decreto in materia di segnalazione di violazioni riguardano i seguenti aspetti:

- ampliamento del perimetro oggettivo delle violazioni che possono essere oggetto di segnalazione;
- ampliamento dal punto di vista della categoria di soggetti che possono effettuare una segnalazione, tra cui anche i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore privato e gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche in via di mero fatto. Per tutti i suddetti soggetti, la tutela si applica anche durante il periodo di prova e anteriormente o successivamente alla costituzione del rapporto di lavoro o altro rapporto giuridico;
- ampliamento del perimetro dei soggetti a cui la tutela da atti di ritorsione è riconosciuta, estesa, oltre ai menzionati soggetti che effettuano segnalazioni, denunce o divulgazioni pubbliche, anche a coloro che, tuttavia, potrebbero essere destinatari, anche indirettamente, di tali atti;
- previsione, in aggiunta al canale interno di segnalazione, de:
  - la possibilità di utilizzare un canale esterno per effettuare la segnalazione, affidato all'ANAC;
  - la divulgazione pubblica (quindi tramite la stampa, o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone).
- relativamente al canale interno di segnalazione, al segnalante, oltre alla segnalazione scritta, deve essere data la possibilità di effettuare una segnalazione orale (attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale) ovvero mediante un incontro diretto con il soggetto individuato dall'ente per la gestione delle segnalazioni;
- attribuzione all'ANAC della competenza in materia di applicabilità delle sanzioni amministrative pecuniarie (previste fino a 50.000 euro) in tutte le ipotesi di violazione della disciplina contenuta nel Decreto.

Rispetto alla necessità di adeguamento del Gruppo alle disposizioni di cui al Decreto 24/2023, in data 12 ottobre 2023 il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo ha adottato l'aggiornamento del "Regolamento di Gruppo Whistleblowing"; tale Regolamento prevede la gestione di tutte le segnalazioni che rientrano nel perimetro applicativo del Regolamento attraverso un'unica procedura informatica il cui applicativo è stato messo a disposizione alle Società del Gruppo unitamente alla relativa manualistica di riferimento. Considerato che il Decreto 24/2023 ha previsto che anche le segnalazioni di violazioni del Modello o comunque del D. Lgs. 231/2001 siano sottoposte ai relativi adempimenti e alle scadenze ivi previste, in data 14 dicembre u.s. il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo ha altresì adottato l'aggiornamento del Modello 231 di cui Capogruppo si è dotata, allineandolo a tali previsioni.

## ICT Compliance

❖ **40° aggiornamento della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013**

A decorrere dal 3 novembre 2022 Banca d'Italia ha pubblicato il 40° aggiornamento della Circolare 285/2013 riguardante la modifica del Capitolo 4 "Il sistema informativo" e il Capitolo 5 "La continuità operativa" della Parte Prima, Titolo IV della Circolare, al fine di dare attuazione agli "Orientamenti sulla gestione dei rischi relativi alle tecnologie dell'informazione (ICT) e di sicurezza" (EBA/GL/2019/04).

Gli Orientamenti EBA definiscono un quadro armonizzato delle misure di gestione dei rischi ICT e di sicurezza di cui le banche devono dotarsi.

Nel capitolo 4 non si parla più di ICT Compliance, ma di una funzione di controllo di secondo livello responsabile della gestione e della supervisione dei rischi ICT e di Sicurezza.

Tra i suoi compiti c'è:

- concorrere alla definizione della policy di sicurezza delle informazioni ed essere informata su qualsiasi attività o evento che influenzi in modo rilevante il profilo di rischio del Gruppo, incidenti operativi o di sicurezza significativi, nonché qualsiasi modifica sostanziale ai sistemi e ai processi ICT;

- essere coinvolta attivamente nei progetti di modifica sostanziale del sistema informativo e, in particolare, nei processi di controllo dei rischi relativi a tali progetti.

Le Banche possono istituire una funzione apposita o possono assegnare tali compiti alle funzioni aziendali di controllo dei rischi e alla compliance, in relazione ai ruoli, alle responsabilità e alle competenze proprie di ciascuna delle due funzioni, a condizione che siano assicurati il corretto svolgimento dei compiti, l'efficacia dei controlli e le necessarie competenze tecniche.

Sono stati analizzati gli impatti in termini organizzativi ed operativi derivanti dai nuovi requisiti regolamentari e i conseguenti interventi di adeguamento e sono risultati, in termini di macro-responsabilità, già attenzionati e presidiati dalle Funzioni Aziendali di Controllo di secondo livello; quindi, ai fini dell'attuazione del nuovo modello organizzativo, Cassa Centrale Banca ha optato per l'attribuzione dei compiti della nuova Funzione di controllo dei rischi ICT e di sicurezza alle esistenti Funzioni Aziendali di Controllo di secondo livello, per quanto di competenza.

In considerazione degli interventi attuati sull'assetto organizzativo di Capogruppo, si è resa necessaria una puntuale disamina dei compiti e delle responsabilità attualmente in capo alle funzioni di linea e di controllo coinvolte nei processi di gestione del rischio ICT e di sicurezza, con il duplice obiettivo di addivenire ad una chiara ripartizione degli ambiti di pertinenza e valutare se i flussi informativi ad oggi esistenti garantiscano un presidio efficace e la copertura di tutti gli ambiti di operatività rilevanti.

È stata inviata la relazione a Banca d'Italia degli interventi effettuati per assicurare il rispetto delle disposizioni riportate nel 40° aggiornamento e si è iniziato il lavoro di traduzione delle aspettative della Vigilanza in azioni. Tali interventi sono stati orientati all'attuazione dei Controlli a presidio dei Rischi ICT e di Sicurezza svolto dalle Funzioni aziendali di Controllo, dove assumono particolare rilevanza i meccanismi di raccordo e coordinamento operativo instaurati tra il Servizio ICT Compliance e l'Ufficio Operational Risk Management, nonché lo scambio di flussi informativi con le Funzioni di I Livello, al fine di assicurare una visione olistica del livello di Rischio ICT e di Sicurezza.

#### ❖ **Regolamento (UE) 2022/2554 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativo alla resilienza operativa digitale per il settore finanziario – DORA**

Il 14/12/2022 è stato pubblicato il Regolamento DORA che ha l'obiettivo di promuovere la resilienza operativa digitale, regolamentando i rischi operativi che derivano dalla crescente interdipendenza tra il settore finanziario e i fornitori terzi di servizi e conferire alle Autorità di Vigilanza poteri di sorveglianza idonei a monitorare tali rischi. Il framework DORA, che rientra nel Digital Finance Package, è il primo atto legislativo a livello europeo che affronta con un approccio olistico il tema della resilienza operativa digitale per i servizi finanziari. I pilastri su cui si basa il Regolamento DORA, sono:

- creazione di un quadro comune per la gestione armonizzata dei rischi ICT;
- armonizzazione della classificazione e della segnalazione degli incidenti ICT con tempi rapidi di notifica (entro il giorno stesso dell'evento);
- stabilire standard a livello UE per i test di resilienza operativa digitale;
- coprire gli elementi contrattuali minimi per permettere un monitoraggio completo delle terze parti ICT;
- promuovere la consapevolezza e la conoscenza delle minacce ICT attraverso la condivisione di informazioni a livello di sistema.

Cassa Centrale Banca dopo aver condotto l'analisi per valutare la conformità alle disposizioni del Regolamento, con l'obiettivo finale di definire la roadmap Strategica di interventi per l'adeguamento al DORA, nel secondo semestre del 2023 ha proseguito nel coordinamento e nell'allineamento tra le diverse funzioni coinvolte, permettendo di indirizzare ulteriori interdipendenze cross-funzionali.

In questo periodo, inoltre, c'è stato il consolidamento di nuove accountability richieste (es. per il presidio dei fornitori terzi di forniture ICT), al fine di favorire la definizione di un piano di esecuzione operativo 2024 contenente:

- le funzioni impattate per area di competenza;
- l'attribuzione di accountability transitorie (es. per la mappatura end to end delle funzioni critiche ed importanti e relativo patrimonio informativo inclusi i servizi di terze parti e le risorse ICT a supporto) che saranno indirizzate nei primi mesi del 2024.

## Trasparenza

### ❖ **Nota della Banca d'Italia in tema di modifiche unilaterali delle condizioni contrattuali motivate dall'andamento dei tassi d'interesse e dell'inflazione**

In data 15 febbraio 2023 la Banca d'Italia ha pubblicato sul proprio sito internet una comunicazione relativa al tema delle modifiche unilaterali delle condizioni contrattuali motivate dall'andamento dei tassi di interesse e dell'inflazione. La comunicazione ha fatto seguito all'invio alle banche, da parte delle filiali della Banca d'Italia territorialmente competenti, di una nota di pari oggetto (di seguito, la "Nota") e ne sintetizza i contenuti.

Nella Nota la Banca d'Italia, dopo aver richiamato i precedenti interventi in materia di modifica unilaterale delle condizioni contrattuali 2, ha fatto riferimento alla recente evoluzione delle condizioni macro-economiche - ed in particolare al progressivo incremento dell'inflazione e ai conseguenti interventi di politica monetaria della BCE per il rialzo dei tassi di interesse - che ha indotto numerosi intermediari a porre in essere manovre di modifica unilaterale delle condizioni economiche dei conti correnti, motivate con l'aumento dell'indice generale dei prezzi.

A tale riguardo, considerato che l'aumento dei tassi di interesse ufficiali cui si è assistito negli ultimi mesi può avere effetti positivi per la redditività delle banche tali da compensare potenzialmente i maggiori costi operativi generati dalle dinamiche inflattive, la Banca d'Italia ha invitato tutte le banche a valutare con attenzione e sulla base di un approccio equilibrato e onnicomprensivo l'adozione di eventuali manovre unilaterali il cui giustificato motivo si fondi sull'aumento dell'inflazione.

La Banca d'Italia ha inoltre ricordato che l'attuale fase di politica monetaria restrittiva fa seguito ad un lungo periodo di tassi di interesse estremamente contenuti o addirittura negativi, che avevano indotto numerose banche ad adottare manovre di modifica unilaterale delle condizioni economiche, tradottesi - nello specifico - nella riduzione del tasso di remunerazione dei depositi in conto corrente e/o nell'incremento delle commissioni di gestione dei conti correnti. A tale proposito, la Banca d'Italia ha invitato le banche, qualora avessero effettuato modifiche della specie sui rapporti di conto corrente, a "valutare l'opportunità di rivedere le condizioni applicate alla luce del mutato contesto", specificando che tale revisione si rende necessaria nei casi in cui simili manovre fossero state accompagnate dall'impegno verso la clientela a rivedere le condizioni modificate al venire meno delle cause che ne avevano giustificato la variazione.

La Capogruppo, a fronte di un'attività di ricognizione sulle manovre della specie effettuate dalle Banche, ha fornito alle stesse apposite indicazioni al fine di formalizzare le valutazioni richieste dalla Nota.

#### ❖ **Orientamenti di vigilanza della Banca d'Italia sul credito cd. "revolving"**

In data 19/04/2023 la Banca d'Italia ha pubblicato sul proprio sito internet gli Orientamenti di vigilanza sul credito c.d. "revolving" (di seguito, gli "Orientamenti"), volti ad assicurare la conformità delle prassi applicative e favorire condotte più attente alla qualità delle relazioni con la clientela consumatrice.

Ai sensi degli Orientamenti, le banche erano tenute ad effettuare un'autovalutazione dei propri assetti, procedure e prassi e, laddove venisse rinvenuta la necessità di interventi correttivi, la Banca d'Italia si attendeva che, entro tre mesi dalla data della loro emanazione (luglio 2023), fosse disposto un piano di interventi da attuare entro il 2023, dandone opportuna comunicazione all'Autorità di vigilanza.

A seguito dell'analisi effettuata dalle competenti strutture di Capogruppo (con la partecipazione attiva della Direzione Compliance), si è ritenuto che:

- gli Orientamenti non trovino applicazione alle società del Gruppo in qualità di produttori di credito revolving;
- i soli 26 paragrafi degli Orientamenti individuati come applicabili alla distribuzione di prodotti di terzi siano rilevanti per l'attività di distribuzione da parte della Capogruppo e delle Banche Affiliate di carte di credito revolving;
- i presidi distributivi e la regolamentazione interna di Gruppo siano conformi alle indicazioni contenute nei paragrafi degli Orientamenti sub lettera b), ferma l'opportunità di prevedere specifici riferimenti alle carte di credito revolving nell'ambito dei generali presidi di Gruppo adottati per la commercializzazione di prodotti bancari di terzi rientranti nel Titolo Vi del TUB e fermo il monitoraggio, da parte della Capogruppo, dello stato di adeguamento agli Orientamenti da parte dei relativi produttori.

Considerato l'esito dell'analisi condotta rispetto al livello di conformità agli Orientamenti, non si è resa necessaria l'adozione di un piano di interventi da comunicare alla Banca d'Italia e da implementare entro la fine del 2023.

## Mutualità

Ci sono molte altre esperienze, a livello di territori o di singole aziende, volte a valorizzare il tratto caratterizzante – l'unico realmente distintivo delle nostre banche in un contesto sempre più indifferenziato – ovvero il mutualismo di comunità: il vantaggio per il socio, il legame sano e generativo con i territori, la logica di lungo periodo, l'approccio inclusivo e "capacitativo": dare opportunità ai "piccoli" e a coloro che rischiano di essere esclusi dai circuiti tradizionali del credito. La differenza bancaria mutualistica è un dato di fatto che trova oggi anche conferme dagli approfondimenti scientifici e si esprime almeno in cinque direzioni:

1. finanza geo-circolare: il risparmio raccolto nei territori diviene investimento nell'economia reale di quegli stessi territori. Per legge, almeno nella misura del 95%; Il 74% del risparmio raccolto dalle BCC è diventato credito per l'economia reale;
2. funzione anticiclica: soprattutto nelle fasi di difficoltà, le BCC continuano a sostenere famiglie e piccole imprese. In questo modo spingono la ripartenza, finanziano l'economia e il lavoro;
3. riduzione delle disuguaglianze: un numero crescente di ricerche dimostra che la presenza della banca mutualistica incide positivamente sulla riduzione delle differenze di reddito e sulla crescita della coesione sociale.
4. inclusione economica e finanziaria: le BCC erogano un quarto del totale dei crediti destinati alle imprese di minori dimensioni (6 – 20 dipendenti) e circa un quinto di quelli alle micro-imprese (meno di 6 dipendenti);
5. supporto all'innovazione: le BCC in qualità di banche cooperative di comunità, confermano la propria attitudine ad accompagnare concretamente e con soddisfazione i processi di sviluppo delle micro e piccole imprese più dinamiche (cd. "Imprese 4.0") e di quelle vocate all'export con migliori performance delle imprese clienti BCC

sul terreno delle iniziative green e sostenibili. Il Rapporto MET 2022<sup>17</sup> evidenzia come le BCC hanno aumentato il numero di imprese-clienti 4.0 di oltre due punti percentuali all'anno tra il 2017 e il 2021, tale progresso è stato più elevato della media del resto delle banche.<sup>18</sup> In tal senso si legge: "L'andamento del fatturato atteso, prima della guerra in Ucraina, è considerevolmente migliore per il biennio 2022-23 di quello sperimentato nel periodo precedente: circa il 22,5% delle imprese italiane si sarebbe aspettato un aumento del fatturato e oltre il 5% avrebbe previsto un forte aumento. Un ruolo importante in questo contesto è stato svolto dalle Banche di credito cooperativo, che hanno sostenuto la crescita delle imprese 4.0. Le BCC hanno avuto un aumento di oltre due punti percentuali all'anno tra il 2017 e il 2021, e attualmente il 14% dei loro clienti è rappresentato da imprese 4.0."

Nell'analisi del supporto all'innovazione non si può non fare riferimento all'attenzione prestata dalle BCC alle tematiche ambientali sia in termini di finanziamenti green sia di consumo di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili.

Queste cinque caratteristiche rendono il modello di business delle BCC difficilmente sostituibile nell'economia italiana.

## Unione Bancaria

Il completamento dell'Unione Bancaria sta procedendo speditamente lungo le linee tracciate. Non mancano elementi di criticità, relativi ai rischi di andare in controtendenza rispetto alle esigenze dell'economia, di aumentare i costi di compliance, di burocratizzare ulteriormente la gestione del credito.

Non sembra inoltre ragionevole favorire una forte concentrazione dell'industria bancaria europea, a fronte di scarse – e talvolta contraddittorie – evidenze empiriche in ordine ai benefici conseguenti alle economie di scala.

Proprio per favorire la biodiversità nell'industria bancaria occorre che alle banche di minori dimensioni e complessità operativa siano riservate regole semplificate nel rispetto del principio di proporzionalità.

Nel caso specifico delle BCC italiane, oggi articolate nei due Gruppi bancari cooperativi Iccrea e Cassa Centrale e, per le Casse dell'Alto Adige, nell'IPS Raiffeisen, si rileva l'evidente incongruenza di un regime regolamentare rigido e non proporzionato; **in particolare, la qualificazione delle singole BCC affiliate ai Gruppi bancari cooperativi come banche "significant", con conseguenti pesanti costi diretti e oneri indiretti di conformità alle norme, appare evidentemente sproporzionata alla nostra realtà.**

**Come lo scorso anno rimarchiamo che la proporzionalità della normativa è un diritto. Non è una concessione. È prevista anche nell'art. 5 del Trattato dell'Unione ma è direttamente correlata alla tutela dell'esercizio della libertà d'impresa.**

**Per le banche di piccola dimensione e di ridotta complessità la questione della proporzionalità e dell'adeguatezza delle norme assume rilevanza decisiva. È la piattaforma su cui poggia la biodiversità.** Essa contribuisce alla stabilità nel mercato bancario ed è un pilastro della democrazia economica. **Omogeneità normativa non è sinonimo di equità e, anzi, rischia di divenire omologazione. Non a caso, altre importanti giurisdizioni a livello globale (in Europa, Svizzera e recentemente anche Gran Bretagna; fuori del nostro continente, Stati Uniti, Canada, Brasile, Australia, Nuova Zelanda, Giappone) hanno fatto una scelta molto diversa, adottando paradigmi regolamentari e di supervisione differenziati, flessibili, adeguati ai destinatari delle norme e delle attività di vigilanza.**

**Anche in Europa, il cambio di approccio è possibile e necessario.**

Perché si vada nella direzione di una maggiore adeguatezza della normativa è necessario intervenire a livello europeo su almeno tre aspetti.

- **Basilea 3+:** sono necessari una modalità e un approccio di recepimento degli Accordi finali di Basilea 3+ che riconoscano e declinino in concreto la proporzionalità. La definizione di "ente piccolo e non complesso" su base dimensionale (meno di 5 miliardi di attivo) – ambito nel quale rientrano quasi tutte le BCC – va preservato e al tempo stesso arricchito di contenuti normativi, semplificando le regole applicabili a tale categoria. Per alcuni profili normativi è inoltre necessario far riferimento alla dimensione dell'asset individuale piuttosto che a quella dell'asset consolidato, al fine di consentire anche alle piccole banche appartenenti a gruppi bancari di beneficiare delle misure di proporzionalità previste per le banche piccole e non complesse. Questo è un punto cruciale per le BCC affiliate ai Gruppi bancari cooperativi italiani.
- **Programma di sostegno e promozione della finanza sostenibile:** l'Action Plan della Commissione UE e la nuova Strategia sulla finanza sostenibile possono risultare "insostenibili" – sotto il profilo degli oneri organizzativi, informativi e di compliance - per banche che hanno il profilo delle BCC. Preoccupano gli ulteriori carichi amministrativi derivanti, ad esempio, dall'onere della raccolta di dati riguardanti l'impatto ambientale delle attività economiche finanziate oppure il sistema definitorio (EU Ecolabel e la proposta di Regolamento per la creazione di un EU Green bond standard) più facilmente utilizzabile da banche di grandi dimensioni.

<sup>17</sup> "Le imprese dopo la pandemia", Centro Studi MET – Monitoraggio Imprese Territorio, Ecra, 2022.

<sup>18</sup> Bilancio di Coerenza del Credito Cooperativo. L'impronta del Credito Cooperativo sull'Italia. Rapporto 2023, Federcasse.

- **Revisione delle regole e dei meccanismi che disciplinano la risoluzione e la liquidazione delle banche, le modalità di calcolo del MREL e gli interventi di natura preventiva e alternativa:** risulta necessario riequilibrare il framework per le risoluzioni, oggi troppo rigido, con elementi mirati di flessibilità. I requisiti di MREL/TLAC vanno attenuati, considerandone l'impatto e considerando, ad esempio, che, per il secondo requisito, previsto per le banche sistemiche globali, l'Unione Bancaria ha introdotto un inasprimento anche oltre i termini inizialmente posti dal Financial Stability Board (FSB). Gli interventi preventivi e alternativi, che possono di nuovo essere effettuati dai DGS-Fondi di garanzia dei depositanti dopo la "sentenza Tercas" della Corte di Giustizia UE del 19 marzo 2019, vanno ridefiniti e integrati nel framework.

## CAPITOLO 5. IL PRESIDIO DEI RISCHI E IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Coerentemente con il proprio modello di business e operativo, la Banca è esposta a diverse tipologie di rischio che attengono principalmente alla tradizionale operatività di intermediazione creditizia e finanziaria.

Ai fini di assicurare l'adeguato presidio dei rischi e che l'attività aziendale sia in linea con le strategie e le politiche aziendali e sia improntata a canoni di sana e prudente gestione la Banca è dotata di un Sistema di Controlli Interni (nel seguito "SCI"), definito in coerenza con le disposizioni di vigilanza prudenziale contenute nella Circolare n.285/2013 della Banca d'Italia e costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare il conseguimento delle seguenti finalità:

- ✓ verifica dell'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- ✓ contenimento dei rischi entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* - RAF);
- ✓ salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- ✓ efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- ✓ affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- ✓ prevenzione del rischio che la Banca sia coinvolta, anche involontariamente, in attività illecite (con particolare riferimento a quelle connesse con il riciclaggio, l'usura e il finanziamento del terrorismo);
- ✓ conformità dell'operatività aziendale con la legge e la normativa di vigilanza, nonché con le politiche, i regolamenti e le procedure interne.

### Organi aziendali e revisione legale dei conti

La responsabilità di assicurare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità del sistema dei controlli interni è rimessa agli organi aziendali, ciascuno secondo le rispettive competenze.

Il **Consiglio di Amministrazione** svolge le attività che gli competono conformemente alle previsioni statutarie e ai principi previsti dalla regolamentazione che Capogruppo ha emanato in tale ambito. Svolge tali compiti in conformità a quanto definito dalla Capogruppo in termini di strategie, politiche, principi di valutazione e misurazione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione espleta i suoi compiti facendo preciso riferimento a quanto definito dalla Capogruppo e in particolare:

- ✓ nomina il Referente interno che svolge compiti di supporto per le Funzioni aziendali di controllo esternalizzate;
- ✓ approva il Piano di Audit e i Programmi delle attività per le Direzioni Compliance, AML e Risk Management;
- ✓ si attiva per l'eliminazione delle carenze riscontrate durante le attività di verifica.

Il Consiglio di Amministrazione ha la comprensione di tutti i rischi aziendali e, nell'ambito di una gestione integrata, delle loro interrelazioni reciproche e con l'evoluzione del contesto esterno. In tale ambito, è in grado di individuare e valutare i fattori, inclusa la complessità della struttura organizzativa, da cui possono scaturire rischi per la Banca.

Il **Direttore Generale** svolge le attività che gli competono conformemente alle previsioni statutarie e ai principi previsti dalla regolamentazione che Capogruppo ha emanato in tale ambito. Il Direttore Generale, in particolare, supporta l'attuazione degli orientamenti strategici, delle linee guida definiti dal Consiglio di Amministrazione e, in tale ambito, la predisposizione delle misure necessarie ad assicurare l'istituzione, il mantenimento e il corretto funzionamento di un efficace Sistema di gestione e controllo dei rischi. Nell'ambito del sistema dei controlli interni, supporta la Banca nelle iniziative e negli interventi correttivi evidenziati dalle Funzioni aziendali di controllo e portati all'attenzione degli organi aziendali.

Il **Collegio Sindacale** svolge le attività che gli competono conformemente alle previsioni statutarie e ai principi previsti dalla regolamentazione che Capogruppo ha emanato in tale ambito. Il Collegio Sindacale, in particolare, svolge le attività previste dalla normativa vigente in ottica di monitoraggio della completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni integrato, collaborando con il rispettivo Organo della Capogruppo.

Ai sensi dello Statuto Sociale, il Collegio Sindacale valuta l'adeguatezza e la funzionalità dell'assetto contabile, ivi compresi i relativi sistemi informativi, al fine di assicurare una corretta rappresentazione dei fatti aziendali.

La Banca ha adottato il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 (di seguito, per brevità, anche il "Decreto") attraverso la predisposizione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo per il consapevole presidio del rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto. Il Modello adottato si integra nel sistema dei controlli interni in essere e oltre a consentire di beneficiare dell'esimente prevista dal Decreto, è

volto a migliorare la *corporate governance* della Banca, limitando il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dal Decreto e i relativi risvolti reputazionali ed economici.

All'**Organismo di Vigilanza**, coincidente con il Collegio Sindacale è attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione e gestione adottato dalla Banca ai sensi del D.Lgs. 231/01, nonché di segnalare l'opportunità di aggiornamento ai fini di prevenzione dell'imputazione in capo all'Ente della responsabilità amministrativa derivante dal reato.

In particolare, a esso è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e di controllo:

- ✓ sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati contemplati dal Decreto;
- ✓ sul funzionamento e l'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello attraverso il compimento di apposite verifiche, anche periodiche;
- ✓ sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, nonché al verificarsi di violazioni significative e/ o ripetute del Modello medesimo.

Il **Soggetto incaricato della revisione legale dei conti**, nell'ambito delle competenze e responsabilità previste dalla normativa vigente, ha il compito di controllare la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta registrazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili, nonché quello di verificare che il bilancio d'esercizio corrisponda alle risultanze delle scritture contabili e sia conforme alle norme che lo disciplinano.

Qualora dagli accertamenti eseguiti emergano fatti ritenuti censurabili, la società incaricata informa senza indugio il Collegio Sindacale e le autorità di vigilanza competenti.

Il soggetto incaricato della revisione legale dei conti nell'esercizio dei propri compiti interagisce con gli organi aziendali e le Funzioni aziendali di controllo; in particolare nei confronti del Collegio Sindacale, ottempera a quanto previsto dal D.Lgs. 39/2010.

### Funzioni e strutture di controllo

Le Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di Gruppo Bancario Cooperativo emanate dalla Banca d'Italia stabiliscono che le Funzioni aziendali di controllo per le Banche di Credito Cooperativo affiliate sono svolte in regime di esternalizzazione dalla Capogruppo o da altre società del Gruppo Bancario Cooperativo.

I principali attori che si occupano del sistema dei controlli interni sono gli organi aziendali della Capogruppo, il Comitato Rischi e Sostenibilità della Capogruppo, il Comitato delle Funzioni aziendali di controllo, nonché le medesime Funzioni aziendali di controllo.

Le Funzioni aziendali di controllo del Gruppo sono rappresentate dalle seguenti strutture:

- ✓ Direzione Internal Audit, con a capo il *Chief Audit Officer* (CAO), cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione di revisione interna (Internal Audit)" così come definiti nella normativa di riferimento;
- ✓ Direzione Compliance con a capo il *Chief Compliance Officer* (CCO), cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione di conformità alle norme (Compliance)" così come definita nella normativa di riferimento;
- ✓ Direzione Risk Management, con a capo il *Chief Risk Officer* (CRO), cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione di controllo dei rischi (Risk Management)", così come definiti nella normativa di riferimento;
- ✓ Direzione Antiriciclaggio, con a capo il *Chief Anti-Money Laundering Officer* (CAMLO), cui sono attribuiti i compiti e le responsabilità della "Funzione Antiriciclaggio" così come definita nella normativa di riferimento.

I Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo:

- ✓ possiedono requisiti di professionalità, competenza e onorabilità adeguati, soddisfano altresì criteri di correttezza nelle condotte personali e professionali pregresse, come richiesto da normativa;
- ✓ sono collocati in posizione gerarchico-funzionale adeguata, essendo gli stessi posti a diretto riporto del Consiglio di Amministrazione senza riporti gerarchici intermedi;
- ✓ non hanno responsabilità diretta di aree operative sottoposte a controllo né sono gerarchicamente subordinati ai responsabili di tali aree;
- ✓ sono nominati e revocati (motivandone le ragioni) dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale; in particolare, la nomina avviene previa individuazione e proposta da parte del Comitato Rischi e Sostenibilità, che si avvale del supporto del Comitato Nomine;
- ✓ riferiscono direttamente agli organi aziendali e rispondono a tali organi per lo svolgimento dei propri compiti e responsabilità. In particolare, hanno accesso diretto al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale, ai Comitati endoconsiliari e all'Amministratore Delegato e comunicano con essi senza restrizioni o intermediazioni.

I Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo assumono il ruolo di Responsabile della rispettiva Funzione di competenza per Cassa Centrale e per le Banche del Gruppo.

La Banca ha nominato gli appositi referenti interni i quali:

- ✓ svolgono compiti di supporto per la funzione aziendale di controllo esternalizzata;
- ✓ riportano funzionalmente alla funzione aziendale di controllo esternalizzata;
- ✓ segnalano tempestivamente eventi o situazioni particolari, suscettibili di modificare i rischi generati dalla controllata.

In modo particolare, nel corso del 2023, in previsione delle complessità gestionali che l'apertura di un presidio a Milano avrebbe comportato, la BCC ha deciso di attribuire il ruolo di referente interno antiriciclaggio ad una risorsa assunta all'interno con adeguato processo di selezione; la risorsa ha preso servizio a luglio 2023.

I servizi oggetto di esternalizzazione sono regolati da appositi contratti conformi a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza: negli accordi sono indicati i diritti e gli obblighi delle parti, le condizioni economiche, nonché i livelli di servizio (SLA – Service Level Agreement) e i relativi indicatori di monitoraggio.

Di seguito viene riportata, per ogni singola funzione aziendale di controllo, la relativa *mission*.

### Funzione Internal Audit

La Funzione Internal Audit presiede, secondo un approccio *risk-based*, da un lato, al controllo del regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi e, dall'altro, alla valutazione della completezza, dell'adeguatezza, della funzionalità e dell'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del sistema dei controlli interni, portando all'attenzione degli organi aziendali i possibili miglioramenti, con particolare riferimento al *Risk Appetite Framework (RAF)*, al processo di gestione dei rischi nonché agli strumenti di misurazione e controllo degli stessi e formulando raccomandazioni agli organi aziendali.

In particolare, la Funzione Internal Audit:

- ✓ valuta la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità, l'affidabilità delle altre componenti del SCI, del processo di gestione dei rischi e degli altri processi aziendali, avendo riguardo anche alla capacità di individuare errori e irregolarità. In tale contesto, sottopone, tra l'altro, a verifica le Funzioni aziendali di controllo di secondo livello (Risk Management, Compliance, Antiriciclaggio);
- ✓ presenta annualmente agli organi aziendali per approvazione un Piano di Audit, che riporta le attività di verifica pianificate, tenuto conto dei rischi delle varie attività e strutture aziendali; il Piano contiene una specifica sezione relativa all'attività di revisione del sistema informativo (c.d. ICT Audit);
- ✓ valuta l'efficacia del processo di definizione del RAF, la coerenza interna dello schema complessivo e la conformità dell'operatività aziendale allo stesso e, in caso di strutture finanziarie particolarmente complesse, la conformità di queste alle strategie approvate dagli organi aziendali;
- ✓ valuta la coerenza, l'adeguatezza e l'efficacia dei meccanismi di governo e con il modello imprenditoriale di riferimento ed effettua test periodici sul funzionamento delle procedure operative e di controllo interno;
- ✓ controlla regolarmente il piano aziendale di continuità operativa;
- ✓ espleta compiti d'accertamento anche riguardo a specifiche irregolarità;
- ✓ svolge anche su richiesta accertamenti su casi particolari (c.d. *Special Investigation*) per la ricostruzione di fatti o eventi ritenuti di particolare rilevanza;
- ✓ si coordina con le altre Funzioni aziendali di controllo al fine di adottare metodologie di misurazione e valutazione dei rischi coerenti e integrate, allo scopo di condividere priorità di intervento in ottica *risk-based* e di fornire una rappresentazione comune e integrata degli ambiti a maggior rischio;
- ✓ qualora nell'ambito della collaborazione e dello scambio di informazioni con il soggetto incaricato della revisione legale dei conti, venisse a conoscenza di criticità emerse durante l'attività di revisione legale dei conti, si attiva affinché le competenti funzioni aziendali adottino i presidi necessari per superare tali criticità.

Per l'esecuzione di tutte le attività di propria competenza, la Funzione Internal Audit utilizza un approccio *risk-based*, che prevede nella prima fase del ciclo di attività l'esecuzione di un *risk assessment* volto a:

- ✓ acquisire consapevolezza della rischiosità di tutto il perimetro presidiato dalla Funzione;
- ✓ identificare le aree di maggior rischio e che necessitano di analisi e verifiche più approfondite;
- ✓ programmare di conseguenza le proprie attività focalizzandosi sugli ambiti in cui è più alto il rischio di manifestazione di eventi di rischio.

In aderenza agli Standard di riferimento, al fine di adempiere alle responsabilità che le sono attribuite, la Direzione Internal Audit:

- ✓ ha accesso a tutte le attività, centrali e periferiche di Cassa Centrale e delle Società del Gruppo e a qualsiasi informazione a tal fine rilevante, anche attraverso il colloquio diretto con il personale;
- ✓ include al proprio interno personale (i) adeguato per numero, competenze tecnico-professionali e aggiornamento (ii) che non è coinvolto in attività che la Funzione è chiamata a controllare e (iii) i cui criteri di remunerazione non ne compromettono l'obiettività e concorrono a creare un sistema di incentivi coerente con le finalità della Funzione stessa.

### Funzione Compliance

La Funzione Compliance presiede, secondo un approccio *risk-based*, alla gestione del rischio di non conformità con riguardo a tutta l'attività aziendale. Ciò attraverso la valutazione dell'adeguatezza delle procedure interne volte a prevenire la violazione di norme esterne (leggi e regolamenti) e di autoregolamentazione (ad esempio Statuto, Contratto di Coesione e Codice Etico) applicabili.

In particolare, la Funzione Compliance:

- ✓ individua nel continuo le norme applicabili e ne valuta il relativo impatto su processi e procedure aziendali;

- ✓ collabora con le strutture aziendali per la definizione delle metodologie di valutazione dei rischi di non conformità alle norme;
- ✓ individua idonee procedure e/o modifiche organizzative per la prevenzione del rischio rilevato, con possibilità di richiederne l'adozione;
- ✓ verifica l'adeguatezza e la corretta applicazione delle procedure per la prevenzione del rischio rilevato;
- ✓ garantisce il monitoraggio permanente e nel continuo dell'adeguatezza e dell'efficacia delle misure, delle politiche e delle procedure in materia di servizi e attività di investimento;
- ✓ predispone flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coinvolte (ad es.: gestione del rischio operativo e revisione interna);
- ✓ verifica l'efficacia degli adeguamenti organizzativi (strutture, processi, procedure anche operative e commerciali) suggeriti per la prevenzione del rischio di non conformità alle norme;
- ✓ è coinvolta nella valutazione ex ante della conformità alla regolamentazione applicabile di tutti i progetti innovativi (inclusa l'operatività in nuovi prodotti o servizi) che la Società intenda intraprendere nonché nella prevenzione e nella gestione dei conflitti di interesse sia tra le diverse attività svolte dalla Società, sia con riferimento ai dipendenti e agli esponenti aziendali;
- ✓ presta consulenza e assistenza nei confronti degli organi aziendali in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità;
- ✓ collabora nell'attività di formazione del personale sulle disposizioni applicabili alle attività svolte;
- ✓ fornisce, per gli aspetti di propria competenza, il proprio contributo alla Funzione Risk Management nella valutazione dei rischi, in particolare quelli non quantificabili, nell'ambito del processo di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale;
- ✓ collabora con la Funzione Risk Management, in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF), allo sviluppo di metodologie adeguate alla valutazione dei rischi operativi e reputazionali rivenienti da eventuali aree di non conformità, garantendo inoltre lo scambio reciproco dei flussi informativi idonei a un adeguato presidio degli ambiti di competenza;
- ✓ si coordina con le altre Funzioni aziendali di controllo al fine di adottare metodologie di misurazione e valutazione dei rischi coerenti ed integrate ed allo scopo di condividere priorità di intervento in ottica *risk-based* e di fornire una rappresentazione comune ed integrata degli ambiti a maggior rischio;
- ✓ diffonde una cultura aziendale improntata ai principi di onestà, correttezza e rispetto dello spirito e della lettera delle norme.

Per le Banche affiliate, nell'ambito della gestione e della supervisione dei rischi ICT e di sicurezza, la Funzione Compliance:

- ✓ concorre alla definizione della policy di sicurezza dell'informazione valutandone la conformità alla normativa di riferimento;
- ✓ è informata, per quanto di competenza, su qualsiasi attività o evento che influenzi in modo rilevante il profilo di rischio della banca, incidenti operativi o di sicurezza significativi, nonché qualsiasi modifica sostanziale ai sistemi e ai processi ICT;
- ✓ è coinvolta attivamente, per quanto di competenza, nei progetti di modifica sostanziale del sistema informativo e, in particolare, nei processi di controllo dei rischi relativi a tali progetti.

La Funzione Compliance, per il presidio di determinati ambiti normativi per i quali è consentito dalle normative applicabili o per l'espletamento di specifici adempimenti in cui si articola l'attività della Funzione, si avvale di presidi specialistici e/o supporti specializzati, rimanendo in ogni caso responsabile della definizione delle metodologie di valutazione del rischio.

### **Funzione Risk Management**

La Funzione Risk Management assolve alle responsabilità e ai compiti previsti dalla Circolare 285/2013 della Banca d'Italia per la funzione di controllo dei rischi. Essa fornisce elementi utili agli organi aziendali nella definizione degli indirizzi e delle politiche in materia di gestione dei rischi e garantisce la misurazione e il controllo dell'esposizione alle diverse tipologie di rischio.

Essa è responsabile, inoltre, di individuare, misurare e monitorare i rischi assunti o assumibili, stabilire le attività di controllo e garantire che le anomalie riscontrate siano portate a conoscenza degli organi aziendali affinché possano essere opportunamente gestite.

Come descritto nei paragrafi precedenti, la Funzione Risk Management per le Banche di Credito Cooperativo affiliate è svolta in regime di esternalizzazione dalla Capogruppo o da altre società del Gruppo Bancario Cooperativo nel rispetto dei livelli di servizio stabiliti e formalizzati nell'Accordo di Esternalizzazione della Funzione Risk Management, e si avvale della collaborazione e del supporto dei referenti Interni delle stesse, i quali riportano funzionalmente al Responsabile della Direzione Risk Management della Capogruppo.

La Funzione Risk Management:

- ✓ garantisce l'efficace e corretta attuazione del processo di identificazione, valutazione, gestione e monitoraggio dei rischi assunti, sia attuali che prospettici;
- ✓ coordina il processo di definizione, aggiornamento e gestione del Risk Appetite Framework (di seguito "RAF"), nell'ambito del quale ha il compito di proporre i parametri qualitativi e quantitativi necessari per la definizione del RAF;

- ✓ verifica l'adeguatezza del RAF;
- ✓ è responsabile della definizione dei limiti operativi all'assunzione delle varie tipologie di rischio, nonché della verifica della loro adeguatezza nel continuo;
- ✓ valuta, almeno annualmente, robustezza ed efficacia delle prove di stress e la necessità di aggiornamento dello stesso;
- ✓ è responsabile dello sviluppo, della validazione, del mantenimento e dell'aggiornamento dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi assicurando che siano sottoposti ad attività di *backtesting* periodico, che venga analizzato un appropriato numero di scenari e che siano utilizzate ipotesi conservative sulle dipendenze e sulle correlazioni;
- ✓ definisce metriche comuni di valutazione dei rischi operativi in coerenza con il RAF e modalità di valutazione e controllo dei rischi reputazionali coordinandosi con la Direzione Compliance e le Strutture competenti;
- ✓ coadiuva gli organi aziendali nella valutazione del rischio strategico, monitorando le variabili significative;
- ✓ sviluppa e applica indicatori in grado di evidenziare situazioni di anomalia e inefficienza dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi;
- ✓ verifica, nel continuo, la presenza di adeguati processi di gestione dei rischi;
- ✓ analizza e valuta i rischi derivanti da nuovi prodotti e servizi e dall'ingresso in nuovi segmenti operativi e di mercato, anche ipotizzando diversi scenari di rischio e valutando la capacità della banca di assicurare una efficace gestione del rischio;
- ✓ fornisce pareri preventivi sulla coerenza delle OMR con il RAF, ivi incluse quelle originate da Società che hanno esternalizzato la Funzione, contribuendo anche a definire i parametri per la loro identificazione, eventualmente acquisendo il parere di altre funzioni coinvolte nel processo di gestione dei rischi;
- ✓ effettua verifiche di secondo livello sulle esposizioni creditizie;
- ✓ verifica l'adeguatezza e l'efficacia delle misure adottate per rimediare alle carenze riscontrate nel processo di gestione dei rischi;
- ✓ verifica il corretto svolgimento del monitoraggio andamentale sulle singole esposizioni creditizie;
- ✓ presidia il processo di attribuzione e aggiornamento dei rating utilizzati per la valutazione del merito creditizio delle controparti;
- ✓ informa l'Amministratore Delegato/Direttore Generale circa un eventuale sfioramento di target/soglie/limiti relativi all'assunzione dei rischi;
- ✓ rilascia una propria valutazione preventiva sulle Norme di Governance di Gruppo al fine di valutarne la coerenza con il complessivo framework di gestione e controllo dei rischi da essa presidiato. Fanno eccezione i documenti per i quali la Funzione, considerate la natura dei contenuti e/o delle modifiche, non ravvisa impatti sul framework da essa presidiato. La valutazione viene rilasciata nelle modalità descritte dalla Policy di Gruppo per la gestione della normativa interna;
- ✓ misura e monitora l'esposizione corrente e prospettica ai rischi, anche a livello di Gruppo, e la sua coerenza con gli obiettivi di rischio, nonché il rispetto dei limiti operativi, verificando che le decisioni sull'assunzione dei rischi assunte ai diversi livelli aziendali siano coerenti con i pareri da essa forniti;
- ✓ è responsabile dell'attivazione delle attività di monitoraggio sulle azioni poste in essere in caso di superamento di target/soglie/limiti e della comunicazione di eventuali criticità fino al rientro delle soglie/limiti entro i livelli stabiliti;
- ✓ in caso di violazione del RAF, inclusi i limiti operativi, ne valuta le cause e gli effetti sulla situazione aziendale, anche in termini di costi, ne informa le unità operative interessate e gli organi aziendali e propone misure correttive. Assicura che l'organo con funzione di supervisione strategica sia informato in caso di violazioni gravi; la funzione di controllo dei rischi ha un ruolo attivo nell'assicurare che le misure raccomandate siano adottate dalle funzioni interessate e portate a conoscenza degli organi aziendali;
- ✓ assicura la coerenza dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi con i processi e le metodologie di valutazione delle attività aziendali, coordinandosi con le strutture aziendali interessate;
- ✓ contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF");
- ✓ è responsabile della valutazione dell'adeguatezza del capitale interno (ICAAP) e delle riserve di liquidità (ILAAP);
- ✓ è responsabile della predisposizione dell'informativa al pubblico (Pillar III);
- ✓ è coinvolta nella definizione delle politiche di governo dei rischi e delle fasi del processo di gestione dei rischi mediante la determinazione di un sistema di policy, regolamenti e documenti di attuazione dei limiti di rischio per il Gruppo;
- ✓ definisce le metriche e le metodologie per la misurazione e il monitoraggio dei rischi e le relative linee guida per l'adozione a livello di Gruppo;
- ✓ garantisce, mediante la predisposizione di reporting, un flusso informativo costante e continuo verso gli Organi aziendali e le altre Funzioni aziendali di controllo circa le esposizioni ai rischi e ai risultati delle attività svolte;
- ✓ presidia l'elaborazione della classificazione del Modello Risk Based e, di concerto con la Direzione Risorse Umane, l'attivazione delle opportune azioni correttive (i.e. Piano di Rilancio, Piano di Risanamento, Piano di Aggregazione);
- ✓ predispone e presenta agli Organi aziendali il resoconto delle attività svolte dalla Direzione, in coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento;
- ✓ contribuisce alla diffusione di una cultura del controllo all'interno del Gruppo.

Inoltre, si coordina con le altre Funzioni aziendali di controllo al fine di:

- ✓ adottare metodologie di misurazione e valutazione dei rischi coerenti e integrate, fornendo una rappresentazione comune e integrata degli ambiti di maggior rischio;
- ✓ definire priorità di intervento in ottica *risk-based*;
- ✓ sviluppare la condivisione di aspetti operativi e metodologici e le azioni da intraprendere in caso di eventi rilevanti e/o critici al fine di individuare possibili sinergie ed evitare potenziali sovrapposizioni e duplicazioni di attività.

### **Funzione Antiriciclaggio**

La Funzione Antiriciclaggio presiede, secondo un approccio *risk-based*, alla gestione dei rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo con riguardo all'attività aziendale attraverso la valutazione dell'adeguatezza delle procedure interne volte a prevenire la violazione di norme esterne (leggi e regolamenti) e di autoregolamentazione (ad esempio Statuto e Codici Etici) applicabili.

In particolare, la Funzione Antiriciclaggio ha l'obiettivo di:

- ✓ contribuire alla definizione degli orientamenti strategici e delle politiche per il governo complessivo dei rischi connessi con il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo, alla predisposizione delle comunicazioni e delle relazioni periodiche agli organi aziendali e all'alimentazione del Risk Appetite Framework, collaborando con le altre funzioni aziendali di controllo al fine di realizzare un'efficace integrazione del processo di gestione dei rischi;
- ✓ sviluppare un approccio globale del rischio sulle base delle decisioni strategiche assunte, definendo la metodologia per la valutazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo e le procedure per le aree di attività attinenti all'adeguata verifica della clientela, alla conservazione della documentazione e delle informazioni e all'individuazione e alla segnalazione delle operazioni sospette;
- ✓ assicurare adeguati presidi, verificando in modo continuativo l'idoneità, la funzionalità e l'affidabilità dell'assetto dei presidi antiriciclaggio, delle procedure e dei processi adottati nonché il loro grado di adeguatezza e conformità alle norme di legge;
- ✓ promuovere e diffondere la cultura di prevenzione del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

Nel corso dell'esercizio 2023, le funzioni aziendali di controllo hanno svolto le attività in coerenza con le pianificazioni presentate e approvate dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

### **Controlli di linea**

Il sistema dei controlli interni, in coerenza con le disposizioni normative e regolamentari vigenti, prevede l'istituzione di specifici controlli di linea.

La Banca ha in particolare demandato alle strutture preposte ai singoli processi aziendali la responsabilità di attivarsi affinché le attività operative di competenza vengano espletate con efficacia ed efficienza, nel rispetto dei limiti operativi assegnati, coerentemente con gli obiettivi di rischio e con le procedure in cui si articola il processo di gestione dei rischi, nonché in maniera conforme al vigente sistema di deleghe.

Le strutture responsabili delle attività operative e dei relativi controlli di primo livello sono tenute a rilevare e segnalare tempestivamente alle funzioni aziendali competenti i rischi insiti nei processi operativi di competenza e i fenomeni critici da tenere sotto osservazione nonché a suggerire i necessari presidi di controllo atti a garantire la compatibilità delle attività poste in essere con l'obiettivo aziendale di un efficace presidio dei rischi.

La Banca agevola tale processo attraverso la diffusione, a tutti i livelli, della cultura del rischio anche mediante l'attuazione di programmi di formazione per sensibilizzare i dipendenti in merito ai presidi di controllo relativi ai propri compiti e responsabilità.

I controlli di linea sono disciplinati nell'ambito delle disposizioni interne (politiche, regolamenti, procedure, manuali operativi, circolari, altre disposizioni, etc.) dove sono declinati in termini di responsabilità, obiettivi, modalità operative, tempistiche di realizzazione e modalità di tracciamento o incorporati nelle procedure informatiche.

### **Rischi a cui la banca è esposta**

Per una più compiuta illustrazione dell'assetto organizzativo e delle procedure operative poste a presidio delle principali aree di rischio e delle metodologie utilizzate per la misurazione e la prevenzione dei rischi medesimi si rinvia all'informativa qualitativa e quantitativa riportata nella parte E della Nota Integrativa – informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura.

Nel seguito si riportano alcuni riferimenti di generale indirizzo a riguardo.

La chiara ed esaustiva identificazione dei rischi cui la Banca è potenzialmente esposta, costituisce il presupposto per la consapevole assunzione e l'efficace gestione degli stessi, attuate anche attraverso appropriati strumenti e tecniche di mitigazione e traslazione.

La mappatura dei rischi rilevanti, che viene condotta a livello di Gruppo e costituisce la cornice entro cui si sviluppano tutte le attività di misurazione/valutazione, monitoraggio e mitigazione dei rischi, è stata effettuata tenendo in considerazione le peculiarità del Gruppo, la sua operatività attuale e prospettica e il contesto in cui esso opera, nonché le disposizioni dettate dai Regulator e le best practice di mercato.

A tal fine sono stati individuati i rischi relativamente ai quali si è o si potrebbe essere esposti, ossia quei rischi che potrebbero pregiudicare l'operatività, il perseguimento delle strategie e il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Il processo di identificazione dei rischi rilevanti di Gruppo è un processo ricognitivo fondamentale per l'intero sistema di governo dei rischi in quanto costituisce un ideale "anello di congiunzione" tra diversi processi, rappresentando la base di partenza per indirizzare:

- in ambito RAF, l'individuazione delle fattispecie di rischio più significative sulle quali definire opportuni valori di "appetito al rischio", soglie di tolleranza e limiti di rischio;
- in ambito ICAAP/ILAAP, la perimetrazione dei rischi a maggiore impatto sull'adeguatezza della situazione patrimoniale e di liquidità del Gruppo, in chiave attuale e/o potenziale nonché sotto condizioni di stress;
- in ambito MRB, l'individuazione delle principali aree di vulnerabilità delle Banche affiliate e l'eventuale attivazione di meccanismi di rafforzamento;
- in ambito Piano di Risanamento, la definizione di possibili aree di intervento finalizzate a rientrare da situazioni di "near to default" e la conseguente calibrazione di opportune azioni di risanamento; l'impianto di reporting, definito in coerenza con tutti i processi principali sopra riportati, al fine di garantirne l'accuratezza, l'eshaustività, la chiarezza e l'utilità, assicurando così una periodicità di controllo dei rischi significativi adeguata rispetto ai fenomeni rappresentati.

In conformità a quanto richiesto all'interno dei documenti "Guida della BCE sul processo interno di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP)" e "Guida della BCE sul processo interno di valutazione dell'adeguatezza della liquidità (ILAAP)" il processo di identificazione dei rischi viene realizzato seguendo un "approccio lordo", ovvero senza considerare quelle che sono le specifiche tecniche volte a mitigare i rischi sottostanti. L'analisi viene pertanto realizzata valutando le condizioni operative attuali e potenziali del Gruppo al fine di individuare eventuali profili di rischio presenti nel contesto corrente ma non adeguatamente colti dalle preesistenti categorie mappate, cercando di anticipare tipologie di rischio storicamente non rilevanti per il Gruppo ma suscettibili di diventare tali in uno scenario prospettico in quanto connesse a prevedibili mutamenti nel contesto economico, finanziario e regolamentare. Per tale ragione, la Funzione Risk Management verifica nel continuo la presenza di adeguati processi di gestione dei rischi e provvede, seguendo gli step predefiniti, all'aggiornamento della "Mappa dei Rischi", ogniqualvolta si verificano eventi/operazioni che potrebbero esporre il Gruppo a nuove tipologie di rischio.

Il processo di identificazione dei rischi rilevanti di Gruppo si articola nelle seguenti fasi:

- verifica della rilevanza dei rischi aziendali già oggetto di valutazione e analisi, ricerca e individuazione di nuovi rischi potenzialmente rilevanti non ancora considerati dal Gruppo (c.d. Long List dei rischi);
- definizione dei criteri e del set di elementi di valutazione secondo cui i rischi identificati nella fase precedente possano essere inclusi nella Short List dei rischi date le caratteristiche operative del Gruppo;
- finalizzazione della Short List dei rischi definendo la gerarchia e la tassonomia degli stessi;
- verifica del grado di materialità attuale e prospettica dei rischi di primo livello misurabili inclusi nella Short List attraverso specifiche analisi quantitative senza distinzione tra i rischi che generano e non generano assorbimenti patrimoniali;
- formalizzazione della Mappa dei Rischi di Gruppo sulla base delle fasi precedenti;
- definizione dell'articolazione organizzativa: identificazione delle dimensioni organizzative ritenute rilevanti ai fini della gestione e del monitoraggio del rischio e conseguente mappatura dei rischi rilevanti su tali assi di analisi.

Nell'esercizio 2023, il suddetto processo è stato interessato da alcune principali modifiche, che hanno riguardato:

- l'automatizzazione del tool a supporto delle fasi di valutazione e analisi, ricerca e individuazione di nuovi rischi potenzialmente rilevanti da includere all'interno della Short List;
- la revisione della metodologia di analisi della materialità attuale e prospettica;
- l'aggiornamento di alcune metriche di valutazione considerate e l'integrazione di altre nuove;
- la revisione della tassonomia di alcuni rischi, le cui definizioni sono state allineate a quanto riportato nelle normative interne e/o esterne analizzate.

Sulla base delle attività svolte sono stati identificati come rilevanti i seguenti rischi:

✓ **Rischio di credito e di controparte**

Rischio di riduzione del valore di un'esposizione in corrispondenza di un peggioramento del merito creditizio dell'utilizzatore, tra cui l'incapacità di adempiere in tutto o in parte alle sue obbligazioni contrattuali.

✓ **Rischio di aggiustamento della valutazione del credito (CVA)**

Rischio di aggiustamento della valutazione intermedia di mercato del portafoglio di operazioni con una controparte. Tale aggiustamento riflette il valore di mercato corrente del rischio di controparte nei confronti dell'ente, ma non riflette il valore di mercato corrente del rischio di credito dell'ente nei confronti della controparte.

✓ **Rischio di mercato**

Rischio di variazione sfavorevole del valore di una esposizione in strumenti finanziari, inclusa nel portafoglio di negoziazione ai fini di vigilanza, a causa dell'andamento avverso dei tassi di interesse, tassi di cambio, tasso di inflazione, volatilità, corsi azionari, spread creditizi, prezzi delle merci (rischio generico) e/o alla situazione dell'emittente (rischio specifico).

✓ **Rischio operativo**

Rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane, sistemi interni o da eventi esogeni. Rientrano in tale tipologia, tra l'altro, le perdite derivanti da frodi, errori umani, interruzioni dell'operatività, indisponibilità dei sistemi, inadempienze contrattuali, catastrofi naturali.

✓ **Rischio di liquidità e finanziamento**

Rischio di non essere in grado di far fronte in modo efficiente e senza mettere a repentaglio l'ordinaria operatività e l'equilibrio finanziario, ai propri impegni di pagamento o a erogare fondi per l'incapacità di reperire fonti di finanziamento o di reperirle a costi superiori a quelli del mercato (*funding liquidity risk*) o per la presenza di limiti allo smobilizzo delle attività (*market liquidity risk*) incorrendo in perdite in conto capitale.

✓ **Rischio di concentrazione del credito**

Rischio derivante da esposizioni verso controparti, incluse le controparti centrali, gruppi di controparti connesse e controparti operanti nel medesimo settore economico, nella medesima regione geografica o che esercitano la stessa attività o trattano la stessa merce, nonché dall'applicazione di tecniche di attenuazione del rischio di credito compresi, in particolare, i rischi derivanti da esposizioni indirette, come, ad esempio, nei confronti di singoli fornitori di garanzie.

✓ **Rischio di tasso di interesse del banking book**

Rischio attuale e prospettico di variazioni del portafoglio bancario della Banca a seguito di variazioni avverse dei tassi di interesse, che si riflettono sia sul valore economico che sul margine di interesse.

✓ **Rischio di una leva finanziaria eccessiva**

Rischio che un livello di indebitamento particolarmente elevato rispetto alla dotazione di mezzi propri renda il Gruppo vulnerabile, rendendo necessaria l'adozione di misure correttive al proprio piano industriale, compresa la vendita di attività con contabilizzazione di perdite che potrebbero comportare rettifiche di valore anche sulle restanti attività.

✓ **Rischio strategico e di business**

Rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo.

✓ **Rischio immobiliare del portafoglio di proprietà**

Rischio attuale o prospettico derivante da variazioni di valore degli immobili di proprietà detenuti a causa di variazioni nei prezzi nel mercato immobiliare italiano.

✓ **Rischio reputazionale**

Rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della Banca da parte di clienti, controparti, azionisti della Banca, investitori o Autorità di Vigilanza.

✓ **Rischio di non conformità alle norme (*compliance risk*)**

Rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative (di legge o di regolamenti) ovvero di autoregolamentazione (es. statuti, codici di condotta, codici di autodisciplina).

✓ **Rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo**

Rischio derivante dalla violazione di previsioni di legge, regolamentari e di autoregolamentazione funzionali alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario per finalità di riciclaggio, di finanziamento del terrorismo o di finanziamento dei programmi di sviluppo delle armi di distruzione di massa, nonché il rischio di coinvolgimento in episodi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo o di finanziamento dei programmi di sviluppo delle armi di distruzione di massa.

✓ **Rischio connesso con l'assunzione di partecipazioni**

Rischio di inadeguata gestione delle partecipazioni, in coerenza con quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e successivi aggiornamenti.

✓ **Rischio di conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati**

Rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali di una banca possa compromettere l'imparzialità e l'oggettività delle decisioni relative alla concessione di finanziamenti e ad altre transazioni nei loro confronti, con possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse, esposizione della banca a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, potenziali danni per depositanti e azionisti.

✓ **Rischio Sovrano**

Rischio che un deterioramento del merito creditizio dei titoli governativi potrebbe avere sulla redditività complessiva.

✓ **Rischi ESG**

Rischio di un impatto finanziario negativo che scaturisce, direttamente o indirettamente, dall'impatto che gli eventi ESG possono avere sulla banca e sui suoi stakeholders, tra cui clienti, dipendenti, risparmiatori e fornitori.

✓ **Rischio pandemico**

Rischio di perdite derivanti dalle conseguenze per la salute pubblica, l'attività economica e il commercio dovute all'insorgere di un'epidemia.

✓ **Rischio geopolitico**

Rischio derivante da incertezze geopolitiche.

### ✓ **Rischio di governance**

Rischio che la struttura societaria dell'ente non risulti adeguata e trasparente, e non sia quindi adatta allo scopo, e che i meccanismi di governance messi in atto non siano adeguati. In particolare, tale rischio può derivare dalla mancanza o inadeguatezza:

- di una struttura organizzativa solida e trasparente con responsabilità chiare, che includa gli Organi aziendali e i suoi Comitati;
- di conoscenza e comprensione, da parte dell'Organo di amministrazione, della struttura operativa dell'ente e dei rischi connessi;
- di politiche volte ad individuare e prevenire i conflitti di interesse;
- di un assetto di governance trasparente per i soggetti interessati.

Le valutazioni effettuate con riferimento all'esposizione ai menzionati rischi e ai connessi sistemi di misurazione e controllo sono oggetto di analisi da parte dei vertici aziendali.

### **Informazioni sulla continuità aziendale, sui rischi finanziari, sulle verifiche per riduzione di valore delle attività e sulle incertezze nell'utilizzo di stime**

Con riferimento ai documenti Banca d'Italia, Consob e Isvap n.2 del 6 febbraio 2009 e n.4 del 3 marzo 2010, relativi alle informazioni da fornire nelle relazioni finanziarie sulle prospettive aziendali, con particolare riferimento alla continuità aziendale, ai rischi finanziari, alle verifiche per riduzione di valore delle attività (*impairment test*) e alle incertezze nell'utilizzo delle stime, il Consiglio di Amministrazione conferma di avere la ragionevole aspettativa che la Banca possa continuare la propria operatività in un futuro prevedibile e attesta pertanto che il bilancio dell'esercizio è stato predisposto in tale prospettiva di continuità.

Nella struttura patrimoniale e finanziaria della Banca e nell'andamento operativo non sussistono elementi o segnali che possano indurre incertezze sul punto della continuità aziendale.

Per l'informativa relativa ai rischi finanziari, alle verifiche per riduzione di valore delle attività e alle incertezze nell'utilizzo di stime si rinvia alle informazioni fornite nella presente relazione, a commento degli andamenti gestionali, e/o nelle specifiche sezioni della Nota Integrativa.

## **CAPITOLO 6. ALTRE INFORMAZIONI SULLA GESTIONE**

### **Informazioni sulle ragioni delle determinazioni assunte con riguardo all'ammissione di nuovi soci ai sensi dell'art. 2528 del codice civile**

Il Consiglio di Amministrazione, in ossequio alle previsioni recate dall'articolo 2528 c.c., recepito dall'art. 8, comma quarto, dello Statuto sociale, è chiamato ad illustrare nella relazione al bilancio le ragioni delle determinazioni assunte con riguardo all'ammissione di nuovi soci.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, premesso che:

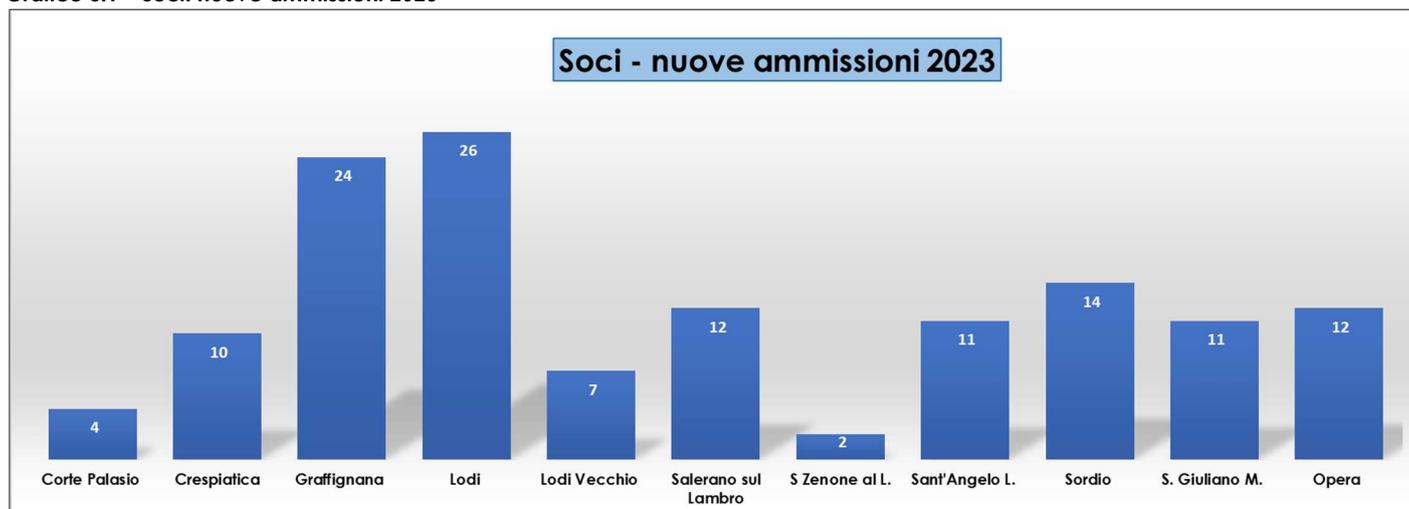
- ✓ il principio della "porta aperta" rappresenta uno dei cardini della cooperazione, come riconosciuto anche dalla recente riforma societaria;
- ✓ l'art. 35 del Testo Unico Bancario stabilisce che le Bcc esercitano il credito prevalentemente nei confronti dei soci;
- ✓ le Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia stabiliscono che le Bcc "possono prevedere nel proprio statuto limitazioni o riserve a favore di particolari categorie di soggetti, tra i quali esse intendono acquisire i propri soci. In ogni caso le banche adottano politiche aziendali tali da favorire l'ampliamento della compagine sociale; di ciò tengono conto nella determinazione della somma che il socio deve versare oltre all'importo dell'azione...";
- ✓ gli artt. 7 e 8 dello Statuto sociale, sulla base delle disposizioni dettate dal Testo Unico Bancario e dalle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia, determinano i requisiti di ammissibilità del socio e le limitazioni all'acquisto della qualità del socio;

comunica che:

- ❖ la valutazione di tutte le richieste è stata svolta tenendo come riferimenti i requisiti di moralità, correttezza e affidabilità dei richiedenti, secondo una consolidata prassi aziendale;
- ❖ alla data del 31 dicembre 2023 la compagine sociale era composta da 3.406 soci per un capitale sociale sottoscritto di 9,547 milioni di euro; rispetto alla stessa data dell'anno precedente la compagine sociale è aumentata di 45 unità per effetto di 133 soci nuovi entrati e 88 usciti dalla compagine sociale;
- ❖ in relazione al doveroso rispetto del principio della prevalenza di cui all'art. 35 del Testo Unico Bancario, i soci ammessi nel corso dell'esercizio 2023 risultano adeguatamente diversificati, sia per provenienza geografica che per categoria di appartenenza; i medesimi risultano più sotto ripartiti in base ad un'analisi per teste condotta con riferimento alla filiale di radicamento dei loro rapporti;

## Informazioni sui soci

Grafico 6.1 – Soci: nuove ammissioni 2023



Fonte: elaborazione interna.

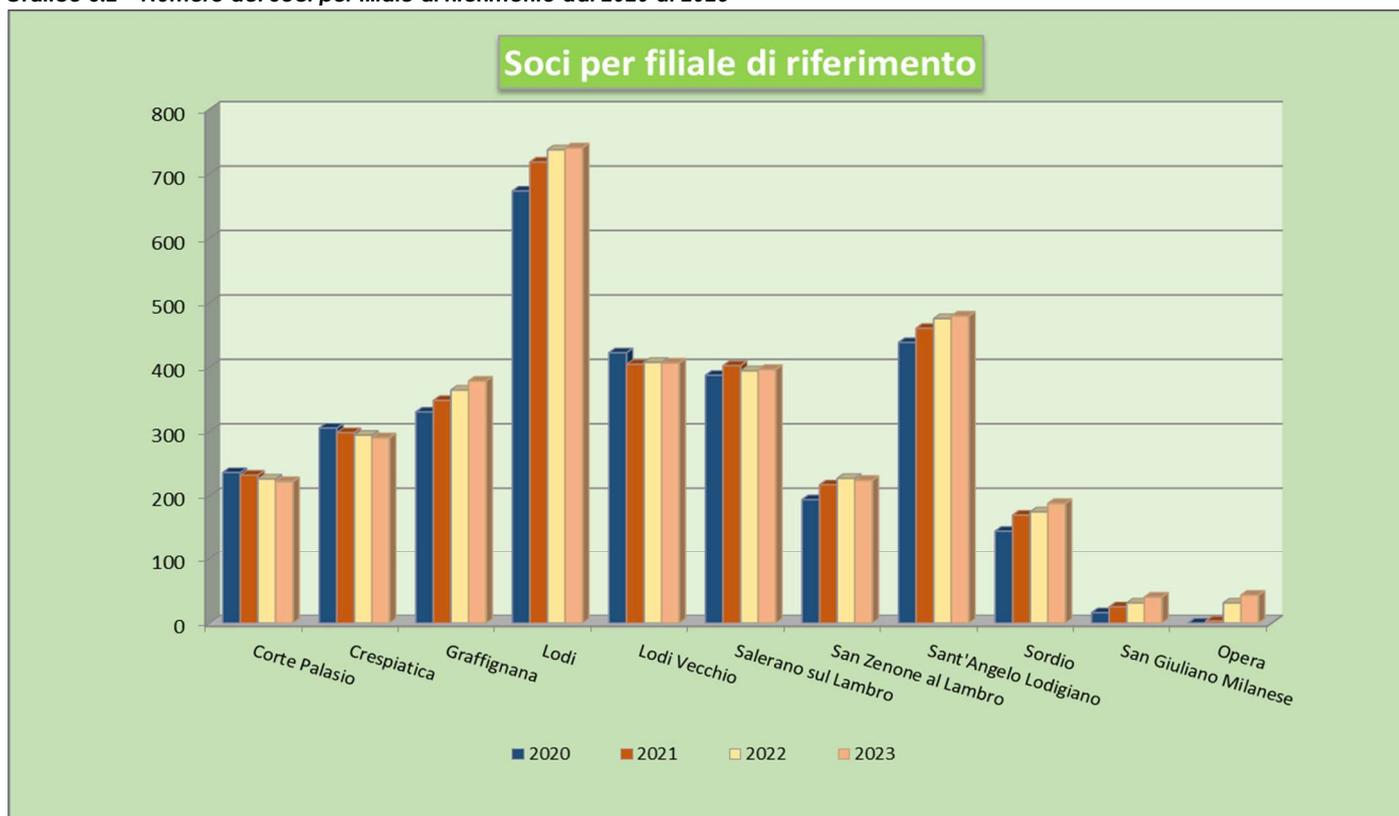
La distribuzione attuale dei soci per filiale di competenza e di operatività prevalente risulta più sotto riassunta in tabella:

Tabella 6.1 – Numero dei Soci per filiale dal 2010 al 2023

Filiale	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Corte Palasio	164	170	183	193	204	224	246	254	255	248	236	232	226	222
Crespatica	206	213	249	273	294	289	304	301	299	289	305	298	294	290
Graffignana	255	255	244	242	259	271	314	325	318	333	330	348	364	378
Lodi	481	473	469	488	496	530	554	552	538	632	673	718	737	740
Lodi Vecchio	255	269	336	389	417	438	460	450	445	434	422	404	407	406
Salerano sul Lambro	289	296	319	351	371	376	387	388	365	376	387	402	394	396
San Zenone al Lambro	159	162	163	168	168	180	197	198	196	201	194	217	227	224
Sant'Angelo Lodigiano	262	252	269	282	306	302	324	335	351	401	438	460	475	479
Sordio	19	33	42	50	60	73	91	103	108	136	145	170	175	188
San Giuliano Milanese	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	25	31	40
Opera	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	31	43
<b>Totale soci</b>	<b>2.090</b>	<b>2.123</b>	<b>2.274</b>	<b>2.436</b>	<b>2.575</b>	<b>2.683</b>	<b>2.877</b>	<b>2.906</b>	<b>2.875</b>	<b>3.050</b>	<b>3.146</b>	<b>3.277</b>	<b>3.361</b>	<b>3.406</b>

Fonte: elaborazione interna.

Grafico 6.2 – Numero dei Soci per filiale di riferimento dal 2020 al 2023



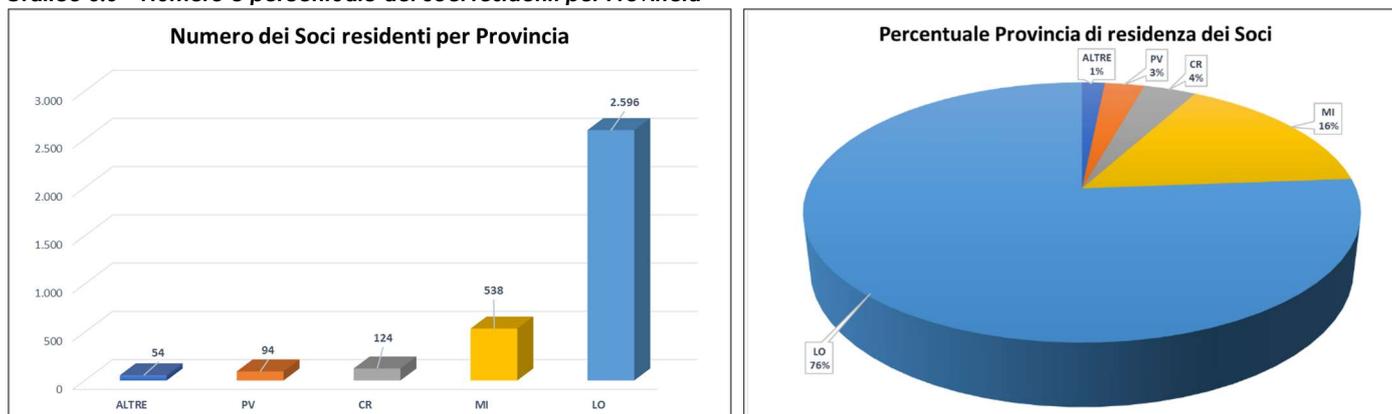
Fonte: elaborazione interna. Trend evolutivo del numero di Soci per filiale di riferimento dal 2020 al 2023.

Considerando la zona operativa complessiva appare evidente che Bcc Lodi sia fortemente radicata nel suo territorio, in particolare a Lodi, tanto da poter essere definita una “Banca a Km 0” la cui filosofia è orientata:

- alle relazioni;
- alla prossimità;
- all'attenzione al cliente.

Con l'ausilio dei grafici sotto riportati osserviamo che in Provincia di Lodi al 31 dicembre 2023 risultavano residenti 2.596 Soci, in aumento rispetto al biennio precedente. In termini percentuali i Soci residenti a Lodi erano pari al 76% con una diminuzione rispetto al biennio precedente attribuibile all'espansione di BCC Lodi nella Provincia di Milano, il cui numero di Soci residenti è passato dall'11% nel 2020 al 16% della compagine sociale nel 2023.

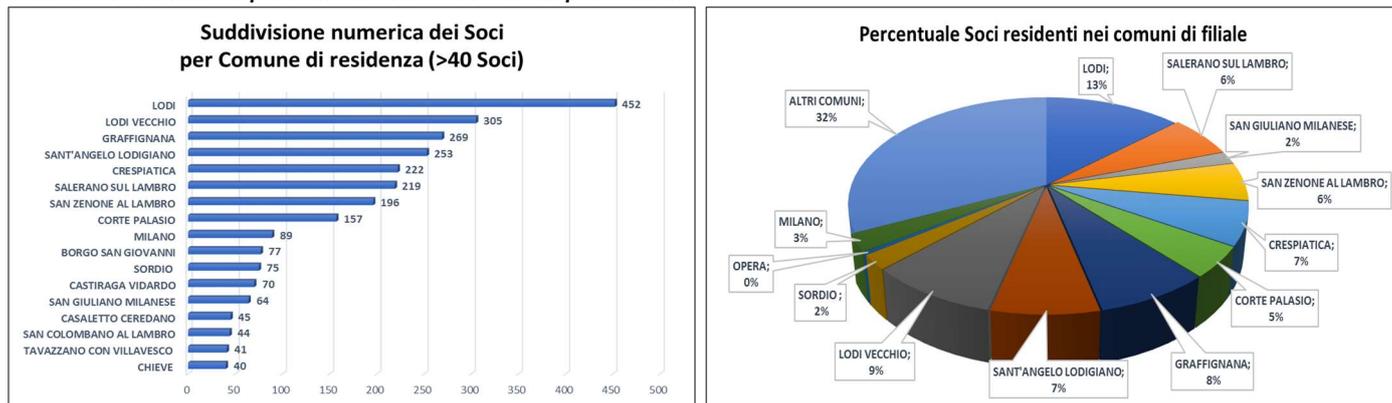
Grafico 6.3 – Numero e percentuale dei Soci residenti per Provincia



Fonte: elaborazione interna.

Spostando il baricentro dell'attenzione verso un maggior livello di dettaglio, è Lodi il Comune con il maggior numero di Soci residenti: 452 persone fisiche e giuridiche pari al 13% della compagine sociale. Particolare attenzione è riservata ai Comuni del territorio Milanese, potenziali destinatari di azioni commerciali di sviluppo a favore di un maggior sfruttamento della zona operativa e di proseliti funzionali ad un incremento della compagine sociale coerentemente alle strategie di sviluppo aziendale.

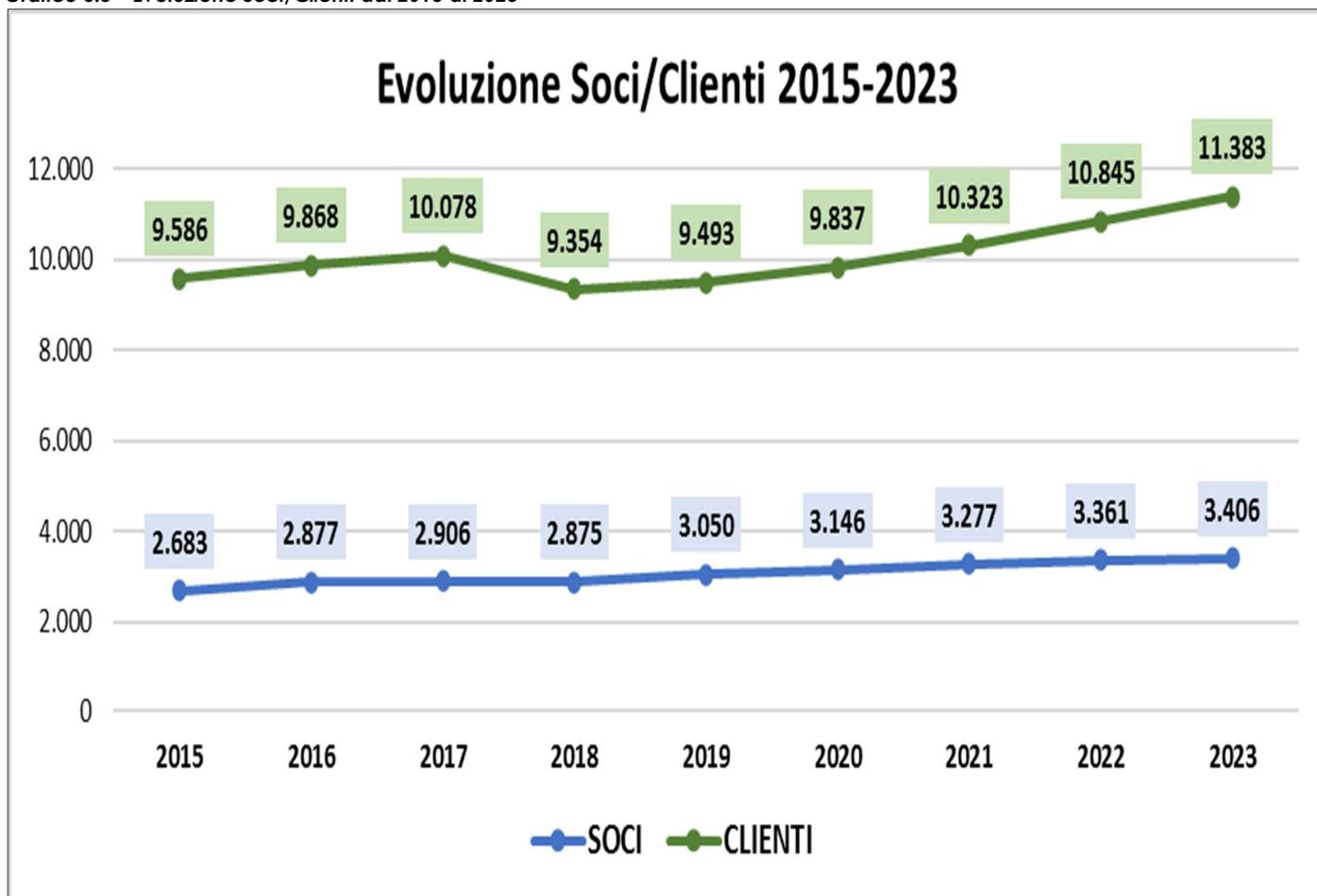
Grafico 6.4 – Numero e percentuale dei Soci residenti per Comune



Fonte: elaborazione interna.

L'evoluzione storica dei Soci e dei Clienti dal 2015 al 2023 ha registrato un andamento crescente nel tempo con una percentuale di incremento del 26,95% per i Soci e del 18,75% per i Clienti.

Grafico 6.5 – Evoluzione Soci/Clienti dal 2015 al 2023



Fonte: elaborazione interna.

Il rapporto Soci/Clienti mostra un andamento in leggera crescita nel corso degli anni con un valore medio del 34,19% che risulta tra i migliori di tutte le BCC Lombarde.

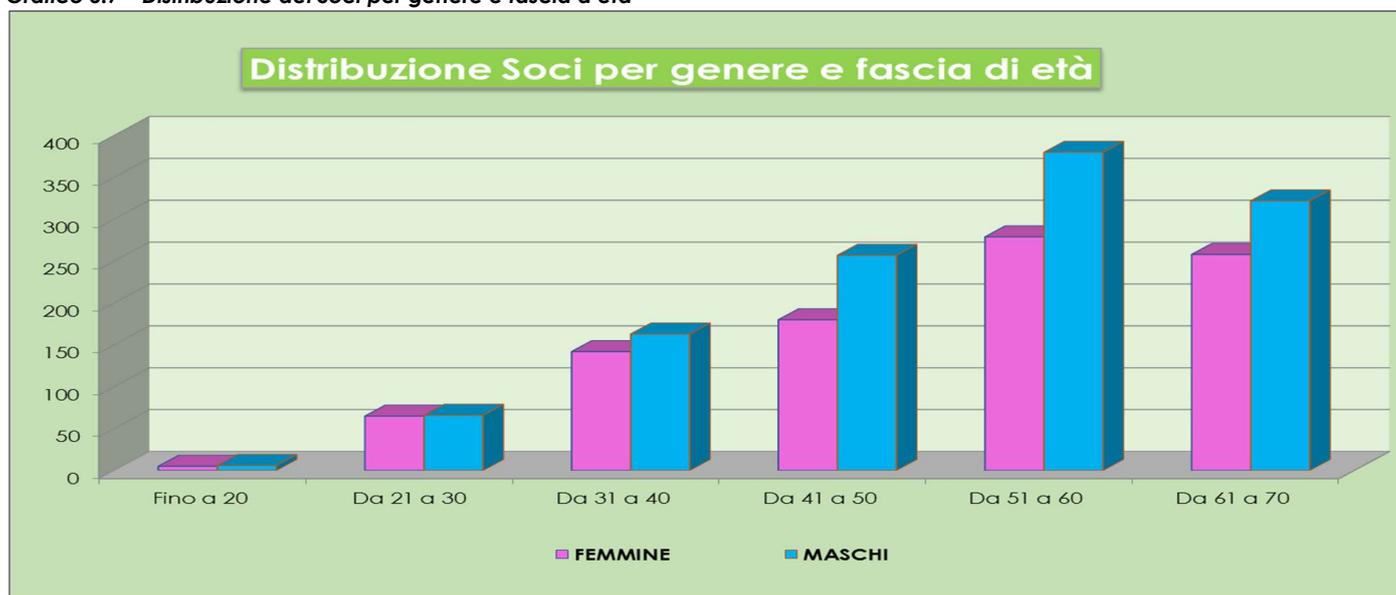
Grafico 6.6 – Rapporto Soci/Clienti dal 2015 al 2023



Fonte: elaborazione interna.

Dalla distribuzione dei Soci per genere e fascia d'età si evidenzia una forte concentrazione demografica della base sociale nei maschi e con particolare riguardo alla fascia più avanzata di età; ciò continua ad imporre più di una riflessione all'organo amministrativo che, anche nell'impostazione della propria politica commerciale e sociale, si è proposto un'attenzione particolare ai giovani ed alle famiglie. Non è un caso che l'azienda stia frequentando, con pagine personalizzate, i *social networks*<sup>19</sup> più accreditati al fine di raggiungere le fasce più giovani della popolazione del nostro territorio.

Grafico 6.7 – Distribuzione dei Soci per genere e fascia d'età



Fonte: elaborazione interna con distribuzione, per genere ed età, del numero dei Soci di BCC Lodi nell'anno 2023.

Si ricorda, infine, che possono diventare soci le persone fisiche e giuridiche, le società di ogni tipo regolarmente costituite, i consorzi, gli enti e le associazioni, che risiedono o svolgono la loro attività in via continuativa nella zona di competenza territoriale della Banca; ciò significa che il territorio deve rappresentare un "centro di interessi" privilegiato per il soggetto che richiede di far parte della compagine sociale.

<sup>19</sup> La nostra BCC Lodi si fregia, per esempio, di aver implementato e sviluppato sia un proprio profilo Facebook che un innovativo profilo Instagram con i quali comunica foto della propria vita sociale, eventi e novità che la riguardano come piccola "banca differente" di carattere spiccatamente locale; queste vetrine alla data di redazione della relazione presente, vantano apprezzamenti e frequentazioni incrementali appannaggio di interessati, curiosi ma anche dei nostri clienti più giovani, effettivi e potenziali. I nostri dipendenti sono affermati promoters delle medesime pagine e dei parts di ciascuna; recente l'apertura della pagina LinkedIn.

Confermiamo che il socio rappresenta l'elemento centrale e fondante della nostra Società Cooperativa e il destinatario principale e privilegiato della sua attività.

Un'adeguata compagine sociale consente infatti di:

- ✓ salvaguardare i principi cooperativi e di mutualità all'interno delle comunità locali;
- ✓ creare uno stretto rapporto di mutualità e cooperazione reciproca con la base sociale;
- ✓ patrimonializzare la Società in armonia con le disposizioni di Vigilanza;
- ✓ rispettare le prescrizioni di cui all'art. 16 dello Statuto Sociale in tema di operatività, così come definite dall'Organo di Vigilanza.

**Tabella 6.2 – Consistenza Soci e movimentazione compagine sociale 2022-2023**

Consistenza soci e movimentazione compagine sociale	2022	2023
<b>Totale soci al 01/01</b>	<b>3.277</b>	<b>3.361</b>
Soci entrati nel corso dell'anno	186	133
Soci usciti nel corso dell'anno	102	88
<b>Totale soci al 31/12</b>	<b>3.361</b>	<b>3.406</b>

Fonte: elaborazione interna.

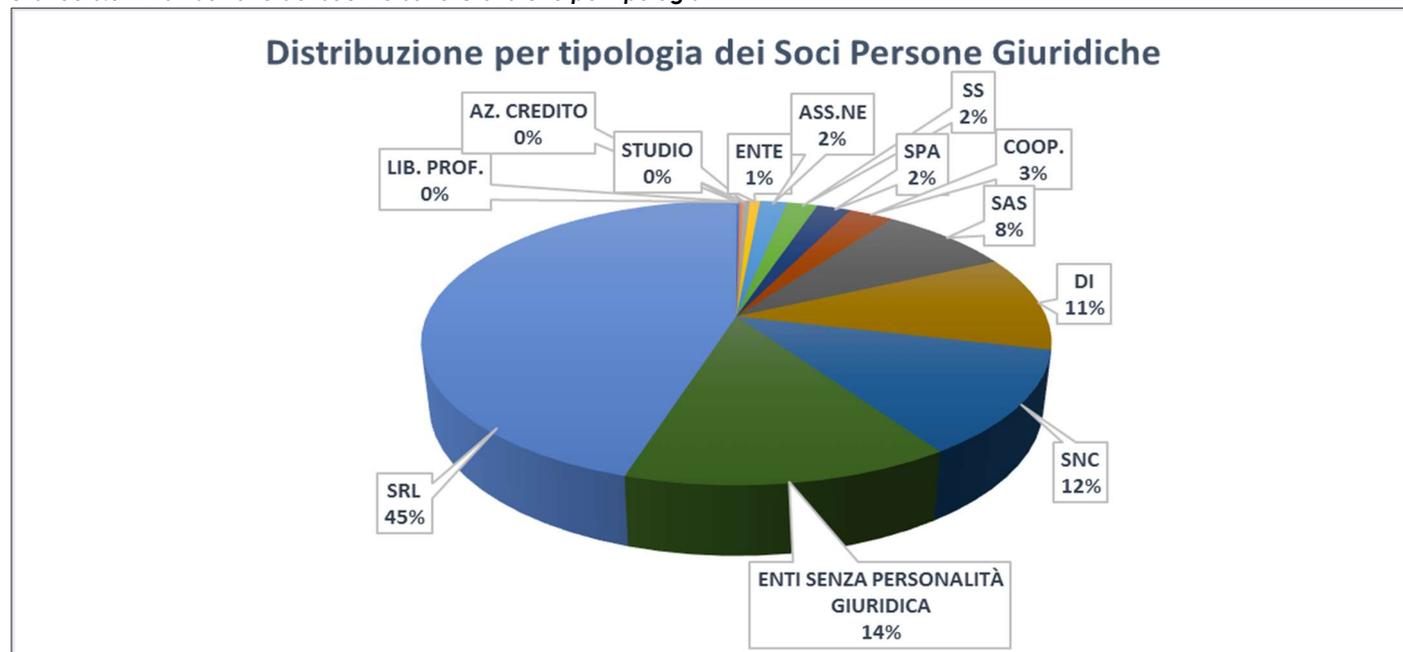
**Tabella 6.3 – Numero dei Soci per tipologia 2022-2023**

Soci per tipologia	2022	2023
Persone fisiche	2.880	2.926
Aziende, associazioni e altro (non persone fisiche)	481	480
<b>Totale</b>	<b>3.361</b>	<b>3.406</b>

Fonte: elaborazione interna.

Un'interessante analisi può essere riservata ai Soci Persone Giuridiche che rappresentano il 14% della compagine sociale, in linea con l'esercizio precedente. Tra le principali tipologie societarie presenti spiccano le Società a Responsabilità Limitata (SRL) e le Società in Nome Collettivo (SNC) che insieme rappresentano il 57% delle persone giuridiche socie.

**Grafico 6.8 – Distribuzione dei Soci Persone Giuridiche per tipologia**



Fonte: elaborazione interna.

Ragionando con logiche capitalistiche non si può non constatare la prevalenza, in valore, delle sottoscrizioni provenienti dai comuni di Lodi e di Lodi Vecchio.

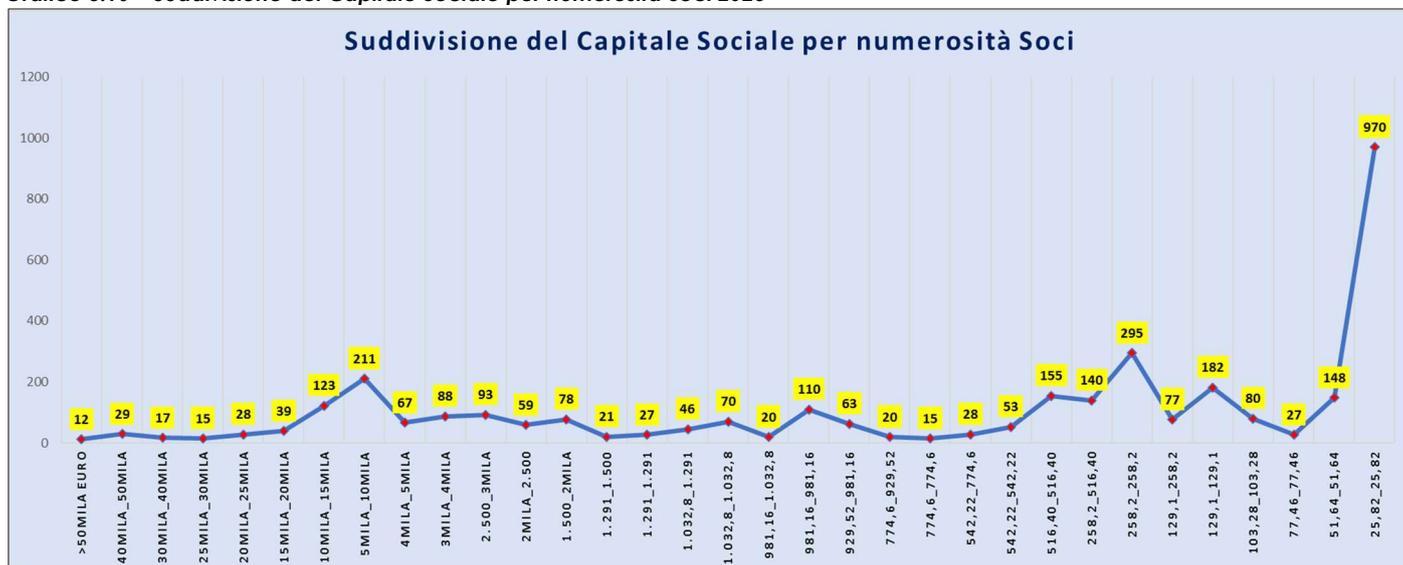
Grafico 6.9 – Capitale sottoscritto dai Soci per filiale dal 2020 al 2023



Fonte: elaborazione interna.

L'analisi per clusters del possesso di capitale sociale procapite mostra un'importante concentrazione nel cluster pari ad una azione, cioè per importi nominali pari a 25,82 euro; il valore medio di possesso di Capitale Sociale per Socio al 31 dicembre 2023 era di 2.801 euro.

Grafico 6.10 – Suddivisione del Capitale Sociale per numerosità Soci 2023



Fonte: elaborazione interna.

Per quanto concerne l'operatività concreta dei Soci di BCC Lodi a Dicembre 2023, uno studio condotto internamente ha rilevato che la compagine sociale priva di un conto corrente in BCC Lodi era pari al 6%.

Del pari l'analisi percentuale relativa alla distribuzione delle preferenze di acquisto di prodotti e servizi da parte delle sole persone fisiche socie di BCC Lodi offriva risultati lusinghieri se confrontati con la media delle altre BCC Lombarde; in particolare spiccava, in termini %, la quota di soci che accordava preferenze di investimento ai prodotti di risparmio gestito e bancassicurativo vita.

Tabella 6.4 – Operatività dei Soci Persone Fisiche 2023

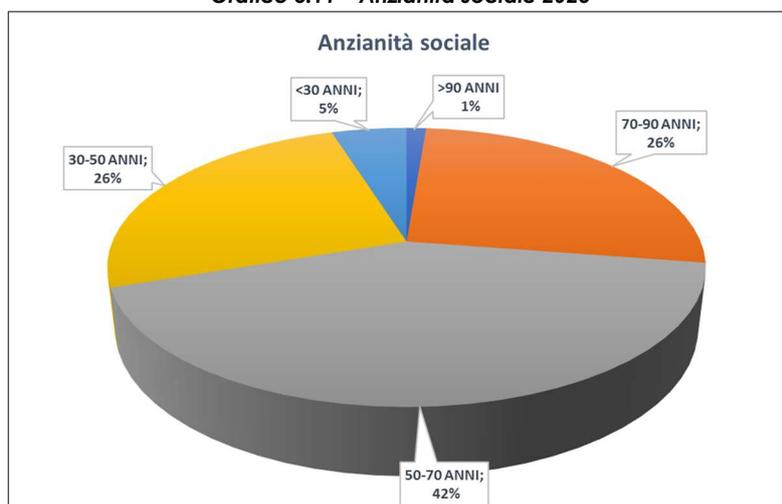
PRODOTTI	Soci	%	MEDIA LOMBARDA
Numero	<b>2.926</b>		<b>SOCI</b>
Accredito pensione	1.627	55,60	36,98
Amministrato	790	27,00	49,58
Carte di credito	1.065	36,40	58,60
Carte di debito	1.675	57,25	64,93
Cassette di sicurezza	206	7,04	10,59
Conti Correnti	2.776	94,87	92,94
Certificati di deposito	6	0,21	6,28
Crediti con rapporti breve termine	28	0,96	1,37
Depositi a Risparmio	119	4,07	8,97
Gestito Fondi Pac	685	23,41	1,30
Gestito GPM GPF	365	12,47	3,15
Clienti Home Bank	1.518	51,88	63,28
Mutui e finanziamenti a medio-lungo termine	732	25,02	23,99
PCT	-	0,00	0,52
Prestiti Obbligazionari	218	7,45	10,24
Polizze vita	497	16,99	4,11
Clienti Servizi di addebito	2.498	85,37	88,77

Fonte: elaborazione interna. La media Lombarda dell'operatività dei Soci persone fisiche è stata fornita da Federazione Lombarda.

Sulla base degli appena menzionati comportamenti d'acquisto è possibile delineare l'identikit delle preferenze di consumo bancario dei soci di BCC Lodi:

- ❖ investitori e depositanti, in ragione delle politiche di capitalizzazione a suo tempo intraprese;
- ❖ maturi e non anziani tanto che la fascia di anzianità sociale più ampia è compresa fra i 50 e i 70 anni.

Grafico 6.11 – Anzianità sociale 2023



Fonte: elaborazione interna.

Sulle base delle informazioni ottenute nel corso del 2023, si registra un rapporto delle attività di rischio con soci / totale attività di rischio banca pari al 78,60%, in diminuzione rispetto ai valori ottenuti al 31 dicembre 2022 pari al 79,34%.

Al 31 dicembre 2023 il rapporto raccolta da soci / totale raccolta banca risultava pari al 35,20%, in leggera diminuzione rispetto ai valori ottenuti al 31 dicembre 2022 pari a 37,40%.

**INDICATORE RELATIVO AL RENDIMENTO DELLE ATTIVITÀ**

Ai sensi dell'art. 90 della Direttiva 2013/36/UE, cosiddetta "CRD IV" l'indicatore relativo al rendimento delle attività (cd *Public Disclosure of return on Assets*), calcolato come rapporto tra gli utili netti e il totale di bilancio<sup>20</sup>, al 31 dicembre 2023, risultava pari allo 0,829% in diminuzione rispetto all' 1,153% dell'anno precedente.

**ADESIONE GRUPPO IVA**

In data 27 dicembre 2018, la BCC Lodi insieme alle altre Società Partecipanti hanno esercitato l'opzione per la costituzione del "Gruppo IVA Cassa Centrale", ai sensi dell'art. 70-bis del D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633 con vincolo per l'intera durata dell'opzione (triennio 2019-2021 e con rinnovo automatico salvo revoca).

Per effetto dell'opzione, le prestazioni di servizi e le cessioni di beni tra soggetti partecipanti risultano essere, nella maggior parte dei casi, non rilevanti ai fini del tributo.

Le cessioni di beni e le prestazioni di servizi effettuate da un soggetto partecipante ad un soggetto esterno, si considerano effettuate dal Gruppo IVA; le cessioni di beni e le prestazioni di servizi effettuate da un soggetto esterno ad un soggetto partecipante, si considerano effettuate nei confronti del Gruppo IVA.

**AZIONI PROPRIE**

Le eventuali azioni proprie detenute sono portate in riduzione del patrimonio netto. Analogamente, il costo originario delle stesse e gli utili o le perdite derivanti dalla loro successiva vendita sono rilevati come movimenti del patrimonio netto. Al 31 dicembre 2023 la BCC deteneva azioni proprie riacquistate per 6.481 euro.

**RAPPORTI CON PARTI CORRELATE**

Le informazioni sui rapporti con parti correlate, come definite dallo IAS 24, sono riportate nella "parte H - operazioni con parti correlate" della nota integrativa, cui si fa rinvio.

Ai sensi della disciplina prudenziale in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati, nonché del vigente "Regolamento di Gruppo per la gestione delle operazioni con soggetti collegati", si evidenzia che, nel corso dell'esercizio 2023, risultano essere state gestite (sia come rinnovi di affidamenti che come nuove assunzioni di rischio) operazioni verso soggetti collegati quali:

- ✓ Capogruppo per un ammontare complessivo di 7,2 milioni di euro con un decremento di 396 mila euro rispetto al 2022;
- ✓ Amministratori e Dirigenti per un ammontare complessivo di 819 mila euro con un decremento di 61 mila euro rispetto al 2022;
- ✓ Altre parti correlate per un ammontare complessivo di 1,8 milioni di euro con un decremento di 356 mila euro rispetto all'esercizio precedente.

Non risultano operazioni di maggiore rilevanza effettuate nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Non risultano essere state -di conseguenza- compiute operazioni con soggetti collegati, di maggiore rilevanza, ai sensi della normativa di riferimento e dei criteri adottati nell'ambito delle politiche assunte, sulle quali l'Amministratore Indipendente e/o il Collegio Sindacale abbiano reso parere negativo o formulato rilievi.

**ASSETTO ORGANIZZATIVO ESG DI GRUPPO**

All'interno della Direzione ESG e Rapporti Istituzionali di Capogruppo, riorganizzata nei propri compiti nella primavera 2023 sono state portate a termine, tra le altre, le seguenti attività, funzionali anche per rispondere pienamente alle richieste delle autorità di vigilanza e alle innovazioni normative:

- identificazione delle iniziative ESG, come fattori abilitanti del Piano Strategico 2023-2026, al fine di traguardare il raggiungimento di specifici obiettivi di sostenibilità;
- approvazione del "Regolamento di Gruppo in ambito sostenibilità" al fine di dotare il Gruppo Cassa Centrale (Capogruppo, Società controllate e Banche affiliate) di un idoneo assetto organizzativo che possa ulteriormente rafforzare il presidio delle tematiche ESG. In particolare, nella prima parte il Regolamento riporta gli assetti organizzativi e di Governance della Capogruppo in ambito sostenibilità, nella seconda descrive le

<sup>20</sup>Ai sensi della Circolare n. 262/2005 della Banca d'Italia le voci da considerare sono il "Totale dell'attivo" e la voce 300 "Utile/(Perdita) di esercizio del bilancio individuale.

previsioni, per le Banche affiliate e le Società controllate, dei ruoli (principalmente le Cabine di Regia ESG, i Responsabili ESG e i Referenti ESG) e delle relative responsabilità;

- valorizzazione di progetti specifici come l'avvio della "Comunità di pratica dei Referenti ESG", rilasciata in contemporanea al percorso formativo rivolto agli stessi, con l'obiettivo di mettere a fattor comune le iniziative ESG sui territori delle singole realtà, favorendo il reciproco confronto.

## CAPITOLO 7. FATTI DI RILIEVO AVVENUTI DOPO LA CHIUSURA DELL'ESERCIZIO

Non segnaliamo accadimenti di rilievo occorsi successivamente alla chiusura dell'esercizio che abbiano avuto impatto sulla gestione operativa, finanziaria ed economica della nostra BCC.

## CAPITOLO 8. PREVEDIBILE EVOLUZIONE DELLA GESTIONE

Ricerche accademiche indipendenti hanno dimostrato la specifica funzione della finanza mutualistica:

- *geo-circolare* perché reinveste il risparmio sul territorio in cui è stato raccolto;
- *anticiclica* perché sostiene le imprese anche nelle fasi di crisi economica;
- *inclusiva* perché contribuisce a ridurre le disuguaglianze di reddito accrescendo le opportunità anche per chi parte meno avvantaggiato;
- *realmente prossima* perché non riduce il credito in situazioni incertezza.

Proprio per queste loro caratteristiche, le banche mutualistiche di comunità svolgono una precisa funzione nella riduzione delle disuguaglianze di reddito. Anche in questo caso la tesi viene documentata da ricerche indipendenti<sup>21</sup>, che evidenziano come la prossimità delle BCC produca inclusione finanziaria e questa accresca la generatività dei territori. Ma sempre nuove sfide interrogano le nostre banche: il nuovo senso del lavoro e le prospettive di sviluppo delle economie locali, la salute idrogeologica dei nostri territori, il contributo deciso alla riduzione delle emissioni che alterano il clima, l'innovazione di sguardo e di concretezza per fare banca di relazione e di prossimità in un'ottica di digitalizzazione, l'attenzione alla qualità e al benessere, il contrasto al declino demografico.

La risposta è proprio la mutualità. Che richiede di:

- favorire lo sviluppo delle relazioni con le compagini sociali,
- disegnare e sperimentare forme innovative di "prossimità digitale" per intercettare in modo sempre più efficace le esigenze del territorio. Nell'era della conoscenza che si avvale di sofisticati strumenti tecnologici, l'attitudine alla relazione è uno stile che va irrobustito dal governo delle informazioni,
- promuovere iniziative specifiche per avvicinare i giovani, in particolare sviluppando l'esperienza dei Gruppi delle giovani socie e dei giovani soci,
- proporre soluzioni di welfare che valorizzino i territori e le piattaforme cooperative,
- accompagnare le imprese – soprattutto quelle meno strutturate – nelle numerose transizioni (ecologica, digitale, generazionale).

La possibilità di continuare a praticare l'originale modello di intermediazione proprio delle banche mutualistiche di comunità è condizionato da fattori interni, ma anche da fattori esterni, significativamente scenari di mercato e quadro normativo.

A quest'ultimo riguardo, quest'anno ricorre il decimo "compleanno" dell'Unione Bancaria ed è dunque possibile fare una pacata riflessione sugli importanti risultati prodotti dalla nuova architettura normativa (soprattutto in termini di stabilità), ma anche sugli aspetti che possono meritare qualche forma di "manutenzione".

Uno di questi aspetti riguarda l'onerosità e la non proporzionalità dei costi della regolamentazione. Approfondimenti di studiosi indipendenti hanno documentato che tra il 2010 e il 2016 i costi di regolamentazione sono aumentati del 112% (quelli di compliance risultano i più rilevanti, ma anche quelli di risk management sono cresciuti del 92% e quelli dell'anticiclaggio del 108%). Se estendessimo l'analisi agli anni più recenti, la percentuale salirebbe sensibilmente, anche per la previsione di nuovi ambiti di regolamentazione (uno per tutti: le complesse regole del *Green deal*).

Pur declinando la normativa nelle sue premesse "costitutive" i principi di adeguatezza e proporzionalità, tuttavia l'approccio scelto è stato improntato alla logica "*one size fits all*". Questo ha comportato che la proporzionalità sia stata declinata caso per caso e non in termini strutturali; come attenuazione delle norme generali e non come diverso impianto in ragione della diversa complessità, rischiosità e dimensione degli intermediari.

Se la diversità di forma giuridica, dimensione, modello di business degli intermediari è non soltanto una ricchezza ed un presidio a favore della concorrenza ma anche un elemento a favore della stabilità del sistema, l'approccio "*one size fits all*", allora, deve essere oggetto di rivisitazione.

<sup>21</sup> Bobbio, Magnani. *Semplici*, 2023, Ebra

**SCENARIO PREVISIONALE 2024-2026**

Il “Rapporto di Previsione”<sup>22</sup>, a cura del Servizio Analisi Economica e Statistiche Creditizie di Federcasse, illustra i punti salienti – qui sotto riportati - che, si presume, possano caratterizzare il biennio 2024-2026.

- **Scenario Geopolitico instabile:** si ipotizza che i conflitti in essere tra Russia ed Ucraina e tra Israele e Palestina possano risolversi entro il 2024.
- **Riduzione dei tassi monetari:** a partire dalla seconda metà del 2024 le Banche Centrali dovrebbero iniziare il taglio dei tassi.
- **Andamento dell’inflazione:** la riduzione dei prezzi delle materie prime, in particolare dei beni energetici, ha contribuito alla graduale riduzione della corsa dei prezzi, ma, nonostante ciò, i tassi d’inflazione dei vari paesi rimangono comunque su livelli elevati influenzando le scelte di politica monetaria. La riduzione dell’inflazione nell’orizzonte previsionale dipenderà in buona parte dall’efficacia delle politiche monetarie restrittive e dalla prospettiva che le aspettative di inflazione rimangano nuovamente ancorate. Questo scenario ipotizza una graduale riduzione dei prezzi che dovrebbe essere più marcata a partire dal 2024.
- **Incertezza nel contesto economico italiano:** i fattori di rallentamento quali l’incertezza legata al pieno ed efficiente utilizzo dei fondi legati al PNRR, la pressione sul debito pubblico derivante dai costi di finanziamento in aumento e gli investimenti che risentono delle condizioni meno favorevoli dell’accesso al credito e della progressiva riduzione degli incentivi fiscali che pesano sul mercato immobiliare, dovrebbero portare – nel 2024 – ad una minore crescita del prodotto interno lordo rispetto al 2023. Nel biennio successivo il Pil dovrebbe salire a tassi superiori, ma comunque inferiori al punto percentuale.
- **Calo degli impegni:** nel 2024 è prevista una contenuta contrazione degli impegni, mentre successivamente dovrebbero tornare ad aumentare a partire dal 2025, a tassi tuttavia contenuti; il credito alle famiglie produttrici e i prestiti alle società non finanziarie dovrebbe diminuire lungo tutto l’orizzonte previsionale; il credito alle famiglie consumatrici è previsto in crescita, ma a ritmi inferiori rispetto a quelli registrati in passato; il rapporto Impieghi Totali/Pil è stimato in discesa.
- **Qualità del credito:** a partire dal 2024 le sofferenze dovrebbero peggiorare con un lag temporale di un anno rispetto all’indebolimento del quadro macroeconomico; tale peggioramento dovrebbe essere comunque mitigato dalle operazioni di cartolarizzazione.
- **Contrazione della raccolta:** la raccolta totale dovrebbe calare in maniera più significativa nel 2024 e a ritmi più ridotti nel 2025-2026; tale dinamica dovrebbe essere trainata dalla contrazione attesa dei depositi, in virtù della ricomposizione della raccolta verso forme tecniche più a lunga scadenza, per effetto delle più alte remunerazioni offerte da quest’ultime rispetto a quelle garantite dai depositi, erose anche dall’inflazione. L’andamento dei certificati di deposito e dei buoni fruttiferi dovrebbe far registrare una tendenza crescente nel biennio previsionale.
- **Andamento dei tassi di interesse:** per i tassi medi sugli impegni e sulla raccolta è attesa una tendenza di generale rialzo; il tasso sulle nuove emissioni del comparto obbligazionario dovrebbe seguire il trend crescente già iniziato nel 2022-2023; il tasso sui depositi in conto corrente, invece, evidenzerebbe una dinamica più stazionaria. Lo spread bancario medio annuo complessivo dovrebbe ridursi a partire dal 2024.

<sup>22</sup> Rapporti di Previsione semestrale, “Scenario Semestrale” e “scenario Semestrale Regioni” n.21, Federcasse, dicembre 2023.

## CAPITOLO 9. PROPOSTA DI DESTINAZIONE DEL RISULTATO DI ESERCIZIO

Proponiamo al Vostro esame ed alla Vostra approvazione il bilancio dell'esercizio 2023 come esposto nella documentazione di stato patrimoniale e di conto economico, nonché nella nota integrativa.

L'utile d'esercizio ammonta ad Euro 3.971.543

Si propone pertanto all'Assemblea di procedere alla seguente ripartizione dell'utile di esercizio di 3.971.543 euro:

1. Alla riserva legale, di cui all'art. 53, comma 1. lettera a) dello Statuto (pari, al minimo, al 70% degli utili netti annuali)	Euro 3.342.697
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 119.146
3. Ai fini di beneficenza o mutualità	Euro 40.000
4. A distribuzione di dividendi ai soci, nella ragione del 5,00% ragguagliata al capitale effettivamente versato	Euro 469.700

La riserva legale indicata al punto 1. contiene un ammontare pari a 998.498 riferibile all'imposta extraprofiti art. 26 D.L. n. 104/2023, soggetto a specifici vincoli di distribuibilità.

Care Socie, cari Soci,

nel Duemila uno sportello su 10 era di una BCC; oggi uno sportello su cinque. Sempre nel Duemila erano 6 su 100 i dipendenti delle BCC, oggi 11 su cento. In oltre 700 comuni le BCC costituiscono l'unica presenza bancaria.

Rilevante è stata la crescita delle nostre quote di mercato.

Questo sviluppo è il riconoscimento del nostro ruolo all'interno dei territori.

Nel tempo in cui si rischia il dominio degli algoritmi asettici (l'algocrazia), le BCC sono interpreti di una visione dell'economia e di una modalità di fare banca alternative dove le relazioni sono un patrimonio.

Nel tempo in cui dominano le macro-piattaforme "dall'alto", le BCC sono generatrici di soluzioni e piattaforme cooperative "dal basso" che creano connessioni, valorizzando le intelligenze presenti nelle comunità locali.

Perché tutto questo possa essere riconosciuto, occorre agire sul piano culturale e della rappresentanza, contrastando la visione che vorrebbe un unico modello di impresa, possibilmente sempre più accentrato. Occorre anche che le caratteristiche identitarie delle BCC non ne descrivano soltanto i "valori", ma anche i connotati operativi: le scelte e i comportamenti. Anche al nostro interno dobbiamo, quindi, creare le migliori condizioni perché la BCC possa continuare ad essere la banca della sua comunità.

In questo percorso, è fondamentale il contributo che possiamo dare e ricevere dal Gruppo Cassa Centrale, del quale facciamo parte. Un Gruppo Bancario Cooperativo che fa della relazione e della centralità della persona un tratto distintivo. Vogliamo quindi confermare e rafforzare la nostra presenza e la nostra prossimità, anche attraverso la maggiore personalizzazione dei servizi e grazie all'utilizzo di canali di comunicazione multipli.

I quasi 2 milioni e mezzo di clienti del Gruppo già oggi riconoscono che per noi la presenza stabile sui territori è un valore, come lo è l'attenzione alle Comunità che caratterizza il nostro operare quotidiano. Lo sviluppo della tecnologia ci permetterà di dedicare ancora più energie agli ambiti bancari e finanziari di complessità maggiore, migliorando ancora la consapevolezza e la fiducia reciproca, e di avvicinarci alle nuove generazioni che sono nate nell'era in cui la tecnologia è parte integrante della vita quotidiana.

In un tempo di "policrisi", connotato da difficoltà e incertezze, in cui crescono i divari, in cui pesano le dinamiche demografiche (la popolazione invecchia e diminuisce) e si misurano i costi delle numerose ed inderogabili transizioni, soprattutto sui sistemi produttivi, si avverte il bisogno di nuovo slancio. Che non può derivare da un mero esercizio di volontà. Non è (soltanto) un tema dei singoli. È, piuttosto, un tema di comunità, di tessuto, di cooperazione.

In questo disegno "comunitario" le banche mutualistiche possono avere un molteplice ruolo.

Per Leone Wollemborg la funzione della Cassa Rurale era quella di "*pareggiare nel credito ai grandi gli imprenditori più minuti; stimolare le energie morali assopite, ridestando negli animi avviliti la speranza, richiamando forze latenti alla vita*".

Quei tre verbi sono ancora oggi di forte ispirazione per guidare la costruzione del futuro.

- ✓ **Pareggiare.** Oggi occorre soprattutto pareggiare le opportunità. Dando strumenti di conoscenza anche in termini di educazione finanziaria. Superando stereotipi. Valorizzando le idee. Includendo giovani e donne, facendoli crescere in ruolo e responsabilità consentendo loro di inserirsi nei circuiti produttivi e decisionali.
- ✓ **Stimolare** le energie assopite. Nel nostro Paese esistono riserve di energie ancora non appieno utilizzate, filiere da sviluppare, sistemi produttivi da accompagnare nelle citate necessarie transizioni.
- ✓ **Ridestare** la speranza. Nella sua funzione peculiare, la BCC non gestisce soltanto la funzione tecnica di connessione tra la domanda di credito e l'offerta di risparmio o la trasformazione delle scadenze, ma anche, prima di tutto, il circuito della fiducia, quello sul quale può poggiare la concreta speranza di cambiamento e, in qualche caso, di riscatto. La sana e prudente allocazione del credito per una BCC non deriva dalla semplice applicazione di un algoritmo.

L'impegno è quello di re-interpretare i punti di forza del modello mutualistico in logica evolutiva.

L'etimologia della parola comunità rimanda a due significati. *Cum-munus* può voler dire impegno comune ma anche dono comune.

In effetti una comunità è entrambe le cose: un progetto da costruire, e dunque una responsabilità, e un sostegno, dunque un dono.

Alla costruzione di buona comunità la nostra Banca si impegna a continuare a dare un contributo concreto.

Ci congediamo con la serenità di chi da tempo sta producendo il massimo sforzo per il benessere economico della nostra cooperativa e dei nostri soci.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Geom. Alberto BERTOLI

Lodi, il 19 marzo 2024

# RELAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

## RELAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE ai sensi dell'art. 2429 del codice civile

Signori Soci,

il Consiglio di Amministrazione ha messo a nostra disposizione il Bilancio d'Esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 unitamente alla relazione sulla gestione nei termini di legge.

Il progetto di Bilancio che è composto dagli schemi dello Stato patrimoniale, del Conto economico, del prospetto della redditività complessiva, del prospetto delle variazioni di patrimonio netto, del rendiconto finanziario e della nota integrativa, e dalle relative informazioni comparative, è stato sottoposto alla revisione legale dei conti dalla società di revisione legale dei conti "Deloitte s.p.a." e può essere riassunto nelle seguenti risultanze:

### Stato Patrimoniale

Attivo	479.008.019
Passivo	-436.460.812
Patrimonio Netto	-38.575.664
Utile dell'esercizio	3.971.543

### Conto Economico

Margine di intermediazione	17.241.451
Rettifiche/riprese di valore nette per rischio di credito di:	
a) Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	-3.617.806
b) Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	-7.678
Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	-2.414
Risultato netto della gestione finanziaria	13.613.553
Costi operativi	-9.488.980
Utile (Perdita) delle partecipazioni	-587
Utile (Perdita) da cessione di investimenti	-67.993
Utile della operatività corrente al lordo delle imposte	4.055.993
Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente	-84.450
Utile dell'esercizio	3.971.543

Prospetto della Redditività Complessiva

VOCI	31/12/2023	31/12/2022
10. Utile (Perdita) d'esercizio	3.971.543	5.415.344
Altre componenti reddituali al netto delle imposte senza rigiro a conto economico	5.108	18.634
20. Titoli di capitale designati al fair value con impatto sulla redditività complessiva	5.376	(30.586)
70. Piani a benefici definiti	(268)	49.220
Altre componenti reddituali al netto delle imposte con rigiro a conto economico	167.736	(732.882)
140. Attività finanziarie (diverse dai titoli di capitale) valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	167.736	(732.882)
170. Totale altre componenti reddituali al netto delle imposte	172.844	(714.248)
180. Redditività complessiva (Voce 10+170)	4.144.388	4.701.096

L'effetto economico sulle valutazioni attuariali (Rif. Voce 70), applicate al TFR IAS, impatta sulle riserve da valutazione.

Il prospetto della redditività complessiva indica la variazione di valore della riserva da attualizzazione del TFR e della riserva dei titoli classificati nella categoria Hold to collect and sell, maturata tra fine anno 2022 e fine anno 2023.

La nota integrativa, poi, contiene le ulteriori informazioni ritenute utili per una rappresentazione più completa degli accadimenti aziendali e per una migliore comprensione dei dati di Bilancio ed è altresì integrata con appositi dati ed informazioni, anche con riferimento a specifiche previsioni di legge. In tale ottica, la stessa fornisce le informazioni richieste da altre norme del codice civile e dalla regolamentazione secondaria a cui la Vostra Banca è soggetta, nonché altre informazioni ritenute opportune dall'organo amministrativo per rappresentare in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale, economica e finanziaria della Banca.

Sul bilancio nel suo complesso è stato rilasciato un giudizio senza rilievi dalla Società di revisione legale dei conti Deloitte s.p.a. che ha emesso, ai sensi dell'art. 14 e del D.Lgs. n. 39/2010, una relazione in data 12/04/2024 per la funzione di revisione legale dei conti. Detta relazione evidenzia che il Bilancio d'Esercizio è stato redatto in base ai principi contabili internazionali International Financial Reporting Standard (IFRS) adottati dall'Unione Europea ed è stato predisposto sulla base delle citate istruzioni di cui alla Circolare n. 262 del 22 Dicembre 2005; esso è pertanto redatto con chiarezza e rappresenta in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria ed il risultato economico della Società. Inoltre, detta relazione evidenzia che la relazione sulla gestione presentata dagli Amministratori è coerente con il bilancio d'esercizio della Banca al 31 dicembre 2023 ed è stata redatta in conformità alle norme di legge.

Nel corso delle verifiche eseguite il Collegio Sindacale ha proceduto anche ad incontri periodici con la Società incaricata della revisione legale dei conti, prendendo così atto del lavoro svolto dalla medesima e procedendo allo scambio reciproco di informazioni nel rispetto dell'art. 2409-septies del Codice Civile. Per quanto concerne le voci del bilancio presentato alla Vostra attenzione il Collegio Sindacale ha effettuato i controlli necessari per poter formulare le conseguenti osservazioni, così come richiesto anche dalle "Norme di Comportamento del Collegio Sindacale" emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

Tali controlli hanno interessato, in particolare, i principi di redazione ed i criteri di valutazione, con attenzione specifica al tema degli accantonamenti adottati dagli Amministratori e l'osservanza del principio di prudenza.

Il nostro esame è stato svolto secondo le richiamate Norme di comportamento del Collegio Sindacale e, in conformità a tali Norme, abbiamo fatto riferimento alle disposizioni che disciplinano il bilancio di esercizio, con riferimento: ai principi contabili internazionali IAS/IFRS emanati dall'International Accounting Standards Board (IASB) ed ai relativi documenti interpretativi emanati dall'International Reporting Interpretations Committee (IFRIC), omologati dalla Commissione Europea ed in vigore alla data di riferimento del bilancio; al Framework for the Preparation and Presentation of Financial Statements ("quadro sistematico per la preparazione e presentazione del bilancio") emanato dallo IASB, con particolare riguardo al principio fondamentale della prevalenza della sostanza sulla forma, nonché al concetto della rilevanza e della significatività dell'informazione; alle istruzioni contenute nella Circolare della Banca d'Italia n. 262 del 22 dicembre 2005 ("Il bilancio bancario: schemi e regole di compilazione"); ai documenti sull'applicazione degli IFRS in Italia predisposti dall'Organismo Italiano di Contabilità (O.I.C.), nonché alle informazioni richieste e delle precisazioni inviate dalla Banca d'Italia.

Dai riscontri effettuati non sono emerse discordanze rispetto alle Norme che regolano la redazione del Bilancio e rispetto all'applicazione dei principi contabili internazionali.

Il Collegio Sindacale ha poi esaminato la Relazione aggiuntiva di cui all'Art. 19 del D.Lgs 39/2010 ed all'Art. 11 del Regolamento (UE) n. 537/2014, rilasciata dalla Società di revisione Deloitte s.p.a. in data 12 Aprile 2024, da cui si evince

l'assenza di carenze significative del sistema di Controllo Interno inerente al processo di informativa finanziaria e contenente la dichiarazione, ai sensi dell'Art. 6, paragrafo 2, lett. A) del Regolamento (UE) n. 537/2014, che la Società medesima e i partner, i membri dell'alta direzione ed i dirigenti che hanno effettuato la Revisione Legale dei Conti sono indipendenti dalla Banca.

Nel corso dell'anno 2023 abbiamo partecipato alle riunioni del Consiglio di Amministrazione ed abbiamo operato n° 79 verifiche collegiali.

Nello svolgimento e nell'indirizzo delle nostre verifiche ed accertamenti ci siamo avvalsi delle strutture e delle funzioni di controllo interne alla banca ed abbiamo ricevuto dalle stesse adeguati flussi informativi.

Il nostro esame è stato svolto secondo le richiamate Norme di Comportamento del Collegio Sindacale.

Dalla nostra attività di controllo e verifica non sono emersi fatti significativi tali da richiedere la segnalazione alla Banca d'Italia.

In particolare, in ossequio all'Art. 2403 del Codice Civile ed alla regolamentazione secondaria cui la Vostra Banca è soggetta, il Collegio:

- 1) ha ottenuto dagli Amministratori le informazioni sul generale andamento della gestione e sulla sua prevedibile evoluzione nonché sulle operazioni di maggior rilievo economico finanziario e patrimoniale e su quelle svolte con parti correlate.
- 2) In base alle informazioni ottenute, ha potuto verificare che le azioni deliberate e poste in essere sono conformi alla legge e allo Statuto Sociale e che non appaiono manifestamente imprudenti, azzardate, in potenziale conflitto di interessi o in contrasto con le deliberazioni assunte dall'Assemblea o tali da compromettere l'integrità del patrimonio.
- 3) Ha vigilato sull'osservanza della Legge e dello Statuto, nonché sul rispetto dei principi di corretta amministrazione.
- 4) Ha acquisito conoscenza e vigilato, per quanto di sua competenza, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo della Banca. A tal fine il Collegio ha operato, sia tramite la raccolta di informazioni dai responsabili delle diverse funzioni, sia con incontri ricorrenti con i responsabili stessi, che con riscontri diretti. A tal riguardo, non ha osservazioni particolari da riferire.
- 5) Ha vigilato sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (Risk Appetite Framework), affinché gli stessi risultino coerenti con lo sviluppo e le dimensioni dell'attività sociale, nonché con i particolari obblighi e vincoli ai quali la Vostra Banca è soggetta; in proposito è stata posta attenzione all'attività di analisi sulle diverse tipologie di rischio ed alle modalità adottate per la loro gestione e controllo, con specifica attenzione al processo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP) ed al processo di gestione del rischio di liquidità. E' stata inoltre verificata la corretta allocazione gerarchico-funzionale delle funzioni aziendali di controllo. Nello svolgimento e nell'indirizzo delle proprie verifiche ed accertamenti il Collegio si è avvalso delle strutture e delle funzioni di controllo interne alla Banca ed ha ricevuto dalle stesse adeguati flussi informativi.
- 6) Ha verificato, alla luce di quanto disposto dalle Autorità di Vigilanza in tema di sistemi di remunerazione e incentivazione, l'adeguatezza e la rispondenza al quadro normativo delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca.
- 7) Ha vigilato sulla completezza, adeguatezza, funzionalità ed affidabilità del piano di continuità operativa adottato dalla banca;
- 8) Ha acquisito conoscenza e vigilato, per quanto di competenza, sull'adeguatezza della struttura organizzativa della Banca e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione. A tal fine il Collegio ha operato sia tramite la raccolta di informazioni dai responsabili delle diverse funzioni, sia con incontri ricorrenti con i responsabili stessi, che con riscontri diretti in merito agli adempimenti ripetitivi, nonché con la richiesta alla funzione di Internal Auditing di apposite relazioni in ordine all'attività dalla medesima svolta.
- 9) Ha verificato, alla luce di quanto raccomandato dalle autorità di vigilanza in tema di distribuzione dei dividendi, l'avvenuta adozione da parte della banca di una politica di distribuzione dei dividendi incentrata su ipotesi conservative e prudenti, tali da consentire il pieno rispetto dei requisiti di capitale attuali e prospettici, anche tenuto conto degli effetti legati all'applicazione del nuovo framework prudenziale introdotto a seguito del recepimento di Basilea 3.
- 10) Ha valutato e vigilato sull'adeguatezza del sistema amministrativo e contabile nonché sull'affidabilità in concreto di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti, gli atti e le operazioni di gestione, anche a seguito delle specifiche informazioni ricevute dai responsabili delle rispettive funzioni.

Dalla nostra attività di controllo e verifica non sono emersi fatti tali da richiedere la segnalazione alla Banca d'Italia.

Vi evidenziamo infine che non sono pervenute denunce ex art. 2408 Codice Civile.

Il Collegio Sindacale, in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 2 Legge n. 59/1992 e dell'art. 2545 cod. civ. comunica di condividere i criteri seguiti dal Consiglio di Amministrazione nella gestione sociale per il conseguimento degli scopi mutualistici in conformità col carattere cooperativo della Banca e dettagliati nella relazione sulla gestione presentata dagli stessi Amministratori.

In considerazione di quanto sopra, il Collegio esprime parere favorevole all'approvazione del bilancio dell'esercizio e concorda con la proposta di destinazione del risultato di esercizio formulata dal Consiglio di Amministrazione.

Lodi, 12/04/2024

I Sindaci

# RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI REVISIONE



Deloitte & Touche S.p.A.  
Galleria San Federico, 54  
10121 Torino  
Italia

Tel: +39 011 55971  
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE  
AI SENSI DELL'ART. 14 DEL D.LGS. 27 GENNAIO 2010, N. 39 E DELL'ART. 10  
DEL REGOLAMENTO (UE) N. 537/2014

Ai Soci della  
Banca di Credito Cooperativo Lodi – Società Cooperativa

RELAZIONE SULLA REVISIONE CONTABILE DEL BILANCIO D'ESERCIZIO

Giudizio

Abbiamo svolto la revisione contabile del bilancio d'esercizio della Banca di Credito Cooperativo Lodi – Società Cooperativa (la "Banca"), costituito dallo stato patrimoniale al 31 dicembre 2023, dal conto economico, dal prospetto della redditività complessiva, dal prospetto delle variazioni del patrimonio netto, dal rendiconto finanziario per l'esercizio chiuso a tale data e dalla nota integrativa che include le informazioni rilevanti sui principi contabili applicati.

A nostro giudizio, il bilancio d'esercizio fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria della Banca al 31 dicembre 2023, del risultato economico e dei flussi di cassa per l'esercizio chiuso a tale data in conformità agli International Financial Reporting Standards adottati dall'Unione Europea nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell'art. 43 del D.Lgs. n. 136/15.

Elementi alla base del giudizio

Abbiamo svolto la revisione contabile in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia). Le nostre responsabilità ai sensi di tali principi sono ulteriormente descritte nella sezione *Responsabilità della società di revisione per la revisione contabile del bilancio d'esercizio* della presente relazione. Siamo indipendenti rispetto alla Banca in conformità alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza applicabili nell'ordinamento italiano alla revisione contabile del bilancio. Riteniamo di aver acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio.

Altri aspetti

Il bilancio d'esercizio della Banca di Credito Cooperativo Lodi – Società Cooperativa per l'esercizio chiuso il 31 dicembre 2022 è stato sottoposto a revisione contabile da parte di un altro revisore che, il 14 aprile 2023, ha espresso un giudizio senza modifica su tale bilancio.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about).

© Deloitte & Touche S.p.A.

### Aspetti chiave della revisione contabile

Gli aspetti chiave della revisione contabile sono quegli aspetti che, secondo il nostro giudizio professionale, sono stati maggiormente significativi nell'ambito della revisione contabile del bilancio dell'esercizio in esame. Tali aspetti sono stati da noi affrontati nell'ambito della revisione contabile e nella formazione del nostro giudizio sul bilancio d'esercizio nel suo complesso; pertanto su tali aspetti non esprimiamo un giudizio separato.

#### *Classificazione e valutazione dei crediti verso la clientela per finanziamenti valutati al costo ammortizzato*

##### Descrizione dell'aspetto chiave della revisione

Come indicato nella nota integrativa "Parte B - Informazioni sullo stato patrimoniale - Sezione 4 dell'Attivo" e nella relazione sulla gestione al Capitolo "Andamento della gestione della banca" - paragrafo "Qualità del credito", al 31 dicembre 2023 i crediti verso la clientela per finanziamenti valutati al costo ammortizzato ammontano a Euro 270,9 milioni lordi (di cui crediti deteriorati pari a Euro 12,3 milioni) a fronte dei quali sono stanziati rettifiche di valore pari a Euro 12,8 milioni (di cui Euro 8,3 milioni relative ai crediti deteriorati) per un conseguente valore netto pari a Euro 258,1 milioni (di cui crediti deteriorati pari a Euro 4 milioni).

La relazione sulla gestione evidenzia inoltre che il grado complessivo di copertura (c.d. "coverage ratio") al 31 dicembre 2023 dei suddetti crediti è pari al 4,7%.

Nella nota integrativa "Parte A - Politiche Contabili" e "Parte E - Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura" vengono descritti:

- i processi e i criteri di classificazione delle esposizioni creditizie adottati dalla Banca nel rispetto delle attuali disposizioni delle Autorità di Vigilanza ed in coerenza con i principi contabili applicabili;
- i criteri di valutazione dei crediti verso la clientela per finanziamenti valutati al costo ammortizzato nonché le modalità di stima delle perdite attese e delle conseguenti rettifiche di valore in funzione dell'allocazione delle esposizioni creditizie nei tre stadi di riferimento.

Inoltre, i processi e i presidi per il monitoraggio del credito adottati dalla Banca, nell'ambito delle proprie politiche di gestione dei crediti verso la clientela, prevedono, tra l'altro, una più articolata segmentazione della clientela in cluster omogenei di rischiosità. A tal riguardo si è tenuto conto, in particolare, delle incertezze legate all'attuale contesto macroeconomico.

Nel 2023, infatti, le incertezze geo-politiche sono state acuite dal prolungamento del conflitto Russia-Ucraina e dal nascere di nuove tensioni con potenziali influenze sull'economia europea. A tali condizioni di possibile instabilità, nel corso del 2023 si è aggiunto, inoltre, un significativo incremento dei tassi di interesse volto al contenimento dell'inflazione.

In considerazione della significatività dell'ammontare dei crediti verso la clientela per finanziamenti valutati al costo ammortizzato iscritti in bilancio, della complessità dei processi di monitoraggio della qualità del credito e di stima delle perdite attese adottati dalla Banca, che hanno anche tenuto conto dell'attuale contesto macroeconomico, e della rilevanza delle componenti di soggettività insita in tali processi, abbiamo ritenuto che la classificazione e la valutazione dei crediti verso la clientela per finanziamenti valutati al costo ammortizzato rappresentino un aspetto chiave della revisione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023.

---

**Procedure di revisione svolte**

Nell'ambito delle attività di revisione sono state svolte, anche con il supporto di specialisti appartenenti alla rete Deloitte, le seguenti principali procedure:

- analisi del processo creditizio con particolare riferimento alla rilevazione e comprensione dei presidi organizzativi e procedurali messi in atto dalla Banca per garantire il monitoraggio della qualità del credito, la corretta classificazione delle esposizioni creditizie e la loro valutazione in conformità al quadro normativo di riferimento, alle disposizioni interne e ai principi contabili applicabili;
- verifica dell'implementazione e dell'efficacia operativa dei controlli rilevanti relativi ai processi di classificazione e di valutazione dei crediti verso la clientela per finanziamenti valutati al costo ammortizzato;
- analisi e comprensione dei principali modelli di valutazione adottati dalla Banca ai fini della determinazione delle rettifiche di valore collettive e dei relativi affinamenti resi necessari al fine di riflettere anche le incertezze derivanti dall'attuale contesto di mercato, nonché verifica della ragionevolezza della stima dei parametri utilizzati;
- verifica, su base campionaria, della classificazione dei crediti verso la clientela per finanziamenti non deteriorati valutati al costo ammortizzato sulla base del quadro normativo di riferimento, delle disposizioni interne della Banca e dei principi contabili applicabili, con analisi in particolar modo focalizzate sulla categoria gestionale dei c.d. "bonis sotto osservazione";
- verifica, su base campionaria, della classificazione e della valutazione dei crediti verso la clientela per finanziamenti deteriorati valutati al costo ammortizzato in conformità al quadro normativo di riferimento, alle disposizioni interne della Banca e ai principi contabili applicabili;
- svolgimento di procedure di analisi comparativa e andamentale dei crediti verso la clientela per finanziamenti valutati al costo ammortizzato e delle relative rettifiche di valore;
- analisi degli eventi successivi alla data di chiusura del bilancio;

- verifica della completezza e della conformità dell'informativa fornita in bilancio rispetto a quanto previsto dal quadro normativo di riferimento e dai principi contabili applicabili.

#### **Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per il bilancio d'esercizio**

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione del bilancio d'esercizio che fornisca una rappresentazione veritiera e corretta in conformità agli International Financial Reporting Standards adottati dall'Unione Europea nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell'art. 43 del D.Lgs. n. 136/15 e, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno dagli stessi ritenuta necessaria per consentire la redazione di un bilancio che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili per la valutazione della capacità della Banca di continuare ad operare come un'entità in funzionamento e, nella redazione del bilancio d'esercizio, per l'appropriatezza dell'utilizzo del presupposto della continuità aziendale, nonché per una adeguata informativa in materia. Gli Amministratori utilizzano il presupposto della continuità aziendale nella redazione del bilancio d'esercizio a meno che abbiano valutato che sussistono le condizioni per la liquidazione della Banca o per l'interruzione dell'attività o non abbiano alternative realistiche a tali scelte.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sul processo di predisposizione dell'informativa finanziaria della Banca.

#### **Responsabilità della società di revisione per la revisione contabile del bilancio d'esercizio**

I nostri obiettivi sono l'acquisizione di una ragionevole sicurezza che il bilancio d'esercizio nel suo complesso non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali, e l'emissione di una relazione di revisione che includa il nostro giudizio. Per ragionevole sicurezza si intende un livello elevato di sicurezza che, tuttavia, non fornisce la garanzia che una revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia) individui sempre un errore significativo, qualora esistente. Gli errori possono derivare da frodi o da comportamenti o eventi non intenzionali e sono considerati significativi qualora ci si possa ragionevolmente attendere che essi, singolarmente o nel loro insieme, siano in grado di influenzare le decisioni economiche degli utilizzatori prese sulla base del bilancio d'esercizio.

Nell'ambito della revisione contabile svolta in conformità ai principi di revisione internazionali (ISA Italia), abbiamo esercitato il giudizio professionale e abbiamo mantenuto lo scetticismo professionale per tutta la durata della revisione contabile. Inoltre:

- abbiamo identificato e valutato i rischi di errori significativi nel bilancio d'esercizio, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali; abbiamo definito e svolto procedure di revisione in risposta a tali rischi; abbiamo acquisito elementi probativi sufficienti ed appropriati su cui basare il nostro giudizio. Il rischio di non individuare un errore significativo dovuto a frodi è più elevato rispetto al rischio di non individuare un errore significativo derivante da comportamenti o eventi non intenzionali, poiché la frode può implicare l'esistenza di collusioni, falsificazioni, omissioni intenzionali, rappresentazioni fuorvianti o forzature del controllo interno;

- abbiamo acquisito una comprensione del controllo interno rilevante ai fini della revisione contabile allo scopo di definire procedure di revisione appropriate nelle circostanze e non per esprimere un giudizio sull'efficacia del controllo interno della Banca;
- abbiamo valutato l'appropriatezza dei principi contabili utilizzati nonché la ragionevolezza delle stime contabili effettuate dagli Amministratori, inclusa la relativa informativa;
- siamo giunti ad una conclusione sull'appropriatezza dell'utilizzo da parte degli Amministratori del presupposto della continuità aziendale e, in base agli elementi probativi acquisiti, sull'eventuale esistenza di una incertezza significativa riguardo a eventi o circostanze che possono far sorgere dubbi significativi sulla capacità della Banca di continuare ad operare come un'entità in funzionamento. In presenza di un'incertezza significativa, siamo tenuti a richiamare l'attenzione nella relazione di revisione sulla relativa informativa di bilancio ovvero, qualora tale informativa sia inadeguata, a riflettere tale circostanza nella formulazione del nostro giudizio. Le nostre conclusioni sono basate sugli elementi probativi acquisiti fino alla data della presente relazione. Tuttavia, eventi o circostanze successivi possono comportare che la Banca cessi di operare come un'entità in funzionamento;
- abbiamo valutato la presentazione, la struttura e il contenuto del bilancio d'esercizio nel suo complesso, inclusa l'informativa, e se il bilancio d'esercizio rappresenti le operazioni e gli eventi sottostanti in modo da fornire una corretta rappresentazione.

Abbiamo comunicato ai responsabili delle attività di governance, identificati ad un livello appropriato come richiesto dagli ISA Italia, tra gli altri aspetti, la portata e la tempistica pianificate per la revisione contabile e i risultati significativi emersi, incluse le eventuali carenze significative nel controllo interno identificate nel corso della revisione contabile.

Abbiamo fornito ai responsabili delle attività di governance anche una dichiarazione sul fatto che abbiamo rispettato le norme e i principi in materia di etica e di indipendenza applicabili nell'ordinamento italiano e abbiamo comunicato loro ogni situazione che possa ragionevolmente avere un effetto sulla nostra indipendenza e, ove applicabile, le azioni intraprese per eliminare i relativi rischi o le misure di salvaguardia applicate.

Tra gli aspetti comunicati ai responsabili delle attività di governance, abbiamo identificato quelli che sono stati più rilevanti nell'ambito della revisione contabile del bilancio dell'esercizio in esame, che hanno costituito quindi gli aspetti chiave della revisione. Abbiamo descritto tali aspetti nella relazione di revisione.

#### **Altre informazioni comunicate ai sensi dell'art. 10 del Regolamento (UE) 537/2014**

L'assemblea dei Soci della Banca di Credito Cooperativo Lodi – Società Cooperativa ci ha conferito in data 28 maggio 2023 l'incarico di revisione legale del bilancio d'esercizio della Banca per gli esercizi dal 31 dicembre 2023 al 31 dicembre 2031.

Dichiariamo che non sono stati prestati servizi diversi dalla revisione contabile vietati ai sensi dell'art. 5, par. 1, del Regolamento (UE) 537/2014 e che siamo rimasti indipendenti rispetto alla Banca nell'esecuzione della revisione legale.

Confermiamo che il giudizio sul bilancio d'esercizio espresso nella presente relazione è in linea con quanto indicato nella relazione aggiuntiva destinata al Collegio Sindacale, nella sua funzione di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile, predisposta ai sensi dell'art. 11 del citato Regolamento.

#### RELAZIONE SU ALTRE DISPOSIZIONI DI LEGGE E REGOLAMENTARI

##### Giudizio ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera e), del D.Lgs. 39/10

Gli Amministratori della Banca di Credito Cooperativo Lodi – Società Cooperativa sono responsabili per la predisposizione della relazione sulla gestione della Banca di Credito Cooperativo Lodi – Società Cooperativa al 31 dicembre 2023, incluse la sua coerenza con il relativo bilancio d'esercizio e la sua conformità alle norme di legge.

Abbiamo svolto le procedure indicate nel principio di revisione (SA Italia) n. 720B al fine di esprimere un giudizio sulla coerenza della relazione sulla gestione con il bilancio d'esercizio della Banca di Credito Cooperativo Lodi – Società Cooperativa al 31 dicembre 2023 e sulla conformità della stessa alle norme di legge, nonché di rilasciare una dichiarazione su eventuali errori significativi.

A nostro giudizio, la relazione sulla gestione è coerente con il bilancio d'esercizio della Banca di Credito Cooperativo Lodi – Società Cooperativa al 31 dicembre 2023 ed è redatta in conformità alle norme di legge.

Con riferimento alla dichiarazione di cui all'art. 14, co. 2, lettera e), del D.Lgs. 39/10, rilasciata sulla base delle conoscenze e della comprensione dell'impresa e del relativo contesto acquisite nel corso dell'attività di revisione, non abbiamo nulla da riportare.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



**Claudio Crosio**  
Socio

Milano, 12 aprile 2024



# BILANCIO 2023

Stato Patrimoniale

Conto Economico

Prospetto della Redditività Complessiva

Prospetto delle Variazioni del Patrimonio Netto

Rendiconto Finanziario

Nota Integrativa

## Stato Patrimoniale Attivo

VOCI DELL'ATTIVO		31/12/2023	31/12/2022
10.	Cassa e disponibilità liquide	1.576.629	1.617.588
20.	Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico	1.004.573	1.054.051
	c) altre attività finanziarie obbligatoriamente valutate al fair value	1.004.573	1.054.051
30.	Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	61.936.851	57.085.685
40.	Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	382.347.175	378.844.141
	a) crediti verso banche	5.938.825	6.768.522
	b) crediti verso clientela	376.408.350	372.075.619
70.	Partecipazioni	1.128	1.715
80.	Attività materiali	10.147.906	9.669.364
100.	Attività immateriali	3.734	5.067
	di cui:		
	- avviamento	-	-
100.	Attività fiscali	4.655.933	4.217.633
	a) correnti	817.127	370.085
	b) anticipate	3.838.806	3.847.548
120.	Altre attività	17.334.090	17.319.074
	<b>Totale dell'attivo</b>	<b>479.008.019</b>	<b>469.814.318</b>

## Stato Patrimoniale Passivo

VOCI DEL PASSIVO E DEL PATRIMONIO NETTO		31/12/2023	31/12/2022
10.	Passività finanziarie valutate al costo ammortizzato	431.492.827	426.305.048
	a) debiti verso banche	101.345.641	109.009.358
	b) debiti verso clientela	312.869.026	295.253.137
	c) titoli in circolazione	17.278.160	22.042.553
60.	Passività fiscali	41.698	64.869
	a) correnti	-	42.839
	b) differite	41.698	22.030
80.	Altre passività	3.472.148	3.301.706
90.	Trattamento di fine rapporto del personale	510.222	499.570
100.	Fondi per rischi e oneri	950.398	828.665
	a) impegni e garanzie rilasciate	648.660	533.720
	c) altri fondi per rischi e oneri	301.738	294.945
110.	Riserve da valutazione	214.965	42.121
140.	Riserve	28.701.517	23.944.290
150.	Sovrapprezzi di emissione	112.418	114.484
160.	Capitale	9.546.764	9.298.221
170.	Azioni proprie (-)	(6.481)	-
180.	Utile (Perdita) d'esercizio (+/-)	3.971.543	5.415.344
<b>Totale del passivo del patrimonio netto</b>		<b>479.008.019</b>	<b>469.814.318</b>

# Conto Economico

VOCI		31/12/2023	31/12/2022
10.	Interessi attivi e proventi assimilati	18.168.203	11.402.592
	di cui: interessi attivi calcolati con il metodo dell'interesse effettivo	18.156.907	11.399.337
20.	Interessi passivi e oneri assimilati	(5.346.218)	(2.264.088)
<b>30.</b>	<b>Margine di interesse</b>	<b>12.821.985</b>	<b>9.138.504</b>
40.	Commissioni attive	4.499.412	4.131.472
50.	Commissioni passive	(732.355)	(622.232)
<b>60.</b>	<b>Commissioni nette</b>	<b>3.767.057</b>	<b>3.509.240</b>
70.	Dividendi e proventi simili	65.603	65.728
80.	Risultato netto dell'attività di negoziazione	9.328	23.996
100.	Utili (perdite) da cessione o riacquisto di:	545.560	3.363.135
	a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	233.992	1.989.611
	b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	289.177	1.377.222
	c) passività finanziarie	22.391	(3.698)
110.	Risultato netto delle altre attività e passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico	31.918	(45.301)
	b) altre attività finanziarie obbligatoriamente valutate al fair value	31.918	(45.301)
<b>120.</b>	<b>Margine di intermediazione</b>	<b>17.241.451</b>	<b>16.055.302</b>
130.	Rettifiche/riprese di valore nette per rischio di credito di:	(3.625.484)	(1.008.051)
	a) attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	(3.617.806)	(1.003.173)
	b) attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	(7.678)	(4.878)
140.	Utili/perdite da modifiche contrattuali senza cancellazioni	(2.414)	(242)
<b>150.</b>	<b>Risultato netto della gestione finanziaria</b>	<b>13.613.553</b>	<b>15.047.009</b>
160.	Spese amministrative:	(9.872.535)	(9.469.541)
	a) spese per il personale	(5.513.242)	(5.255.786)
	b) altre spese amministrative	(4.359.293)	(4.213.755)
170.	Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri	(142.101)	(134.726)
	a) impegni e garanzie rilasciate	(127.778)	33.274
	b) altri accantonamenti netti	(14.323)	(168.000)
180.	Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali	(494.495)	(484.139)
190.	Rettifiche/Riprese di valore nette su attività immateriali	(3.652)	(3.695)
200.	Altri oneri/proventi di gestione	1.023.803	995.125

VOCI		31/12/2023	31/12/2022
<b>210.</b>	<b>Costi operativi</b>	<b>(9.488.980)</b>	<b>(9.096.976)</b>
220.	Utili (Perdite) delle partecipazioni	(587)	-
250.	Utili (Perdite) da cessione di investimenti	(67.993)	(17.761)
<b>260.</b>	<b>Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte</b>	<b>4.055.993</b>	<b>5.932.272</b>
270.	Imposte sul reddito dell'esercizio dell'operatività corrente	(84.450)	(516.928)
<b>280.</b>	<b>Utile (Perdita) della operatività corrente al netto delle imposte</b>	<b>3.971.543</b>	<b>5.415.344</b>
<b>300.</b>	<b>Utile (Perdita) d'esercizio</b>	<b>3.971.543</b>	<b>5.415.344</b>

## Prospetto della redditività complessiva

VOCI		31/12/2023	31/12/2022
<b>10.</b>	<b>Utile (Perdita) d'esercizio</b>	<b>3.971.543</b>	<b>5.415.344</b>
<b>Altre componenti reddituali al netto delle imposte senza rigiro a conto economico</b>		<b>5.108</b>	<b>18.634</b>
20.	Titoli di capitale designati al fair value con impatto sulla redditività complessiva	5.376	(30.586)
70.	Piani a benefici definiti	(268)	49.220
<b>Altre componenti reddituali al netto delle imposte con rigiro a conto economico</b>		<b>167.736</b>	<b>(732.882)</b>
140.	Attività finanziarie (diverse dai titoli di capitale) valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	167.736	(732.882)
<b>170.</b>	<b>Totale altre componenti reddituali al netto delle imposte</b>	<b>172.844</b>	<b>(714.248)</b>
<b>180.</b>	<b>Redditività complessiva (Voce 10+170)</b>	<b>4.144.387</b>	<b>4.701.096</b>

## Prospetto delle variazioni del patrimonio netto al 31.12.2023

	Esistenze al 31/12/22	Modifica saldi apertura	Esistenze al 01/01/23	Allocazione risultato esercizio precedente		Variazioni dell'esercizio								Patrimonio netto al 31/12/23	
				Riserve	Dividendi e altre destinazioni	Variazioni di riserve	Operazioni sul patrimonio netto						Reddittività complessiva esercizio 2023		
							Emissione nuove azioni	Acquisto azioni proprie	Distribuzione straordinaria dividendi	Variazione strumenti di capitale	Derivati su proprie azioni	Stock Options			
Capitale:															
a) azioni ordinarie	9.298.221	X	9.298.221	-	X	X	321.898	(73.355)	X	X	X	X	X	X	9.546.764
b) altre azioni	-	X	-	-	X	X	-	-	X	X	X	X	X	X	-
Sovrapprezzi di emissione	114.484	X	114.484	-	X	(2.066)	-	-	X	X	X	X	X	X	112.418
Riserve:															
a) di utili	23.944.290	-	23.944.290	4.755.173	X	2.054	-	-	-	X	X	X	X	X	28.701.517
b) altre	-	-	-	-	X	-	-	X	-	X	-	-	X	X	-
Riserve da valutazione	42.121	-	42.121	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	172.844	214.965
Strumenti di capitale	-	X	-	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	-
Azioni proprie	-	X	-	X	X	X	54.041	(60.522)	X	X	X	X	X	X	(6.481)
Utile (Perdita) di esercizio	5.415.344	-	5.415.344	(4.755.173)	(660.171)	X	X	X	X	X	X	X	X	3.971.543	3.971.543
<b>Patrimonio netto</b>	<b>38.814.460</b>	<b>-</b>	<b>38.814.460</b>	<b>-</b>	<b>(660.171)</b>	<b>(12)</b>	<b>375.939</b>	<b>(133.877)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4.144.387</b>	<b>42.540.726</b>	

## Prospetto delle variazioni del patrimonio netto al 31.12.2022

	Esistenze al 31/12/21	Modifica saldi apertura	Esistenze al 01/01/22	Allocazione risultato esercizio precedente		Variazioni dell'esercizio								Patrimonio netto al 31/12/22	
				Riserve	Dividendi e altre destinazioni	Variazioni di riserve	Operazioni sul patrimonio netto						Redditività complessiva esercizio 2022		
							0	Emissione nuove azioni	Acquisto azioni proprie	Distribuzione straordinaria dividendi	Variazione strumenti di capitale	Derivati su proprie azioni			Stock Options
Capitale:															
a) azioni ordinarie	9.047.767	X	9.047.767	-	X	X	278.598	(28.144)	X	X	X	X	X	X	9.298.221
b) altre azioni	-	X	-	-	X	X	-	-	X	X	X	X	X	X	-
Sovraprezzi di emissione	116.912	X	116.912	-	X	(2.428)	-	-	X	X	X	X	X	X	114.484
Riserve:															
a) di utili	21.886.066	-	21.886.066	2.038.012	X	20.212	-	-	-	X	X	X	X	X	23.944.290
b) altre	-	-	-	-	X	-	-	X	-	X	-	-	X	X	-
Riserve da valutazione	756.369	-	756.369	X	X	-	X	X	X	X	X	X	X	(714.248)	42.121
Strumenti di capitale	-	X	-	X	X	X	X	X	X	-	X	X	X	X	-
Azioni proprie	-	X	-	X	X	X	70.643	(70.643)	X	X	X	X	X	X	-
Utile (Perdita) di esercizio	2.407.244	-	2.407.244	(2.038.012)	(369.232)	X	X	X	X	X	X	X	X	5.415.344	5.415.344
<b>Patrimonio netto</b>	<b>34.214.358</b>	<b>-</b>	<b>34.214.358</b>	<b>-</b>	<b>(369.232)</b>	<b>17.784</b>	<b>349.241</b>	<b>(98.787)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>4.701.096</b>	<b>38.814.460</b>	

# Rendiconto finanziario

Metodo indiretto

	Importo	
	31/12/2023	31/12/2022
<b>A. ATTIVITA' OPERATIVA</b>		
<b>1. Gestione</b>	<b>8.906.336</b>	<b>7.699.336</b>
- risultato d'esercizio (+/-)	3.971.543	5.415.344
- plus/minusvalenze su attività finanziarie detenute per la negoziazione e sulle altre attività/passività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico (-/+)	(29.504)	-
- rettifiche/riprese di valore nette per rischio di credito (+/-)	3.625.484	1.008.051
- rettifiche/riprese di valore nette su immobilizzazioni materiali e immateriali (+/-)	534.789	524.476
- accantonamenti netti a fondi rischi ed oneri ed altri costi/ricavi (+/-)	145.362	137.987
- imposte, tasse e crediti d'imposta non liquidati (+/-)	724.265	-
- rettifiche/riprese di valore nette delle attività operative cessate al netto dell'effetto fiscale (+/-)	-	724.265
- altri aggiustamenti (+/-)	(65.603)	(110.787)
<b>2. Liquidità generata/assorbita dalle attività finanziarie</b>	<b>(12.382.395)</b>	<b>(31.532.697)</b>
- altre attività finanziarie obbligatoriamente valutate al fair value	81.396	135.373
- attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	(4.851.166)	1.786.075
- attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	(7.123.254)	(29.719.814)
- altre attività	(489.371)	(3.734.331)
<b>3. Liquidità generata/assorbita dalle passività finanziarie</b>	<b>4.562.569</b>	<b>24.042.839</b>
- passività finanziarie valutate al costo ammortizzato	5.187.779	28.351.194
- altre passività	(625.210)	(4.308.355)
<b>Liquidità netta generata/assorbita dall'attività operativa</b>	<b>1.086.509</b>	<b>209.478</b>
<b>B. ATTIVITA' DI INVESTIMENTO</b>		
<b>1. Liquidità generata da</b>	<b>433.596</b>	<b>190.336</b>
- dividendi incassati su partecipazioni	65.603	65.728
- vendite di attività materiali	367.993	124.608

	Importo	
	31/12/2023	31/12/2022
<b>2. Liquidità assorbita da</b>	<b>(1.343.349)</b>	<b>(158.164)</b>
- acquisti di attività materiali	(1.341.030)	(157.725)
- acquisti di attività immateriali	(2.319)	(439)
<b>Liquidità netta generata/assorbita dall'attività d'investimento</b>	<b>(909.753)</b>	<b>32.172</b>
<b>C. ATTIVITA' DI PROVVISTA</b>		
- emissioni/acquisti di azioni proprie	(6.481)	-
- emissioni/acquisti di strumenti di capitale	246.477	248.026
- distribuzione dividendi e altre finalità	(457.711)	(257.015)
<b>Liquidità netta generata/assorbita dall'attività di provvista</b>	<b>(217.715)</b>	<b>(8.989)</b>
<b>LIQUIDITA' NETTA GENERATA/ASSORBITA NELL'ESERCIZIO</b>	<b>(40.959)</b>	<b>232.661</b>

LEGENDA:**(+)** generata**(-)** assorbita**Riconciliazione**

VOCI DI BILANCIO	Importo	
	31/12/2023	31/12/2022
Cassa e disponibilità liquide all'inizio dell'esercizio	1.617.588	1.384.927
Liquidità totale netta generata/assorbita nell'esercizio	(40.959)	232.661
Cassa e disponibilità liquide alla chiusura dell'esercizio	1.576.629	1.617.588



# ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023

## 1. Introduzione

La presente Informativa sulle Politiche di remunerazione 2023 ("Informativa") della di Credito Cooperativo Lodi Soc. Coop. ("Banca") è redatta ai sensi dell'articolo 450 del CRR, sulla base degli standard del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 del 15 marzo 2021<sup>23</sup>.

Il documento di Informativa è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea e messo a disposizione del pubblico, in coerenza con le Politiche di Gruppo e le Disposizioni di vigilanza.

## 2. Tabella EU REMA: politica di remunerazione

### Informativa qualitativa

#### **a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:**

- **nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;**

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e dei controlli interni e la politica di gestione del rischio. La Banca non è infatti tenuta a istituire il Comitato endoconsiliare per la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca è costituito complessivamente da 7 componenti; nessuno dei componenti ha deleghe relative alla gestione ordinaria della Banca. Nel corso del 2023, il Consiglio si è riunito complessivamente 26 volte; le riunioni del Consiglio in cui è stato trattato di temi collegati alle Politiche di remunerazione sono state 12.

- **consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;**

Non applicabile

- **una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;**

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Banca recepisce le Politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo e le declina in base al criterio di proporzionalità coerentemente con le proprie caratteristiche, il modello di business, le dimensioni dell'attivo e la complessità delle attività svolte, nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo.

- **una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.**

La Banca ha effettuato l'identificazione del Personale più rilevante 2023 ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca, secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923, sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla normativa e nell'ambito di un processo coordinato dalla Capogruppo. Il perimetro del Personale più rilevante 2023 è definito secondo i criteri previsti dalla nuova normativa applicabile (Circolare 285, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 e Regolamento Delegato (UE) 2021/923).

Maggiori dettagli sul perimetro del Personale più rilevante sono riportati nell'apposito capitolo delle Politiche.

#### **b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:**

<sup>23</sup> Per ulteriori dettagli sulle Politiche di remunerazione 2023 della Banca di Credito Cooperativo Lodi Soc. Coop., si rimanda al relativo documento, disponibile sul sito della Banca

- **un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;**

L'obiettivo delle Politiche è di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione coerenti con i valori e le finalità mutualistiche del Gruppo e delle Banche affiliate, con gli obiettivi aziendali e le strategie di lungo periodo nonché con le politiche di prudente gestione di rischio, così come definito nell'ambito delle disposizioni in vigore sul processo di controllo prudenziale, in modo tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

In coerenza con tale obiettivo, il sistema di remunerazione e incentivazione è improntato ai seguenti principi:

- la sostenibilità dei risultati e il raggiungimento degli obiettivi reddituali, patrimoniali e di liquidità del Gruppo e della Banca;
- l'attuazione di politiche di gestione del rischio in linea con il RAF e il sistema di monitoraggio dei rischi del Gruppo e della Banca, tramite meccanismi di correzione al rischio ex ante e di correzione al rischio ex post (malus e claw back);
- un adeguato equilibrio tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
- l'allineamento dei comportamenti del management e dei dipendenti con gli interessi di medio/lungo termine degli azionisti e degli stakeholder;
- il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e del codice etico così da garantire la coerenza con i valori del credito cooperativo, una cultura aziendale improntata ad un forte radicamento sul territorio, il complessivo assetto di governo societario e di controlli interni del Gruppo;
- sistemi di remunerazione ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina applicabili;
- la capacità di attrarre e motivare le persone di talento con capacità e professionalità necessarie alle esigenze e alle caratteristiche della Banca.

In accordo con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., in qualità di Capogruppo, elabora le Politiche di remunerazione e incentivazione per l'intero Gruppo. La Banca recepisce le Politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo e le declina in base al criterio di proporzionalità coerentemente con le proprie caratteristiche, il modello di business, le dimensioni dell'attivo e la complessità delle attività svolte e sottopone all'Assemblea, con cadenza annuale, le Politiche di remunerazione e incentivazione di Banca approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Il processo di aggiornamento e integrazione delle Politiche della Banca vede coinvolto l'Ufficio Gestione Amministrativa delle Risorse Umane, l'Area Amministrazione e le funzioni Risk Management e Compliance anche per il tramite dei rispettivi Referenti interni.

- **informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;**

La componente variabile basata sulla performance della remunerazione per il Personale più rilevante e per il restante personale è correlata ai risultati di Gruppo, aziendali e individuali e prevede, in coerenza con le Politiche di Gruppo e di Banca:

- la definizione di un Bonus pool target definito in percentuale del costo del lavoro, che finanzia la componente variabile basata sulla performance (ad eccezione del premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva);
- la corresponsione della remunerazione variabile basata sulla performance subordinatamente al superamento di requisiti di Gruppo e di Banca, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità: CET 1 Ratio e NSFR;
- un ulteriore aggiustamento ex-post per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato come rapporto tra Utile Lordo e RWA, rispetto al budget;
- meccanismi di malus e di claw back;
- per il solo Personale più rilevante, il differimento della remunerazione variabile.

- **se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;**

Nel corso dell'ultimo anno, il Comitato Remunerazioni di Gruppo ha riesaminato la politica di remunerazione di Gruppo e ha proposto al Consiglio di Amministrazione di Capogruppo le seguenti modifiche per renderla coerente con le nuove previsioni normative.

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di gruppo 2024, per allinearsi alle nuove normative e prassi di mercato, rispetto alla precedente versione, hanno recepito i seguenti elementi di novità:

- in materia di neutralità delle politiche di genere, il Gruppo Cassa Centrale adotta prassi concrete nell'ambito della Diversità, Equità e Inclusione.  
Uno dei primi passi, in questa direzione, è stata la Certificazione UNI PDR 125:2022 conseguita dalla Capogruppo;
  - indicazione delle previsioni riservate al personale che ha un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o servizi accessori prestati o sulla condotta aziendale, vale a dire i Soggetti rilevanti ai sensi dell'art. 27, comma 2, Regolamento delegato UE 2017/565;
  - in materia di severance, è inserita la formalizzazione del coinvolgimento delle funzioni aziendali di Controllo (Risk Management e Compliance) nel processo di riferimento;
  - inserimento di obiettivi ESG nell'ambito del sistema incentivante MBO per il Personale più Rilevante di Gruppo con la previsione di un Macro indicatore con peso pari al 15% della scheda
- **informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;**

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione, in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi specifici di funzione, indipendenti dai risultati delle stesse aree soggette a controllo

- **politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.**

Il Gruppo prevede la possibilità di ricorrere a bonus d'ingresso (welcome bonus). Tali bonus sono ammessi solo in casi eccezionali, nel rispetto dei requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altre Società del Gruppo. Tali bonus non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno per il Personale più rilevante, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

In linea generale, non vengono sottoscritti con i dipendenti accordi individuali volti a disciplinare ex-ante i compensi pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica. È facoltà della Banca riconoscere eventuali compensi, nel rispetto delle Disposizioni e dei limiti fissati dall'Assemblea, anche attraverso accordi individuali di natura consensuale oppure prevedendo specifici accordi con le organizzazioni sindacali volti a disciplinare i trattamenti in caso di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione. Il limite massimo delle severance è stato stabilito come pari a 29 mensilità. Per maggiori dettagli si rimanda all'apposito paragrafo delle Politiche.

**c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.**

Il processo per la determinazione della remunerazione variabile applicato dalla Banca è definito, in linea con le Politiche di Gruppo, con l'obiettivo di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework e la sostenibilità del sistema premiante variabile a livello di Gruppo e di Banca ed è collegata ad indicatori di patrimonio, liquidità e performance aggiustata per il rischio. L'attribuzione della remunerazione variabile - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - è subordinata alla verifica degli indicatori cancello, CET 1 e NSFR, a livello di Gruppo e Banca. Una volta superate le condizioni cancello, è previsto un ulteriore aggiustamento per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato dal rapporto tra Utile lordo e RWA rispetto al budget. Ulteriori obiettivi di natura quali-quantitativa sono valutati infine per la determinazione dei premi a livello individuale.

**d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.**

I limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa sono stabiliti ex ante e comunque ricompresi 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. Per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa previsto è pari al 33%.

Inoltre, i limiti dell'incidenza della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:

- per il Personale più rilevante: 75%;
- per il restante personale: 50%;
- per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo: 33%.

**e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:**

- ***un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;***

L'attribuzione della remunerazione variabile - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - è subordinata alla verifica degli indicatori cancello, CET 1 e NSFR, misurati a livello di Gruppo e Banca.

È inoltre previsto un ulteriore aggiustamento a livello di Banca in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato dal rapporto tra Utile lordo e RWA, rispetto al budget.

L'attribuzione della remunerazione variabile a livello individuale al Personale più rilevante si basa anche sulla valutazione delle performance individuali, sulla base dei seguenti criteri:

- impegno profuso
- prestazioni lavorative meritevoli.

- ***un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;***

La remunerazione variabile del Personale più rilevante della Banca è direttamente collegata alla performance del Gruppo e della Banca, poiché il bonus pool viene definito sulla base di variabili chiave di Gruppo e Banca, e successivamente determinata in considerazione anche delle performance individuali.

- ***informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;***

Non applicabile, in quanto, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza, le Politiche di Banca non prevedono che la remunerazione venga corrisposta in strumenti.

- ***informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".***

Le quote di remunerazione variabile basata sulla performance differita sono azzerate in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione ("cancello") previste per l'esercizio precedente l'anno di corresponsione di ciascuna quota differita.

**f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:**

- ***un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;***

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 20% venga differita per un periodo di un anno.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta in forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

Con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, è stata definita una soglia che prevede che tali meccanismi si applichino nel caso di importi superiori a 50.000 Euro e ad un terzo della remunerazione totale annua.

- **informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);**

I meccanismi di malus che prevedono la riduzione in tutto o in parte della remunerazione variabile non ancora corrisposta possono essere applicati sia alla remunerazione variabile in corso di maturazione e non ancora riconosciuta sia alla remunerazione variabile maturata, ma non ancora erogata. In relazione alle quote differite della remunerazione variabile, i meccanismi di malus sono inoltre attivati in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione "cancello" dell'anno di riferimento o maturazione, al fine di tenere in considerazione la performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. Le condizioni di malus sono descritte nella Sezione I delle Politiche nell'apposito paragrafo.

La remunerazione variabile è soggetta a meccanismi di claw back, che prevedono la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile già corrisposta, nelle casistiche descritte nell'apposito paragrafo della Sezione I delle Politiche. I meccanismi di claw back possono essere attivati entro cinque anni dalla data di corresponsione della remunerazione variabile per il Personale più rilevante ed entro due anni per il restante personale.

- **se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.**

Non applicabile, in quanto né il Gruppo né la Banca sono quotati.

**g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:**

- **informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.**

L'ammontare complessivo della remunerazione variabile basata sulla performance - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - è determinato a livello di Banca subordinatamente alla verifica degli indicatori cancello, CET 1 e NSFR di Gruppo e Banca e in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA (rapporto tra Utile lordo e RWA) rispetto al budget.

Una quota della remunerazione variabile del Personale più rilevante della Banca è differita e viene corrisposta solo in caso di superamento delle condizioni di attivazione dell'anno di maturazione.

**h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.**

Le informazioni sono riportate nell'apposita Tabella 6 - Remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione e dell'alta dirigenza.

**i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.**

- **Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.**

Deroga basata sulla lettera b):

- numero di membri del personale che beneficiano della deroga: nessuno.

**j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.**

Le informazioni sono riportate nell'apposita Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio.



## 3. Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			A	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	7		3	3
2		Remunerazione fissa complessiva	89318		407211	220896
3		Di cui in contanti	89318		372217	201390
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0		0	0
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0		0	0
EU-5x		Di cui altri strumenti	0		0	0
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme	0		34994	19506
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	0		3	3
10		Remunerazione variabile complessiva	0		63417	16548
11		Di cui in contanti	0		63417	16548
12		Di cui differita	0		0	0
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0		0	0
EU-14a		Di cui differita	0		0	0
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0		0	0
EU-14b		Di cui differita	0		0	0
EU-14x		Di cui altri strumenti	0		0	0
EU-14y		Di cui differita	0		0	0
15	Di cui altre forme	0		0	0	
16	Di cui differita	0		0	0	
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		89318		470628	237444

**4. Tabella EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)**

		<b>a</b>	<b>b</b>	<b>c</b>	<b>d</b>
		<b>Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica</b>	<b>Organo di amministrazione e - funzione di gestione</b>	<b>Altri membri dell'alta dirigenza</b>	<b>Altri membri del personale più rilevante</b>
<b>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita</b>					
<b>1</b>	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
<b>2</b>	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	0	0	0	0
<b>3</b>	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	0	0	0	0
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio</b>					
<b>4</b>	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
<b>5</b>	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0	0
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio</b>					
<b>6</b>	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
<b>7</b>	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0	0
<b>8</b>	Di cui versati nel corso dell'esercizio	0	0	0	0
<b>9</b>	Di cui differiti	0	0	0	0
<b>10</b>	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	0	0	0	0
<b>11</b>	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	0	0	0	0

## 5. Tabella EU REM3: remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
<b>Remunerazione differita e soggetta a mantenimento</b>	<b>Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti</b>	<b>Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio</b>	<b>Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi</b>	<b>Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio</b>	<b>Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione</b>	<b>Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)</b>	<b>Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio</b>	<b>Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento</b>
<b>1</b>	<b>Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>2</b>	<b>In contanti</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>3</b>	<b>Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>4</b>	<b>Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</b>	0	0	0	0	0	0	0
<b>5</b>	<b>Altri strumenti</b>	0	0	0	0	0	0	0

6	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	0	0	0	0	0	0	0	0
8	In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Altri membri dell'alta dirigenza	0	0	0	0	0	0	0	0
14	In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>18</b>	<b>Altre forme</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>19</b>	<b>Altri membri del personale più rilevante</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>20</b>	<b>In contanti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>21</b>	<b>Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>22</b>	<b>Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>23</b>	<b>Altri strumenti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>24</b>	<b>Altre forme</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>25</b>	<b>Importo totale</b>	0	0	0	0	0	0	0	0

## 6. Tabella EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

		<b>a</b>
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	0
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento	0

7. Tabella EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	E	f	g	h	i	j	
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione-funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									13	
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	7	7								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza			-	2	1	-	-	-		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante			-	1	-	2	-	-		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	89318	89318	-	409902	128193	169978	-	-		
6	Di cui remunerazione variabile	-	-	-	47518	21048	11400	-	-		
7	Di cui remunerazione fissa	89318	89318	-	362384	107145	158578	-	-		

## 8.Tabella 6: remunerazione complessiva per CdA e Direzioni

*(valori in migliaia di euro)*

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Periodo per il quale è ricoperta la carica (in mesi)	Remunerazione complessiva
Presidente CdA	12	25,8
Vice Presidente CdA	12	16,8
Consigliere 1	12	7,8
Consigliere 2 - Amministratore Indipendente	12	9,5
Consigliere 3	12	8,1
Consigliere 4	12	8,8
Consigliere 5 - Link Auditor	12	12,6
Direttore generale	12	240,5
Vice Direttore generale Vicario	12	128,2
Vice Direttore generale	12	101,9

## 9. Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa

Le **Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia** (Circolare 285/2013, 37° Aggiornamento del 24 novembre 2021, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) prevedono: *La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.*

In coerenza con le Disposizioni, la funzione Internal Audit ha svolto l'annuale verifica, i cui esiti sono portati a conoscenza dell'Assemblea. Le attività di verifica hanno riguardato, in particolare, la definizione e approvazione delle Politiche di remunerazione 2023 di Banca, l'identificazione del Personale più rilevante di Banca, la struttura della remunerazione e la determinazione della Remunerazione variabile basata sulla performance, le severance e il rispetto degli obblighi di informativa al pubblico e all'assemblea dei soci.

Inoltre, la funzione Internal Audit ha verificato la corretta applicazione delle Politiche 2023 con riferimento alla corresponsione della remunerazione variabile, incluso eventuali quote differite, successiva all'Assemblea dei Soci.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di sostanziale coerenza delle prassi adottate in tema di remunerazione sia con le Politiche che con le Disposizioni di vigilanza, con un rischio residuo basso; di seguito si riporta il giudizio complessivo della verifica condotta:

### "2. EXECUTIVE SUMMARY

*Le analisi condotte hanno fatto emergere una situazione di sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo basso. La Banca risulta aver disciplinato adeguatamente le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione in essere, recependo anche le disposizioni di Gruppo emanate in materia. Il processo di identificazione del PPR da parte della Banca è risultato adeguato e conforme a quanto previsto dalle disposizioni interne di riferimento. I compensi deliberati per Amministratori e Sindaci risultano coerenti con le disposizioni vigenti in materia. La struttura della remunerazione del Personale dipendente risulta allineata alle disposizioni di Gruppo e risulta inoltre rispettato il processo di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance. Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente in relazione all'esercizio 2023 hanno rispettato la disciplina delle politiche di remunerazione e incentivazione approvata dall'Assemblea dei Soci. L'Organo di supervisione strategica ha inoltre adempiuto agli obblighi di analisi della neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere oltre che di verifica del divario retributivo di genere e della sua evoluzione nel tempo. La Banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea Soci e disponibili al pubblico sono risultate complete e coerenti fra loro."*

Gli esiti di dettaglio della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi competenti.



# POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE 2024

## Introduzione

In data 7 marzo 2024, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo a cui la Banca di Credito Cooperativo Lodi Società Cooperativa (di seguito anche BCC Lodi S.C.) anche è affiliata a partire dalla sua costituzione avvenuta il 1° gennaio 2019, ha approvato le Politiche di remunerazione e incentivazione 2024 del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca che verranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea di Capogruppo.

La BCC Lodi S.C., non essendo quotata, nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, ha elaborato le presenti Politiche di remunerazione e incentivazione 2024 da sottoporre all'Assemblea in data xx mese 2024.

Il documento è articolato in due sezioni distinte:

- **Sezione I - Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo**, che riporta il testo integrale delle Politiche di Gruppo, che include le previsioni applicabili a tutte le Società del Gruppo Bancario;
- 
- **Sezione II - Politiche di remunerazione e incentivazione della BCC Lodi S.C.** ("Banca"), con evidenza delle previsioni che la Banca ha declinato in applicazione del criterio di proporzionalità, in base alle caratteristiche del business, alla dimensione dell'attivo e alla complessità delle attività svolta.

## SEZIONE I - Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo

### 1. Obiettivi delle Politiche

Il presente documento (di seguito le "**Politiche**") descrive le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca (di seguito il "**Gruppo**") per il 2024.

Le Politiche descrivono in modo organico:

- i principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;
- i ruoli, i tempi e le attività che definiscono la governance del processo di elaborazione, riesame e adozione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo;
- il sistema di remunerazione e incentivazione da adottare nel 2024 da parte del Gruppo per tutto il Personale dipendente, tra cui il Personale più rilevante, nonché per i componenti degli organi sociali.

Ai fini della definizione delle presenti Politiche, si è tenuto conto del criterio di proporzionalità, del modello di business e dei conseguenti livelli di rischio ai quali è, o potrebbe essere, esposto il Gruppo.

### 2. Adozione, aggiornamento e diffusione delle Politiche

Le presenti Politiche sono approvate dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo e successivamente adottate dall'Assemblea.

In accordo con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza<sup>24</sup>, Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., in qualità di Capogruppo, elabora le Politiche di remunerazione e incentivazione per l'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

Le Società del Gruppo sottopongono con cadenza annuale le Politiche di remunerazione e incentivazione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e/o dell'Assemblea, se previsto dalle normative a esse direttamente

<sup>24</sup> Circolare Banca d'Italia n.285/2013 e successivi aggiornamenti

applicabili:

- le Banche affiliate recepiscono le Politiche di Gruppo e adottano le proprie, nel rispetto degli indirizzi di Capogruppo in materia di remunerazione;
- le Società Claris Leasing e Prestipay, soggette alla normativa di settore<sup>25</sup> applicabile alle società di leasing e credito al consumo, ai fini della definizione delle Politiche di remunerazione sono assimilate ad una Banca minore; per tanto, recepiscono le Politiche di Gruppo e adottano le proprie, nel rispetto degli indirizzi di Capogruppo in materia di remunerazione;
- la Società di gestione del risparmio NEAM, società di diritto lussemburghese soggetta alla direttiva UCITS V, redige la propria politica di remunerazione in conformità con la normativa applicabile, coerentemente con i principi delle Politiche di Gruppo e le indicazioni fornite dalla Capogruppo con particolare riguardo alla neutralità rispetto al genere del personale, al collegamento con i rischi del gruppo, alla compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del gruppo e all'orientamento al medio-lungo termine del Gruppo;
- le altre Società del Gruppo non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e recepiscono il documento predisposto dalla Capogruppo, sulla base della normativa applicabile.

Le singole Società del Gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi della Capogruppo.

La Capogruppo inoltre coordina le Società controllate per garantire la coerenza delle politiche e di sistemi di remunerazione, nel rispetto delle peculiarità previste dai settori di appartenenza e garantisce la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione delle singole Società secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

### 3. Definizioni

**Assemblea:** l'assemblea dei soci di Cassa Centrale Banca-Credito Cooperativo Italiano S.p.a.

**Attribuzione:** il riconoscimento di una forma di remunerazione variabile, a prescindere dall'effettivo momento in cui avviene l'erogazione.

**Banca/Banche affiliata/e:** singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse rurali e/o le Casse *Raiffeisen* aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù della sottoscrizione del Contratto di Coesione.

**Banche di minori dimensioni o complessità operativa o Banche minori:** le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro. In deroga a quanto precede, le banche di credito cooperativo si considerano "di minori dimensioni o complessità operativa" (e quindi, ai fini delle presenti disposizioni, non si considerano banche "significative" ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU) se il loro attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, anche quando aderenti a gruppi con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

**Bonus pool:** le risorse economiche previste nel budget corrispondenti alla somma dell'ammontare in termini di costo aziendale correlato al pagamento della remunerazione variabile collegata a performance, con esclusione del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva.

**Capogruppo:** Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo.

**CET 1 Ratio:** il rapporto tra la somma del capitale primario di classe 1 dell'ente secondo le definizioni previste dal Regolamento (EU) n° 575/2013 e le attività di rischio ponderate.

**Comitato Remunerazioni:** il comitato endo-consiliare della Capogruppo con responsabilità in tema di remunerazioni istituito ai sensi della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e s.a. e nel rispetto della normativa primaria e secondaria vigente ed in conformità alle disposizioni dello Statuto di Cassa Centrale Banca.

**Comitato Rischi e Sostenibilità:** il comitato endo-consiliare della Capogruppo specializzato in tema di "controllo dei rischi" e in materia di Sostenibilità, istituito ai sensi della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e s.a. e nel rispetto della normativa primaria e secondaria vigente ed in conformità alle disposizioni dello Statuto di Cassa Centrale Banca.

---

<sup>25</sup> Circolare Banca d'Italia n. 288/2015 e successivi aggiornamenti

**Contratto di Coesione o Contratto:** il contratto stipulato tra la Capogruppo e la singola Banca affiliata ai sensi dell'articolo 37-bis, comma terzo, del TUB, comprensivo dell'Accordo di Garanzia.

**Differimento:** la forma di posticipazione dell'effettiva erogazione di parte della remunerazione variabile.

**Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia o Disposizioni di vigilanza:** la circolare n. 285/2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche", 37° aggiornamento del 24 novembre 2021, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

**Disposizioni sulla trasparenza:** le "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", aggiornate dalla Banca d'Italia in data 19 marzo 2019.

**Funzioni aziendali di controllo:** la Funzione di conformità alle norme (Compliance), la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management), la Funzione antiriciclaggio e la Funzione di revisione interna (Internal Audit).

**Intermediario del credito:** i soggetti individuati nella Sezione VII delle Disposizioni sulla trasparenza.

**Gruppo Bancario Cooperativo/Gruppo Bancario:** Gruppo Cassa Centrale – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., composto dalla Capogruppo e dalle Società del Gruppo, di seguito anche "Gruppo".

**NSFR o Net Stable Funding Ratio:** il rapporto tra raccolta (passivo) e impieghi ponderati (attivo), ovvero tenuto conto del grado di stabilità delle poste del passivo e del grado di liquidabilità delle poste dell'attivo.

**Personale:** i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.

**Personale più rilevante:** le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del Gruppo bancario.

**Personale più rilevante di Banca affiliata o Personale più rilevante di Banca:** le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della singola Banca.

**Personale più rilevante a livello consolidato:** le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo bancario.

**Politiche/a di remunerazione o Politiche:** le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo che vengono definite nelle presenti Politiche.

**Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva:** il premio aziendale di risultato ex articolo 48 CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane e gli altri analoghi premi collettivi definiti sulla base di altre forme di CCNL applicati nelle Società del Gruppo. Il premio ex art. 18 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane è soggetto alle regole riservate dalle presenti Politiche al "Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva" nei casi e/o limiti previsti dalle disposizioni interne.

**Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*benefit*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

**Remunerazione fissa:** la remunerazione di natura stabile e irrevocabile. Tale remunerazione viene determinata e corrisposta in base a criteri prestabiliti e non discrezionali – ad esempio, l'esperienza professionale e le responsabilità esercitate – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance realizzate. Tra le componenti della remunerazione fissa rientrano i *benefit* che fanno parte delle normali condizioni di impiego, quali, a titolo esemplificativo, i buoni pasto, l'assistenza sanitaria.

**Remunerazione variabile:** la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso, se il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti. Sono inclusi nella remunerazione variabile: premi annuali previsti dalla contrattazione collettiva, premi *una tantum* a fronte di prestazioni meritevoli, sistemi incentivanti collegati al raggiungimento di obiettivi predefiniti, comunque denominati ed indipendentemente dalla loro durata, incluse le campagne commerciali o altre forme, anche nel caso in cui la misurazione della performance faccia riferimento a un periodo inferiore all'anno, altre forme di remunerazione variabile basata sulla performance definite dalle politiche aziendali. Sono considerati remunerazione variabile anche i *benefit* che dipendono dai risultati o che sono assegnati in modo discrezionale o presentano caratteristiche non coerenti con le policy vigenti, i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, secondo i limiti e le modalità meglio specificati nell'apposito capitolo. Eventuali *carried interest*, secondo quanto definito dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD) e s.a.. Viene inoltre qualificata come remunerazione variabile ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

**Risk Appetite Framework (RAF) - Sistema degli obiettivi di rischio:** il quadro di riferimento che definisce – in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano strategico – la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.

**Risk Appetite Statement (RAS):** l'articolazione scritta del livello aggregato e dei tipi di rischio che la società accetterà o eviterà, al fine di raggiungere i propri obiettivi di business. Esso comprende le misure quantitative relative al profilo reddituale e di capitale, alle misure di rischio, alla liquidità e ad altre misure pertinenti. Dovrebbe inoltre includere disposizioni qualitative per indirizzare i rischi reputazionali e di condotta, nonché quelli legati al riciclaggio di denaro e a pratiche non etiche.

**RORWA o Return On Risk-Weighted Assets:** il rapporto tra Utile lordo ante imposte e RWA (Risk-Weighted Asset).

**Società del Gruppo:** le Banche affiliate, le altre Banche, le Società finanziarie o strumentali controllate, direttamente e/o indirettamente, dalla Capogruppo.

**Soggetti rilevanti ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza:** il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

**Soggetti rilevanti ai sensi dell'art. 27, comma 2, del Regolamento delegato (UE) 2017/565:** il personale dell'intermediario di cui all'art. 27, comma 2, del Regolamento delegato (UE) 2017/565.

**Utile lordo ante imposte:** per il Gruppo la voce 290 del bilancio consolidato; per le Banche affiliate, l'utile lordo ante imposte corrisponde alla voce 260 del bilancio individuale.

#### 4. Contesto normativo e regolamentare di riferimento

A partire dal 2011 è stato definito da parte delle Autorità nazionali l'attuale quadro regolamentare in tema di remunerazione e incentivazione, in adesione alle norme comunitarie emanate in materia.

In particolare, le presenti Politiche sono state definite sulla base:

- del 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 delle Disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", emanate da Banca d'Italia nel novembre 2014 con il 7° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013 in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE del 26/06/2013, come modificata dalla direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V);
- del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, del 25 marzo 2021, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92(3) della CRD;
- del Regolamento (EU) n° 575/2013 (cc.dd. "CRR") art. 450.

e tenendo conto, inoltre, degli Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE, emanati da EBA in data 2 luglio 2021, nonché degli Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, emanati da ESMA in data 3 aprile 2023.

Le Politiche sono inoltre conformi alle *Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*, aggiornate dalla Banca d'Italia in data 19 marzo 2019, che adeguano le disposizioni nazionali agli *Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio* emanati dall'Autorità Bancaria Europea nel dicembre 2016; al riguardo, si segnalano le parti che danno attuazione alla disciplina, cui si rimanda: capitolo 5 – Principi generali, capitolo 11.2.2 - La Remunerazione variabile basata sulla performance, capitolo 17 – Disposizioni di trasparenza.

Inoltre, le Politiche includono informazioni sulla coerenza delle Politiche stesse con l'integrazione dei rischi di sostenibilità, in conformità con le previsioni dell'*Articolo 5 - Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità* del Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

#### 5. Principi generali

L'obiettivo delle presenti Politiche è quello di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione coerenti con i valori del Gruppo e le finalità mutualistiche delle Banche affiliate. Le politiche di remunerazione supportano la strategia del Gruppo di lungo periodo e il raggiungimento degli obiettivi aziendali - anche di finanza sostenibile, tenendo anche conto dei fattori ESG. Esse sono definite in coerenza con le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, così come definito nell'ambito delle

disposizioni in vigore sul processo di controllo prudenziale, in modo tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

In coerenza con tale obiettivo, il sistema di remunerazione e incentivazione è improntato ai seguenti principi:

- la sostenibilità dei risultati e il raggiungimento degli obiettivi reddituali, patrimoniali e di liquidità del Gruppo;
- l'attuazione di politiche di gestione del rischio in linea con il RAF e il sistema di monitoraggio dei rischi del Gruppo, tramite meccanismi di correzione al rischio ex ante (Bonus pool collegato alle caratteristiche del Modello Risk Based<sup>26</sup>) e di correzione al rischio ex post (*malus* e *claw back*);
- la neutralità rispetto al genere del personale, assicurando, a parità di attività svolta, pari trattamento;
- un adeguato equilibrio tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi. A tal proposito a livello di Capogruppo e di Gruppo vengono analizzate le tendenze retributive di mercato tramite la partecipazione ad indagini retributive di settore finalizzate a sistemi gestionali e retributivi di benchmarking, al fine di adottare un'offerta retributiva competitiva e coerente, anche mediante peer group di riferimento per le analisi su tendenze, prassi e livelli retributivi di mercato.;
- l'allineamento dei comportamenti del management e dei dipendenti con gli interessi di medio/lungo termine degli azionisti e degli stakeholder;
- il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e del codice etico così da garantire la coerenza con i valori del credito cooperativo, una cultura aziendale improntata ad un forte radicamento sul territorio, il complessivo assetto di governo societario e di controlli interni del Gruppo;
- sistemi di remunerazione ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina applicabili;
- la capacità di attrarre e motivare le persone di talento con capacità e professionalità necessarie alle esigenze e alle caratteristiche della Banca.

## 6. Criterio di proporzionalità

Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7 della Circolare della Banca d'Italia n.285/2013, in applicazione del criterio di proporzionalità, ogni banca dà attuazione alla normativa in materia di remunerazioni con modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità dell'attività svolta.

A partire dal 1° gennaio 2019, a seguito dell'iscrizione all'albo dei Gruppi Bancari, il Gruppo Cassa Centrale rientra nella definizione di Gruppo di maggiori dimensioni ed è considerato "significativo" ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU. Trattandosi di Gruppo Bancario Cooperativo, ai fini dell'applicazione delle previsioni in materia di remunerazione, alla Capogruppo ed al Personale più rilevante a livello consolidato si applicano le regole previste per le banche considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU, mentre alle Banche affiliate si applicano avuto riguardo all'attivo di bilancio individuale, anziché consolidato.

In particolare, le Banche di minori dimensioni o complessità operativa non applicano le Disposizioni di vigilanza relative al bilanciamento della componente variabile della remunerazione tra contanti e strumenti finanziari (Sezione III, par. 2.1, punto 3 delle Disposizioni di vigilanza). Inoltre, con riferimento alle previsioni relative al differimento della Remunerazione variabile (Sezione III, par. 2.1 punto 4 delle Disposizioni di vigilanza), le Banche affiliate differiscono parte della Remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo, che viene determinato sulla base delle caratteristiche della Banca e del personale, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli previsti dal citato punto 4. Inoltre, le Banche affiliate non applicano le previsioni (Sezione III, par 2.2.1) relative alla modalità di erogazione e riconoscimento in strumenti dei benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante.

In ogni caso al Personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua non si applicano le regole di maggior dettaglio relative al bilanciamento della componente variabile della remunerazione tra contanti e strumenti finanziari e al differimento della Remunerazione variabile (Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4).

L'utilizzo di strumenti per l'erogazione della Remunerazione variabile è previsto per il solo Personale più rilevante a livello consolidato.

<sup>26</sup> Il Modello Risk-Based è sviluppato dalla Capogruppo, in ottemperanza a quanto previsto dal Contratto di coesione.

In particolare, il modello è funzionale alla declinazione dei poteri di direzione e coordinamento della Capogruppo nei confronti delle Banche affiliate secondo il principio di proporzionalità previsto dall'art. 37-bis del TUB. Il modello ha lo scopo di classificare le Banche affiliate in classi, sulla base di indicatori di *early warning* di tipo regolamentare e gestionale.

## 7. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Il Gruppo Cassa Centrale adotta prassi concrete nell'ambito della Diversità, Equità e Inclusione. Uno dei primi passi in questo senso è stata la Certificazione UNI PDR 125:2022 conseguita dalla Capogruppo. Tale certificazione rappresenta una tappa fondamentale e nello stesso tempo un punto di partenza per nuovi progetti (ad esempio l'ottenimento della certificazione da parte di tutte le Banche Affiliate)

La Politica sulla Diversità del Gruppo Cassa Centrale Banca, approvata poco dopo la costituzione del Gruppo cooperativo, in coerenza con quanto già definito nel Codice Etico del Gruppo, stabilisce il seguente principio: *il Gruppo persegue i principi di legalità, moralità, professionalità, dignità ed eguaglianza promuovendo la diversità e garantendo le pari opportunità in coerenza con i propri obiettivi di business*. Tale principio è declinato nei seguenti comportamenti:

- evitare prassi discriminatorie;
- garantire pari opportunità;
- favorire l'inclusione;
- rispettare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Coerentemente, il Gruppo si impegna a garantire che le Politiche di remunerazione siano neutrali rispetto al genere e che, a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione.

Il Gruppo ha definito una metodologia per il calcolo del divario allineata alla normativa. Il divario retributivo di genere viene analizzato per i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Personale più rilevante, il restante Personale e, in aggiunta, in base alle categorie e ai livelli contrattuali. Il divario retributivo di genere viene analizzato e monitorato a livello di Gruppo e di Società. I dati a livello di Gruppo sono riportati nella Dichiarazione Non Finanziaria, in linea con gli standard GRI.

Nell'ambito del riesame periodico delle Politiche, il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, con il supporto del Comitato Remunerazioni, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo a livello di Gruppo e di Capogruppo, documentando i motivi del divario, ove rilevante, e adottando le opportune misure correttive.

Analogamente, il Consiglio di Amministrazione delle Società del Gruppo analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo a livello di Società, documentando i motivi del divario, ove rilevante, e adottando le opportune misure correttive.

Al fine di migliorare le analisi e la qualità del monitoraggio, il Gruppo ha iniziato nel corso del 2023 un percorso per l'introduzione di tecniche e metodologie di equal pay gap for equal work con particolare riferimento alle posizioni di Capogruppo e analizzerà nel corso del 2024 la possibilità di adottare tali tecniche.

## 8. Il modello di governance del Gruppo in materia di remunerazione e incentivazione

Le Politiche delineano la governance in materia di remunerazione e incentivazione sia a livello di Gruppo che di singola Società del Gruppo.

### 8.1 Il ruolo dell'Assemblea di Capogruppo

Compete all'Assemblea di Capogruppo la delibera in merito:

- alle Politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci e del restante Personale del Gruppo, ivi compresa l'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del Personale più rilevante a livello consolidato superiore a 1:1, ma comunque non superiore al limite stabilito dalla normativa tempo per tempo vigente;
- ai piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- ai criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare a tutto il Personale del Gruppo in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- ai compensi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Capogruppo.

All'Assemblea viene sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare per far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; la neutralità delle Politiche rispetto al genere; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alla struttura dei compensi; la coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa

applicabile; le informazioni sul processo di identificazione del Personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni; le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive e i principali trend di settore.

All'Assemblea vengono inoltre sottoposte le informazioni richieste dall'articolo 450 del CRR.

## 8.2 Il ruolo del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo:

- elabora, anche sulla base delle proposte del Comitato Remunerazioni, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo e ne è responsabile della corretta attuazione;
- assicura che tali Politiche siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- stabilisce la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati, in aggiunta al compenso fisso determinato dall'Assemblea, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i consiglieri esecutivi, il Direttore Generale, i Condirettori Generali, i Vice Direttori Generali e figure analoghe, i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- assicura inoltre che i sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

## 8.3 Il ruolo del Comitato Remunerazioni di Capogruppo

Il Comitato Remunerazioni costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, dotato di un proprio Regolamento, ai sensi della Circolare 285, svolge funzioni di supporto agli Organi Aziendali della Capogruppo nei termini di seguito indicati:

- propone i compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- svolge compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale più rilevante, come definito dalla Circolare 285;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- per quanto di propria competenza, cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguata informativa sull'attività da esso svolta agli Organi Aziendali ed all'Assemblea; a tal riguardo, garantisce che il suo Presidente o altro componente da questi delegato sia presente ad ogni adunanza assembleare.

In aggiunta alle prerogative sopra elencate, il Comitato Remunerazioni:

- propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati in conformità allo Statuto di Cassa Centrale Banca;

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione dei consiglieri, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del restante personale di Capogruppo i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa, anche di carattere regolamentare, tempo per tempo vigente e dalla Politica in materia di remunerazione ed incentivazione adottata dalla Capogruppo, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- esprime preventive valutazioni al Consiglio di Amministrazione in ordine ad eventuali accordi individuali concernenti i pagamenti di fine rapporto, ovvero in ordine ad eventuali indennità da corrispondere in caso di scioglimento anticipato del rapporto o di cessazione dalla carica relativi al Personale più rilevante di Capogruppo, come definito dalla Circolare 285;
- formula pareri e proposte non vincolanti in relazione ad eventuali piani di remunerazione e/o incentivazione basati su strumenti finanziari a favore del Consiglio di Amministrazione o a favore di dipendenti e collaboratori non legati alla Capogruppo da rapporti di lavoro subordinato;
- adempie gli ulteriori incarichi eventualmente assegnatigli dal Consiglio di Amministrazione, o comunque previsti in base alla regolamentazione esterna e interna tempo per tempo vigente.

Nella sua attività il Comitato Remunerazioni collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi e Sostenibilità e con le Funzioni di controllo della Capogruppo, incluso il responsabile della Direzione Risorse Umane.

#### 8.4 Il ruolo del Comitato Rischi e Sostenibilità di Capogruppo

Il Comitato Rischi e Sostenibilità costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, dotato di un proprio Regolamento, ai sensi della Circolare 285, collabora con il Comitato Remunerazioni e in particolare, nell'ambito delle Politiche, esamina se gli incentivi definiti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale, della liquidità, nonché della probabilità e della tempistica degli utili conseguibili dalla Società, contribuendo, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF").

In materia di sostenibilità, il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione:

- nell'individuazione delle linee guida e degli obiettivi del Piano di Sostenibilità in coerenza con il Piano Strategico;
- nelle politiche di sostenibilità volte alla creazione di valore nel tempo in un orizzonte di medio-lungo periodo, anche considerando il contributo che il Gruppo può dare al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile definiti dalle Nazioni Unite (Agenda 2030) e degli eventuali successivi protocolli e standard internazionali;
- nella valutazione degli impatti delle tematiche ESG su tutti gli stakeholder e delle opportune dinamiche di interazione e dialogo con i medesimi;
- nella corretta implementazione dei modelli di misurazione dell'impatto socio-ambientale per il Gruppo e per le singole Banche Affiliate, funzionali a veicolare sia la sostenibilità che i tratti identitari;
- nel monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività della Cabina di Regia ESG e delle Direzioni aziendali, con riferimento all'attivazione e all'andamento delle progettualità operative in ambito sostenibilità.

Ciò non pregiudica i compiti assegnati al Comitato Remunerazioni, con il quale è assicurato un adeguato coordinamento.

#### 8.5 Il ruolo delle funzioni aziendali di Capogruppo

La **Direzione Risorse Umane** coordina annualmente la predisposizione/riesame delle Politiche di remunerazione del Gruppo. Più in generale, elabora con il supporto delle funzioni aziendali competenti gli aspetti tecnici e la coerenza con gli obiettivi strategici di Gruppo, ivi compreso il livello di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo, onde poi sottoporle agli organi preposti (Comitato Remunerazioni e Consiglio di Amministrazione). Più in particolare, istruisce il processo di formulazione delle proposte relative alle Politiche di remunerazione di Gruppo avvalendosi della collaborazione della Direzione Compliance, della Direzione Risk Management e della Direzione Pianificazione ciascuna secondo le proprie competenze.

Inoltre, è compito della Direzione Risorse Umane:

- recepire la Politica approvata in Assemblea, curandone l'effettiva implementazione, anche attraverso la predisposizione di regolamenti attuativi/linee guida, da sottoporre alla approvazione del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, previo parere del Comitato Remunerazioni;

- verificare, di concerto con il Comitato Remunerazioni, il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile, come previsto nella presente Politica;
- fornire il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le Politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca.

Le **Funzioni aziendali di controllo** collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

La **Direzione Compliance** esprime una valutazione in merito alla rispondenza delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo al quadro normativo e verifica, se del caso anche partecipando al processo di elaborazione delle Politiche, che i sistemi premianti del Gruppo siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili a tutte le Società del Gruppo, al fine del contenimento dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La **Direzione Risk Management** partecipa al processo di identificazione del Personale più rilevante a livello consolidato e verifica l'allineamento del sistema premiante alla sana e prudente gestione del rischio (RAF); supporta, inoltre, la Direzione Risorse Umane nella formalizzazione degli obiettivi individuali del Personale più rilevante a livello consolidato e contribuisce alla validazione dei risultati in linea con i parametri di sostenibilità, liquidità e rischio definiti. La funzione Risk Management contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La **Direzione Internal Audit** verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa in materia e alle presenti Politiche, segnalando con immediatezza agli Organi sociali le eventuali anomalie riscontrate. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti che valutano l'adozione di eventuali misure correttive e la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

La **Direzione Pianificazione** partecipa al processo di definizione delle Politiche con particolare riferimento alle tematiche di Budget e di obiettivi economici finanziari nell'ambito dei sistemi di incentivazione tempo per tempo presenti.

## 8.6 Il ruolo delle Società del Gruppo

Le Società del Gruppo sottopongono alla rispettiva Assemblea, con cadenza annuale, le Politiche di remunerazione, se previsto dalle normative a esse direttamente applicate. Esse non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e possono sottoporre all'approvazione dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo. In tal caso dovranno sottoporre all'Assemblea un autonomo documento solo con riferimento alla informativa sia ex ante che ex post relativa ai criteri, limiti in termini di annualità e ammontare massimo con riferimento agli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il Personale.

Nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, le singole Società possono elaborare un autonomo documento completo da sottoporre all'Assemblea. Esse restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi della Capogruppo.

Compete all'**Assemblea della singola Società**, nel caso in cui sia previsto dalla normativa, la delibera in merito:

- alle Politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci e del Personale della Società;
- ai criteri per la determinazione del compenso da accordare agli amministratori, al Personale più rilevante e a tutto il restante Personale in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- ai compensi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- ad eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

All'Assemblea viene sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare per far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione, la loro neutralità rispetto al genere, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le informazioni sul processo di identificazione del Personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle

eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive e i principali trend di settore.

All'Assemblea vengono inoltre sottoposte le informazioni richieste dall'articolo 450 del CRR secondo quanto dettagliato al relativo capitolo del presente documento.

Le Banche Affiliate, considerato che non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e incentivazione, possono sottoporre all'approvazione dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo relativamente ai punti i) e ii) di cui al Paragrafo 1, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II della Circolare 285/2013; su questi stessi punti anche l'informativa ex post può essere resa fornendo all'Assemblea quella predisposta dalla Capogruppo. Con riferimento al punto iii) del richiamato Paragrafo 1, la Banca predispone un autonomo documento con cui fornisce separata informativa sia ex ante sia ex post.

**Il Consiglio di Amministrazione della singola Società**, in coerenza con la normativa applicabile:

- ha il compito di definire, sottoporre all'Assemblea e riesaminare annualmente le Politiche di remunerazione e incentivazione della Società, integrando il documento predisposto dalla Capogruppo; inoltre, è responsabile della corretta attuazione di tali Politiche;
- assicura che le Politiche siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- stabilisce la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati, in aggiunta al compenso fisso determinato dall'Assemblea, su proposta del Comitato Remunerazioni se presente, e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i consiglieri esecutivi, il Direttore Generale, i Condirettori Generali, i Vice Direttori Generali e figure analoghe, i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo;
- assicura inoltre che i sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

**Il Comitato Remunerazioni**, laddove presente, ha un ruolo consultivo e propositivo nell'elaborazione delle Politiche e con riferimento agli aspetti relativi alla remunerazione di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il processo di aggiornamento e integrazione del documento vede coinvolta la **funzione Risorse Umane**, la **funzione Amministrazione/Pianificazione** e le **funzioni Risk Management e Compliance** anche per il tramite dei rispettivi Referenti interni.

## 9. Politica relativa all'identificazione del Personale più rilevante

### 9.1 I criteri, il processo e il ruolo svolto dagli Organi Sociali e le funzioni competenti per l'identificazione del Personale più rilevante

Il processo di identificazione del Personale più rilevante viene svolto annualmente a livello consolidato e a livello individuale in coerenza con le Disposizioni di vigilanza.

#### 9.1.1 Criteri

L'identificazione del Personale più rilevante si basa sui criteri previsti dalle Disposizioni di vigilanza<sup>27</sup> e dal Regolamento delegato (UE) n. 2021/923<sup>28</sup>. I criteri adottati per l'identificazione del Personale più rilevante sono:

- Criteri qualitativi: afferenti al ruolo, alle responsabilità, attività, autonomie e deleghe, anche in considerazione della dimensione, dell'organizzazione, della struttura gerarchica, della regolamentazione interna, nonché della natura, portata e complessità delle attività del Gruppo, coerentemente con il carattere cooperativo e le finalità mutualistiche delle banche di credito cooperativo.

Per l'identificazione del Personale più rilevante a livello consolidato, la Capogruppo individua e applica un criterio aggiuntivo che identifica i soggetti a capo di una Società del Gruppo considerata significativa in funzione del business offerto, della dimensione e della complessità operativa.

- Criteri quantitativi: attinenti alla remunerazione complessiva attribuita. Ai fini dell'applicazione dei criteri

<sup>27</sup> Parte Prima – Titolo IV - Capitolo 2 – Sezione I - Paragrafi 6 e 6.1.

<sup>28</sup> Articolo 5.

quantitativi, per il calcolo della remunerazione variabile si considera la remunerazione attribuita nell'esercizio precedente l'anno di identificazione del Personale più rilevante. Nel caso di applicazione a livello consolidato, viene considerata la remunerazione complessiva totale attribuita da qualsiasi entità che rientra nell'ambito del consolidamento.

Il perimetro comprende i dipendenti e i collaboratori del Gruppo, inclusi gli agenti in attività finanziaria, gli agenti di assicurazione e i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

### 9.1.2 Ruoli e responsabilità

Le funzioni coinvolte nel processo di identificazione del Personale più rilevante risultano:

- Risorse Umane: coordina il processo di identificazione e ne assicura la complessiva coerenza, monitora le necessità di aggiornamento del perimetro in corso d'anno;
- Risk Management: partecipa al processo di identificazione nell'applicazione dei criteri di competenza, anche in caso di aggiornamento;
- Compliance: verifica la conformità del processo di identificazione e dei relativi esiti, anche in caso di aggiornamento;
- Pianificazione: fornisce i dati economici necessari all'analisi e applicazione dei criteri.

### 9.1.3 Processo

Ai fini dell'applicazione della presente politica, il Gruppo si è dotato di una Policy/Regolamento per l'identificazione del Personale più rilevante con l'obiettivo di:

- descrivere nel dettaglio i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del Personale più rilevante a livello consolidato e a livello individuale, ivi compresi i criteri per la determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile e quelli per l'eventuale esclusione; le modalità di valutazione del personale; il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione;
- assicurare l'armonizzazione all'interno del Gruppo del processo di identificazione del Personale più rilevante, tramite un approccio coerente nell'interpretazione della norma e nella sua applicazione.

La Policy/Regolamento di Gruppo definisce altresì le modalità, i criteri, il processo e le responsabilità con i quali Capogruppo e le Società del Gruppo identificano il perimetro del Personale più rilevante a livello consolidato e individuale.

La Capogruppo coordina il processo di identificazione del Personale più rilevante per il Gruppo e a tal fine:

- predisporre la Policy/Regolamento di Gruppo per l'identificazione del Personale più rilevante;
- fornisce le indicazioni di dettaglio in merito a modalità di applicazione dei criteri, attività e tempistiche di svolgimento del processo, nonché la documentazione standard a supporto.

Il processo di identificazione del Personale più rilevante è condotto su due livelli:

1. **Livello consolidato**, da parte della Capogruppo, per identificare il Personale più rilevante sia dipendente di Capogruppo che di altre Società;
2. **Livello individuale**, dalle singole Banche affiliate, dalle singole Società finanziarie del Gruppo Bancario soggette alla Circolare 288/2015 per identificare il proprio Personale più rilevante, dalla Società di gestione del risparmio NEAM in coerenza con la normativa applicabile.

## 1. Personale più rilevante a livello consolidato

La Capogruppo identifica annualmente il Personale più rilevante a livello consolidato avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o no alla specifica disciplina bancaria su base individuale, assicurando la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo, nonché il coordinamento tra le Disposizioni di vigilanza e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna Società, anche in ragione del settore di appartenenza.

Le Società del Gruppo Bancario partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale più rilevante a livello consolidato, fornendo alla Capogruppo, ove richiesto, le informazioni necessarie e attendendosi alle indicazioni ricevute.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante a livello consolidato, opportunamente motivati e formalizzati, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni e con il parere della Direzione Compliance.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo approva gli esiti dell'eventuale processo di esclusione del Personale più rilevante a livello consolidato. Nel caso in cui venga attivata la procedura di esclusione, le eventuali istanze di autorizzazione sono conformi a quanto previsto dalla normativa, come descritto nel paragrafo seguente.

## 2. Personale più rilevante a livello individuale

Le Società che sono tenute all'identificazione del Personale più rilevante a livello individuale avviano il processo applicando i criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla Policy/Regolamento e tenendo conto delle ulteriori indicazioni di dettaglio rilasciate dalla Capogruppo.

Gli esiti del processo di individuazione del Personale più rilevante a livello individuale, opportunamente motivati e formalizzati, vengono inviati alla Capogruppo per la verifica della complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo.

All'esito di tale verifica, il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca Affiliata e Società approva il perimetro del Personale più rilevante a livello individuale, ivi comprese le eventuali esclusioni. In caso di necessità di avvio della procedura di esclusione del Personale più rilevante a livello individuale, il processo è coordinato dalla Capogruppo.

A conclusione dell'intero processo, il Personale più rilevante a livello consolidato e individuale viene informato tramite apposite comunicazioni.

In corso d'anno, se necessario, specie in occasione di eventi che impattano sul perimetro, viene aggiornata la mappatura del Personale più rilevante a livello consolidato e/o individuale.

### 9.1.4 Procedura di esclusione

L'Articolo 6.1 della Circolare 285/2013 e l'articolo 6, paragrafo 2 del Reg. del. UE 2021/923 disciplinano il procedimento per l'esclusione del Personale più rilevante, prevedendo che i criteri quantitativi disciplinati dall'articolo 6, paragrafo 1 del Reg. del 2021/923 *non si applicano se l'ente stabilisce che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché il membro o la categoria di personale di cui fa parte soddisfa una delle seguenti condizioni:*

- a) *esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante;*
- b) *le attività professionali non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante*

Al fine di procedere con l'esclusione di tali soggetti dal perimetro del Personale più rilevante a livello consolidato o individuale, la Direzione Risorse Umane della Capogruppo provvede ad effettuare, con il supporto delle competenti funzioni, una analisi per valutare l'effettivo potere di assumere rischi significativi da parte dei soggetti interessati.

In caso di esclusione di soggetti dal perimetro del Personale più rilevante a livello consolidato oppure individuale, identificato in applicazione dei criteri quantitativi, ove consentito, Capogruppo procede con l'istanza di autorizzazione delle esclusioni all'Autorità di Vigilanza. La richiesta, redatta secondo i requisiti della Banca Centrale Europea, è inoltrata entro i termini previsti dalle Disposizioni di vigilanza.

## 9.2 I risultati del processo di mappatura del Personale più rilevante a livello consolidato 2024

Il processo ha portato all'identificazione di 94 soggetti a livello consolidato tutti identificati in base ai criteri qualitativi

Il perimetro individuato, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione, è suddiviso nelle seguenti categorie:

- **15** membri del **Consiglio di Amministrazione**
- **18** soggetti appartenenti all'**Alta dirigenza**
- **7** soggetti con responsabilità manageriale sulle **Funzioni di Controllo**
- **21** soggetti appartenenti alle **Banche affiliate ed alle Società controllate** classificate come **Unità operative rilevanti** come soggetti con responsabilità manageriale a capo delle stesse
- **24** soggetti appartenenti alle **Unità operative rilevanti**, con responsabilità manageriale e che riferiscono direttamente ad un membro del personale a capo di tale unità
- **4** soggetti appartenenti alle **Funzioni di supporto**
- **5** soggetti a capo di una Società del Gruppo considerata significativa

Pertanto, nel confronto con le risultanze finali del processo del 2023 che ha complessivamente identificato 95 soggetti, il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello consolidato 2024 ha portato all'identificazione di 6 nuovi

soggetti mentre 7 soggetti non sono più identificati, a seguito di cessazioni dal servizio, ovvero review ed aggiornamento delle posizioni organizzative rispetto alla normativa in vigore.

Si evidenzia che il processo di individuazione del Personale più rilevante a livello consolidato condotto per l'anno 2024 non ha portato alla formulazione di alcuna istanza di preventiva autorizzazione per l'esclusione all'Organo di Vigilanza in relazione al Personale identificato con criteri quantitativi, ove consentito.

## 10. La Remunerazione dei componenti degli Organi Sociali

### 10.1 La remunerazione degli Organi Sociali della Capogruppo

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e dei Sindaci non prevede la corresponsione di retribuzione variabile da parte della Società nella quale viene ricoperto l'incarico.

Gli **Amministratori** sono destinatari di:

- emolumento fisso;
- eventuale gettone di presenza, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- compensi in qualità di Presidente o membro dei Comitati endo-consiliari, incluso il Comitato Esecutivo;
- polizza assicurativa infortuni, kasko e responsabilità civile.

L'ammontare della remunerazione del **Presidente** è determinato in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (AD/DG).

I **Sindaci** sono destinatari di:

- emolumento fisso;
- eventuale gettone di presenza, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- polizza assicurativa infortuni, kasko e responsabilità civile.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2402 c.c., in un importo fisso in ragione d'anno.

Inoltre, i componenti del Collegio Sindacale possono percepire l'eventuale compenso previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001.

L'**Amministratore Delegato** è destinatario di un emolumento per la carica e gettone di presenza determinati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni a cui si aggiunge in qualità di Direttore Generale una retribuzione fissa e forme di retribuzione variabile collegate all'inquadramento come dirigente del Gruppo.

### 10.2 La remunerazione degli Organi Sociali delle Società del Gruppo

Ai **componenti degli Organi di amministrazione e di controllo** delle Società del Gruppo è riconosciuto un compenso adeguato ai compiti ed alle responsabilità affidati, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni. È inoltre prevista una polizza assicurativa infortuni, kasko e responsabilità civile.

La determinazione puntuale del compenso degli amministratori è effettuata in considerazione di parametri relativi alla dimensione patrimoniale ed economica e alla complessità organizzativa della società interessata, nonché di altri elementi di natura oggettiva e qualitativa, costituiti dalla natura dell'attività svolta dalla singola Società del Gruppo e dal profilo di rischio operativo. L'ammontare della remunerazione del Presidente non è superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (AD/DG).

La Capogruppo definisce le linee guida per la determinazione dei compensi da corrispondere ai componenti degli organi sociali sulla base di criteri oggettivi e degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c.

Non sono di norma previste, per i membri non esecutivi, componenti variabili del compenso, né *bonus* incentivanti rapportati ai risultati, né clausole di partecipazioni agli utili o diritti di sottoscrizione di azioni a prezzo predeterminato.

## 11. Struttura della remunerazione del Personale dipendente di Gruppo

L'equità e la competitività della remunerazione totale del Personale del Gruppo e il peso delle sue diverse componenti sono monitorate anche attraverso il continuo confronto interno ed esterno con il mercato del lavoro del settore bancario. In particolare, il mix retributivo è oggetto di valutazione, al fine di assicurare un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili, tenendo in debita considerazione le indicazioni della normativa vigente.

Con riferimento ai livelli della remunerazione dei Direttori Generali delle Società del Gruppo, la Capogruppo predispone specifiche linee guida volte all'armonizzazione delle remunerazioni all'interno del Gruppo.

### 11.1 Il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione

I limiti massimi di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa sono stabiliti ex ante e comunque ricompresi 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. Per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa previsto è pari al 33%.

Coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo e con le finalità mutualistiche delle banche di credito cooperativo, non è consentita la richiesta all'Assemblea delle singole Banche affiliate dell'innalzamento del rapporto tra la Remunerazione variabile e la Remunerazione fissa fino al limite del 200% (rapporto del 2:1).

Ai fini del calcolo di tale rapporto si considerano la Retribuzione Annuale Lorda<sup>29</sup> ed eventuali indennità per il ruolo svolto e/o compensi per cariche in qualità di amministratore nell'ambito del Gruppo. Il limite di incidenza della retribuzione variabile è da intendersi comprensivo di tutte le componenti variabili, quali sistema di incentivazione variabile collegato al raggiungimento di obiettivi, premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva, gratifiche una tantum collegate alla valutazione della performance, e ogni altra forma di Remunerazione variabile, secondo quanto definito dalle Disposizioni di vigilanza.

### 11.1.1 Rapporto tra la Remunerazione variabile basata sulla performance e la Remunerazione fissa

I limiti dell'incidenza della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:

- per il Personale più rilevante l'incidenza massima della Remunerazione variabile collegata a performance sulla Remunerazione fissa è pari a 75%;
- per il restante personale, l'incidenza massima della Remunerazione variabile collegata a performance sulla Remunerazione fissa è pari a 50%;
- per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo l'incidenza massima della Remunerazione variabile collegata a performance sulla Remunerazione fissa è pari a 33%.

## 11.2 Le componenti della Remunerazione

La Remunerazione del Personale dipendente del Gruppo è composta da una componente fissa e da una componente variabile. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al Personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo bancario e le finalità mutualistiche delle banche di credito cooperativo, la struttura della Remunerazione del Personale del Gruppo prevede un adeguato equilibrio tra la componente fissa e la componente variabile, per limitare l'eccessiva assunzione di rischi.

### 11.2.1 La componente fissa

La componente fissa è la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca; essa è definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente.

La componente fissa include:

- la remunerazione ricorrente, che comprende tutte le voci economiche contrattuali e altre voci, comunque garantite, quali *ad personam*;
- eventuali indennità di funzione, per il ruolo svolto e/o compensi per eventuali cariche in qualità di amministratore.

### 11.2.2 La componente variabile basata sulla performance

La componente variabile basata sulla performance è collegata alle prestazioni fornite dal Personale dipendente, ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti.

La componente variabile basata sulla performance può prevedere:

- premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva;
- premi *una tantum*, a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento, opportunamente documentati e motivati;
- sistemi incentivanti che prevedono la corresponsione di premi al raggiungimento di obiettivi predefiniti, incluse eventuali campagne commerciali;
- altre forme di remunerazione variabile collegate alla performance definiti dalle politiche aziendali.

<sup>29</sup> Per Retribuzione Annuale Lorda si intende la retribuzione fissa annualizzata la cui corresponsione è garantita.

Si precisa che tutte le forme di remunerazione variabile sopra indicate sono parte della componente variabile e contribuiscono al limite di incidenza individuale della Remunerazione variabile/fissa per il Personale più rilevante. Inoltre, ad eccezione del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva, sono sottoposte a tutte le condizioni in termini di attivazione, erogazione, differimento, *malus* e *claw back* descritte nella presente Politica.

Il processo per la definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance a livello di singola Società del Gruppo è descritto nel capitolo dedicato (capitolo 12).

Per tutto il personale delle Funzioni aziendali di controllo e della Funzione Risorse Umane la componente variabile è contenuta e i meccanismi di incentivazione, laddove previsti, sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo; vengono pertanto evitati bonus collegati ai risultati economici.

In linea con la regolamentazione applicabile<sup>30</sup> e coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo bancario e le finalità mutualistiche delle banche di credito cooperativo, la Remunerazione variabile prevede:

- coerenza con il Modello Risk Based, importante strumento di governance per il Gruppo;
- applicazione di meccanismi di *malus* e *claw back*, che consentono la riduzione fino all'azzeramento della remunerazione variabile non ancora corrisposta o la restituzione della remunerazione variabile già corrisposta;
- adeguato bilanciamento tra obiettivi economici e non economici (sia qualitativi che quantitativi), in funzione del ruolo, considerando anche aspetti quali ad esempio la gestione del rischio, l'aderenza al codice etico e ai valori cooperativi.

### 11.2.3 Benefit e welfare

Tra le componenti della Remunerazione rientrano i benefit e i sistemi welfare.

I benefit sono tipicamente attribuiti a categorie omogenee di Personale, in linea con la contrattazione (esempio: assicurazione sanitaria, piano previdenziale integrativo) e/o secondo specifiche politiche aziendali (esempio: autovettura aziendale). I benefit rientrano, in linea generale, nella Remunerazione fissa. Tuttavia, qualora siano assegnati su base discrezionale o non siano in linea con le policy aziendali, i benefit costituiscono Remunerazione variabile.

La Remunerazione può inoltre comprendere sistemi di welfare aziendale definiti a livello di Società. I sistemi di welfare aziendale consistono nell'offerta di beni e servizi in ambito educativo, assistenziale e ricreativo ai dipendenti e alle loro famiglie, sono offerti alla totalità dei dipendenti o a categorie omogenee e presentano caratteristiche coerenti con quanto previsto dalla legislazione fiscale e dalla normativa in materia. Tali sistemi possono costituire una modalità di erogazione del premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva o di altre forme di remunerazione variabile previste da contratti integrativi aziendali; inoltre, le Società possono destinare ai sistemi welfare importi specifici per categorie omogenee di dipendenti.

Le diverse forme di welfare aziendale rientrano nella Remunerazione variabile o fissa in coerenza con la forma dell'istituto retributivo da cui originano. Sulla base delle loro specificità, tali elementi della remunerazione possono essere classificati come remunerazione fissa o variabile, in linea con il quadro normativo.

## 12. Il processo di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance

Di seguito vengono descritti il processo e le modalità di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance per il Personale del Gruppo<sup>31</sup>. L'ammontare complessivo di Remunerazione variabile (Bonus pool) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari.

### 12.1 Definizione del Bonus pool: condizioni di finanziamento, condizioni di attivazione, aggiustamento per il rischio

#### 12.1.1 Condizioni di finanziamento del Bonus pool

In fase di definizione del *budget* è previsto uno specifico stanziamento di costo azienda definito in termini di Bonus pool, determinato considerando l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa al netto di elementi straordinari, la strategia di business, il valore del Bonus pool dell'anno precedente, gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità, l'attività di *benchmarking* interno ed esterno, il numero e la tipologia di destinatari di incentivi, la redditività della Società. Nella definizione del Bonus pool è escluso il Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva.

Il Bonus pool massimo è differenziato anche in base all'appartenenza al Modello Risk Based, se applicabile; le Società del Gruppo determinano l'ammontare massimo del Bonus pool in linea con le prassi adottate negli anni precedenti e nel rispetto delle Linee guida predisposte dalla Capogruppo.

<sup>30</sup> Le Politiche sono redatte anche ai sensi delle Disposizioni di trasparenza. Inoltre, si è tenuto conto degli Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II e del Regolamento [delegato \(UE\) 2017/565 della Commissione](#).

<sup>31</sup> Si specifica che il Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva è da considerarsi Remunerazione variabile basata sulla performance e concorre al calcolo dei limiti dell'incidenza della remunerazione variabile basata sulla performance sulla remunerazione fissa cui fa riferimento il paragrafo 11.1. Tale premio non è soggetto al processo descritto nel presente capitolo, né alle regole sulla remunerazione variabile descritte nei capitoli 18 e 19.

Il Bonus pool così definito da ciascuna Società finanzia la componente variabile basata sulla performance della remunerazione.

### 12.1.2 Condizioni di attivazione – “cancello” di Gruppo e “cancello” di singola Società

L'attivazione dei sistemi di Remunerazione variabile basati sulla performance, con esclusione del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva, è collegata al superamento di requisiti specifici definiti sia a livello di Gruppo che di singola Società, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità. La verifica delle condizioni viene effettuata sui valori al 31.12 dell'anno considerato.

#### 1. I requisiti definiti a livello di Gruppo – “cancello” di Gruppo - sono:

- a. CET 1 Ratio (CET1): almeno uguale a quanto previsto nel RAF di Gruppo;
- b. NSFR: almeno uguale a quanto previsto nel RAF di Gruppo;

#### 2. I requisiti definiti a livello di Banca affiliata e di Capogruppo – “cancello” di Banca - sono:

- a. CET 1 Ratio (CET1) di Banca affiliata/Capogruppo: almeno uguale a quanto previsto nel RAS di Banca;
- b. NSFR di Banca affiliata/Capogruppo: almeno uguale a quanto previsto nel RAS di Banca.

Le condizioni di attivazione si considerano soddisfatte se vengono raggiunti tutti gli obiettivi. Le soglie previste per gli indicatori del RAF/RAS si riferiscono ai livelli di *risk tolerance*.

Per le Società non bancarie controllate dalla Capogruppo, i requisiti per l'attivazione del sistema sono gli stessi della Capogruppo.

La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance della Capogruppo è di competenza del Consiglio di Amministrazione con il supporto della Direzione Risk Management di Gruppo, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance della singola Banca affiliata è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca con il supporto del referente Risk Management.

La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance delle Società non bancarie è di competenza del Consiglio di Amministrazione della singola Società con il supporto delle funzioni preposte per le specifiche competenze (es. Funzione Risorse Umane).

Per la definizione del Bonus pool vengono verificate le condizioni di attivazione del cancello sia a livello di Gruppo che a livello di singola Società secondo lo schema seguente:

- il Bonus pool è pari al 100% se i cancelli vengono superati sia a livello di Gruppo che a livello di Società;
- il Bonus pool si azzerava se i cancelli non vengono superati a livello di Gruppo e a livello di Società;
- il Bonus pool viene ridotto all'80% se i cancelli non vengono superati a livello di Gruppo, ma vengono superati a livello di Società.

Nel caso in cui i cancelli vengano superati solo a livello di Gruppo ma non a livello di Società, si potrà eventualmente prevedere uno stanziamento ridotto (pari ad un massimo del 20% del Bonus pool teorico finalizzato ad erogazioni selettive in logica di *retention*).

L'utilizzo di tale stanziamento è subordinato all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi e Sostenibilità, sulla base del parere positivo della Direzione Risk Management di Capogruppo e della Direzione Pianificazione di Capogruppo le quali, per quanto di competenza, valutano la sostenibilità finanziaria, patrimoniale ed economica attuale e prospettica della Banca/Società.

Cancello di Gruppo	cancello aperto	20%	100%
	cancello non aperto	0%	80%
		cancello non aperto	cancello aperto

## Cancello di società

## 12.1.3 Aggiustamento per la redditività corretta per il rischio

Per garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework e la sostenibilità del sistema premiante variabile a livello di singola Banca affiliata/Capogruppo, una volta verificate le condizioni cancello, è previsto un ulteriore aggiustamento per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA rispetto al budget:

- in caso di livello RORWA in linea con il budget (uguale o superiore al 100%), non è previsto alcun ulteriore aggiustamento del Bonus pool;
- in caso di livello RORWA compreso tra il 20% e il 99,99% rispetto a quanto previsto a *budget*, si applica il proporzionamento lineare del bonus pool massimo (RORWA eff/RORWA budget x Bonus Pool);
- in caso di livello RORWA pari o inferiore al 19,99% rispetto a quanto previsto a budget, il Bonus pool si azzerava.

LIVELLO DI RORWA effettivo vs budget	Bonus Pool massimo distribuibile
In linea con il budget (100% o superiore)	100% del Bonus Pool
Tra il 20,0% - 99,99%	In proporzione lineare (RORWA eff/RORWA budget)X Bonus Pool
Pari o <u>Inferiore</u> al 19,99%	0% del Bonus Pool

Per le Società non bancarie, l'indicatore utilizzato per riparametrare il Bonus pool è l'utile lordo.

Sulla base di considerazioni complessive relative all'andamento della Società nel corso dell'anno, al Consiglio di Amministrazione viene attribuita la facoltà di prevedere un ulteriore aggiustamento del Bonus Pool fino ad un massimo del +10% rispetto al valore del Bonus pool riparametrato secondo le modalità sopra descritte.

Inoltre, in via del tutto eccezionale, anche in caso di RORWA inferiore al 20,00% o negativo, è prevista la possibilità di erogazioni selettive, subordinatamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, purché vi sia il rispetto dei requisiti minimi di patrimonio e liquidità previsti dall'Autorità di Vigilanza e previo parere favorevole del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi e Sostenibilità, sulla base del parere positivo della Direzione Risk Management di Capogruppo e della Direzione Pianificazione di Capogruppo le quali, per quanto di competenza, valutano la sostenibilità finanziaria, patrimoniale ed economica attuale e prospettica della Banca/Società.

## 12.1.4 Eventuale delega all'Amministratore Delegato di Capogruppo o al Direttore Generale delle Società

All'Amministratore Delegato di Capogruppo può essere conferita delega, da parte del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, per disporre fino ad un predeterminato importo massimo complessivo annuo da destinare ad erogazioni straordinarie in caso di comportamenti particolarmente eccellenti (quali ad esempio, prestazioni particolarmente meritevoli rispetto ad attività progettuali specifiche), oppure speciali erogazioni in occasione di particolari ricorrenze o fatti straordinari per tutto il Personale. I criteri utilizzati per l'attribuzione dei premi e l'intero processo decisionale sono esplicitati e documentati e portati in Consiglio di Amministrazione di Capogruppo per l'approvazione.

Per le Banche/Società del Gruppo, tale delega può essere conferita al Direttore Generale, dal rispettivo Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazioni. In questo caso, i criteri utilizzati per l'attribuzione dei premi e l'intero processo decisionale sono esplicitati e documentati e portati in approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

Si precisa che tali compensi sono subordinati al rispetto delle seguenti condizioni, rilevate nell'ultima rilevazione trimestrale disponibile:

- CET 1 Ratio (CET1) almeno uguale a quanto previsto nel RAS di Banca/Capogruppo (livello *risk tolerance*);
- NSFR almeno uguale a quanto previsto nel RAS Banca/Capogruppo (livello *risk tolerance*);
- Utile lordo ante imposte positivo.

Il limite massimo di incidenza di tali erogazioni è fissato al 10% della componente fissa della remunerazione individuale.

L'ammontare complessivo delle risorse da destinare a tali erogazioni non può comunque eccedere il limite dello 0,5% del costo del personale<sup>32</sup>, previsto nel *budget* dell'esercizio di riferimento.

<sup>32</sup> Il costo del personale include retribuzioni e contributi sociali.

### 13. La Remunerazione del Personale più rilevante

La remunerazione del Personale più rilevante è costituita di norma da una componente fissa, benefit e Remunerazione variabile collegata a performance, nelle forme descritte al paragrafo 11.2.

Le Società del Gruppo definiscono eventuali sistemi incentivanti per il Personale più rilevante in coerenza con le Disposizioni e apposite linee guida della Capogruppo, previo parere della Funzione Compliance.

Tali sistemi prevedono:

- indicatori *risk based* o *risk adjusted*, coerenti con i rischi assunti dai destinatari in relazione alle responsabilità e attività agite, in coerenza con il Risk Appetite Framework di Gruppo e RAS di Banca affiliata;
- l'utilizzo di un mix di obiettivi bilanciato e riferito a diverse aree di performance: economico finanziaria, rischi, processi/progetti/attività;
- obiettivi coerenti con il Risk Appetite Framework – RAF di Gruppo e RAS Banca e alla prudente gestione dei rischi in coerenza con le strategie aziendali;
- l'assegnazione quanto più possibile di obiettivi specifici legati al ruolo e/o alla funzione/area di appartenenza;
- la definizione di priorità degli obiettivi, con possibilità di attribuire a ciascuna area/indicatore un peso diverso coerentemente con la strategia e gli obiettivi aziendali;
- il bilanciamento di obiettivi quantitativi e qualitativi, la misurazione dei quali deve essere resa quanto più oggettiva mediante l'identificazione di parametri di valutazione come, ad esempio, nel caso di obiettivi legati alla realizzazione di progetti, milestone di progetto;
- il differimento di una quota della remunerazione variabile, come descritto nell'apposito capitolo.

Per il **Personale più rilevante a livello consolidato non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo**, nel caso sia tra i destinatari di un sistema incentivante, una quota parte dell'incentivo, pari almeno al 30% è collegata ad indicatori di Gruppo, mentre la quota restante sarà legata a obiettivi definiti dal CdA di ciascuna Società in conformità con le Politiche e le Disposizioni di vigilanza. Gli indicatori di Gruppo vengono definiti dal CdA della Capogruppo e comunicati alle Società.

#### 13.1 La Remunerazione del Personale più rilevante di Capogruppo

Per il Personale più rilevante di Capogruppo è previsto un sistema formalizzato di incentivazione «MBO», le cui principali finalità sono:

- assicurare l'efficace allineamento tra le caratteristiche della Banca e l'offerta retributiva, in conformità con le norme vigenti in materia di remunerazione e incentivazione;
- indirizzare e governare la performance del Top Management nel breve come nel lungo termine, per garantire costante coerenza tra le scelte manageriali compiute, le iniziative di sviluppo intraprese e gli obiettivi (intermedi e finali) del Piano Industriale;
- definire un sistema di remunerazione variabile chiaro e trasparente, con un collegamento predeterminato tra performance e premio, che possa costituire anche uno strumento per attrarre le migliori figure professionali.

Il sistema è definito tenendo in considerazione l'equilibrio complessivo della struttura retributiva, che prevede un'incidenza contenuta della componente variabile, in linea con le prassi del credito cooperativo.

Il sistema di incentivazione è formalizzato attraverso l'assegnazione a ciascun destinatario di una scheda di performance, contenente obiettivi coerenti con le responsabilità assegnate. Le schede di performance prevedono:

- obiettivi di Gruppo: due KPI quantitativi misurati sul perimetro di Gruppo e comuni a tutte le schede, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni aziendali di controllo e ai ruoli assimilati;
- obiettivi ESG: sono previsti obiettivi di sostenibilità, coerenti con il piano di sostenibilità aziendale;
- obiettivi di ruolo, ossia:
  - obiettivi quantitativi coerenti con i driver strategici del Gruppo e le leve agite dal PPR;
  - obiettivi qualitativi relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano Industriale e/o dal Piano di Sostenibilità e/o alla misurazione di qualità manageriali.

La scheda di performance contiene un numero contenuto di indicatori, al fine di focalizzare gli obiettivi prioritari della banca; ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale.

Anche il Personale più rilevante di Capogruppo appartenente alle Funzioni aziendali di controllo è incluso tra i destinatari del sistema; gli obiettivi sono indipendenti dai risultati delle aree controllate e collegati alle effettive responsabilità del ruolo ricoperto.

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto e/o all'identificazione tra i Soggetti rilevanti ai sensi delle Disposizioni di trasparenza o tra i Soggetti rilevanti ai sensi dell'art. 27, comma 2, del Regolamento delegato (UE) 2017/565 come meglio precisato nei paragrafi a seguire e nelle Linee Guida.

La modalità di maturazione ed erogazione dei premi avviene in coerenza con quanto descritto nelle presenti Politiche. In particolare, l'effettiva erogazione dell'incentivo legato al sistema "MBO" è subordinata al raggiungimento congiunto:

- delle condizioni di attivazione "cancello" e di aggiustamento per la redditività corretta per il rischio, che determinano il Bonus Pool;
- degli obiettivi di Gruppo, ESG e di ruolo, misurati attraverso lo strumento della scheda di performance.

#### **14. La Remunerazione del Personale appartenente alle Funzioni aziendali di controllo**

Gli obiettivi assegnati ai responsabili delle **Funzioni aziendali di controllo** non sono collegati ai risultati conseguiti dalla banca e dal Gruppo, ma ad obiettivi individuali che riflettono principalmente obiettivi di funzione, indipendenti dai risultati delle aree soggette a controllo.

Per il personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo. Le modalità di corresponsione della Remunerazione variabile sono descritte nell'apposito paragrafo.

#### **15. La Remunerazione del Personale non rilevante**

La remunerazione del Personale non rilevante è costituita di norma da una componente fissa, benefit e Remunerazione variabile collegata a performance, nelle forme descritte al paragrafo 11.2.

Le Società del Gruppo definiscono eventuali sistemi incentivanti per il Personale in coerenza con le Disposizioni e apposite Linee guida della Capogruppo, previo parere della Funzione Compliance.

Di seguito vengono descritte le caratteristiche della Remunerazione variabile basata sulla performance specificamente previste per alcune categorie di Personale, in conformità con le Disposizioni applicabili.

##### **15.1 La Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale della rete commerciale**

La Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale della rete commerciale presenta le seguenti caratteristiche, in linea con la regolamentazione applicabile:

- coerenza con i principi di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
- modalità tese a privilegiare la fidelizzazione e soddisfazione dei clienti e contestualmente evitare potenziali conflitti di interesse nei loro confronti, in coerenza con le previsioni normative applicabili;
- gli obiettivi dei sistemi incentivanti non costituiscono un incentivo a raccomandare o vendere un particolare strumento finanziario o prodotto/servizio o categoria/combinazione di prodotti/servizi allorché uno strumento/prodotto diverso potrebbe rispondere meglio alle necessità del cliente e da ciò possa derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto/servizio/strumento non adeguato alle esigenze finanziarie/di copertura assicurativa del cliente, eccessivamente complesso o che comporta maggiori costi di un altro prodotto/servizio/strumento anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
- al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche, qualora il contratto offerto congiuntamente al finanziamento sia facoltativo, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti. Con riferimento alla distribuzione di prodotti di terzi, esse sono inoltre proporzionate alla complessità dell'attività di distribuzione svolta dalla rete commerciale, tenendo conto dell'eventuale natura standardizzata del contratto;
- i sistemi incentivanti non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e includono obiettivi di carattere qualitativo, laddove rilevanti, collegati alla fidelizzazione e al livello di soddisfazione della clientela, all'eccellenza operativa e nel servizio offerto, ai rischi e alla conformità alle norme (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i risultati di indagine di soddisfazione della clientela, il numero di reclami, l'adeguatezza della consulenza e dell'assistenza alla clientela, il rispetto della normativa e dei regolamenti, la valutazione delle prestazioni e/o delle qualità manageriali, il rispetto degli obblighi collegati alla normativa antiriciclaggio);

- la remunerazione variabile basata sulla performance viene determinata tenendo presente la correttezza nelle relazioni con la clientela, la promozione di appropriate condotte commerciali e il corretto utilizzo di informazioni privilegiate;
- in particolare, alla remunerazione variabile basata sulla performance dei Soggetti rilevanti e degli intermediari del credito ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza, nonché dei Soggetti rilevanti ai sensi dell'art. 27, comma 2, del Regolamento delegato (UE) 2017/565, si applicano meccanismi di correzione tali da consentire la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento della remunerazione variabile collegata a performance;
- l'orizzonte temporale di misurazione della performance è sufficientemente lungo (preferibilmente non meno di 3 mensilità).

## **15.2 La Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale preposto alla valutazione del merito creditizio**

La Remunerazione variabile basata sulla performance del personale preposto alla valutazione del merito creditizio prevede obiettivi che assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario. Più in generale, per il personale coinvolto nella valutazione del merito creditizio, le forme di remunerazione incentivante tengono conto anche di adeguati indicatori relativi alla qualità del portafoglio creditizio, allineati con gli indirizzi strategici tempo per tempo in vigore e con la propensione della banca al rischio di credito.

## **15.3 La Remunerazione variabile basata sulla performance del personale preposto alla trattazione dei reclami**

La Remunerazione variabile basata sulla performance preposto alla trattazione dei reclami prevede obiettivi che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

## **16. La remunerazione del Personale non legato da rapporto di lavoro subordinato**

Il Gruppo può avvalersi di collaboratori esterni non legati da rapporto di lavoro subordinato, la cui remunerazione è costituita di norma dalla sola componente fissa.

Il Gruppo può avvalersi della collaborazione di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

La remunerazione di questa categoria di Personale può prevedere una componente ricorrente e non ricorrente:

- la componente ricorrente rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione (le cosiddette provvigioni) per lo svolgimento dell'attività ai sensi del contratto/incarico;
- la componente non ricorrente ha un valore incentivante ed è subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, definiti tenendo in debita considerazione sia le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo sia la correttezza nella relazione con il cliente.

La componente ricorrente è equiparata alla Remunerazione fissa del personale dipendente. La componente non ricorrente, ove presente, è equiparata alla Remunerazione variabile basata sulla performance, per tanto viene definita in coerenza con i principi e il processo descritti nei capitoli 5, 12 e 17, ad essa si applicano i meccanismi di malus e claw back previsti dalle Politiche ed è inclusa nel Bonus pool. In particolare:

- la componente non ricorrente tiene conto di indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela;
- la corresponsione è subordinata al superamento delle condizioni di accesso previste dalle Politiche, al fine di tenere conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità di Gruppo e di Banca;
- la correzione ex post della remunerazione non ricorrente di ciascun soggetto si basa su indicatori granulari, determinati in ragione delle caratteristiche della Banca idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della banca. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi sia quantitativi, sono ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali si fondano su criteri chiari e predeterminati.

Le regole di questo paragrafo non si applicano nei confronti degli agenti e dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, non qualificati come Personale più rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di tre anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

Per i soggetti identificati come Personale più rilevante, la remunerazione si compone generalmente di una parte ricorrente e di una non ricorrente; alla parte non ricorrente si applicano le norme più stringenti previste per il Personale più rilevante.

L'eventuale erogazione di componenti non ricorrenti della remunerazione per i collaboratori che non appartengono alla categoria degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede è subordinata al rispetto delle condizioni definite nel capitolo 12, ivi compresa l'applicazione di meccanismi di malus e claw back.

## 17. Disposizioni di trasparenza

Ai sensi della normativa sulla Trasparenza, le Politiche di remunerazione riportano l'indicazione del numero dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti.

L'indicazione del ruolo e delle funzioni dei Soggetti rilevanti viene fornita per area di attività, ferma restando la distinzione tra soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti e soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica. La tabella seguente è compilata con riferimento alla Capogruppo:

	Ruolo	Numero
Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	Operatore di Front Office	3
	Consulente alla Clientela	-
	Gestore	2
Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica	Responsabile di Filiale	1
	Responsabili Gestori	11
Intermediari del credito		--

Dati al 01.01.2024

Le Società del Gruppo destinatarie della normativa compileranno una tabella analoga per quanto di competenza. Alla Remunerazione variabile basata sulla performance dei Soggetti rilevanti e degli intermediari del credito ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza si applicano meccanismi di correzione tali da consentire la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento della remunerazione variabile collegata a performance, ad esempio nel caso di comportamenti da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti, ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione, di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.

## 18. Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante

La corresponsione della Remunerazione variabile, con esclusione del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva, è disciplinata da regole specifiche in termini di:

- **differimento**, ovvero corresponsione di parte del premio negli anni successivi a quello di maturazione;
- previsione di **meccanismi di correzione ex post** (*malus* o *claw back*).

Per il Personale più rilevante a livello consolidato si prevede:

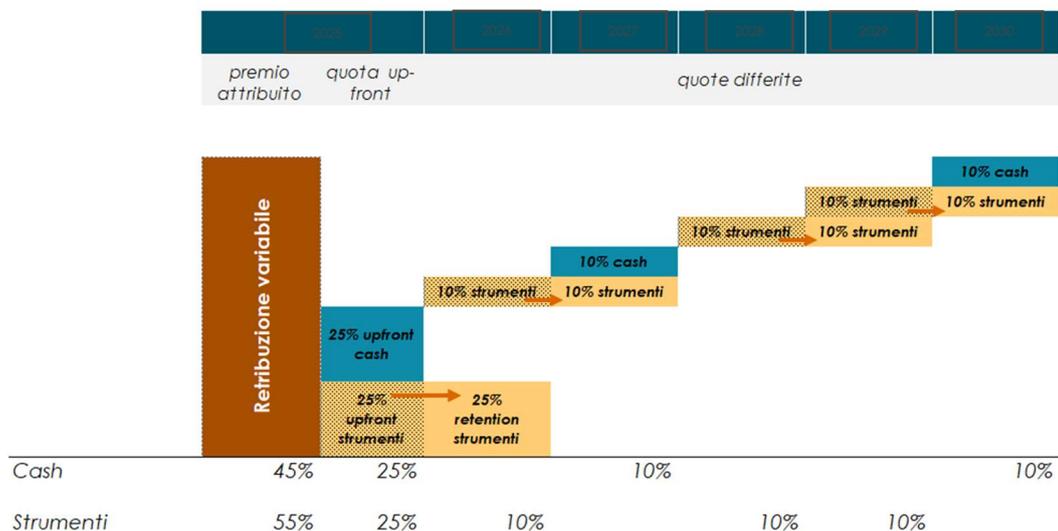
- una assegnazione parte in contanti e parte in strumenti, il cui valore riflette il valore economico del Gruppo;
- un meccanismo di retention per le quote in strumenti<sup>33</sup>.

### 18.1 Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante a livello consolidato

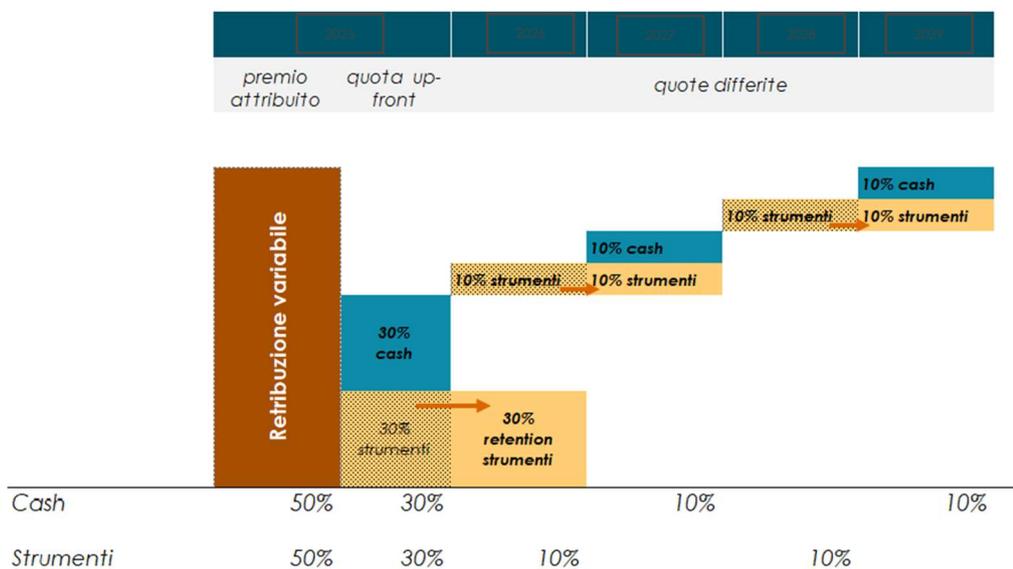
Per il **Personale più rilevante a livello consolidato** la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4-5 anni. Nei casi in cui la Remunerazione variabile sia di importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%. Con riferimento alle modalità di erogazione dei *bonus* individuali per il Personale più rilevante a livello consolidato si prevedono le seguenti modalità di erogazione:

<sup>33</sup> Per gli strumenti differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) matura.

- a) **AD / DG di Capogruppo, Alta Dirigenza, Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, Direttori Generali delle Banche/Società:** remunerazione variabile erogata 45% in forma monetaria e 55% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con differimento del 50% del bonus in 5 anni secondo un criterio *pro rata*. Gli strumenti hanno un periodo di *retention* di 12 mesi sulla parte *up-front* e di 12 mesi per la parte differita.



- b) **Altro Personale più rilevante a livello consolidato** (anche appartenente alle Funzioni di supporto): remunerazione variabile erogata 50% in forma monetaria e 50% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con differimento del 40% del bonus in quattro anni secondo un criterio *pro rata*. Gli strumenti hanno un periodo di *retention* di 12 mesi sulla parte *up-front* e di 12 mesi per la parte differita.



Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato"<sup>34</sup>, la Remunerazione variabile sarà erogata per il 45% in forma monetaria e il 55% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con un differimento del 60% del Bonus in 5 anni. Gli strumenti hanno un periodo di *retention* di 12 mesi sulla componente *up-front* e di 12 mesi sulla componente differita.

<sup>34</sup> Per "importo di remunerazione variabile particolarmente elevato" si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Il livello di remunerazione variabile che rappresenta un valore particolarmente elevato per il Gruppo, **per il triennio 2022-2024**, corrisponde a quanto definito sulla base del primo criterio descritto ed è pari a euro 435.000.

Nelle modalità e nei tempi sopra descritti, una quota della Remunerazione variabile verrà corrisposta in strumenti, il cui valore riflette il valore economico della Società.

In considerazione delle caratteristiche del Gruppo, non si prevede l'utilizzo di azioni; il valore delle quote corrisposte in strumenti verrà parametrato rispetto all'andamento di un indicatore rappresentativo dell'evoluzione del valore della Società. Tale indicatore è dato dal rapporto tra l'Utile netto consolidato del Gruppo con riferimento ai valori di chiusura di bilancio approvati dal Consiglio di Amministrazione nell'anno di effettivo pagamento e la media dell'utile netto consolidato del Gruppo degli ultimi tre anni (o periodo inferiore qualora non siano disponibili dati relativi al triennio) precedenti l'attribuzione degli strumenti; il valore del premio potrà aumentare, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, fino ad un massimo del 20% o ridursi fino all'azzeramento in funzione dell'andamento di tale indicatore.

La Remunerazione variabile (premi collegati a sistemi incentivanti, premio "una tantum", altre forme di remunerazione variabile) di importo uguale o inferiore a 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale, viene erogata interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front). Qualunque forma di Remunerazione variabile attribuita nell'anno concorre al raggiungimento della soglia.

Le quote di Remunerazione variabile differite sono soggette a specifici meccanismi di *malus* che comportano l'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione ("cancello")<sup>35</sup> previste per l'esercizio precedente l'anno di corresponsione di ciascuna quota differita.

## 18.2 Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante di Banca

Per il **Personale più rilevante di Banca affiliata**<sup>36</sup> che non sia identificato come Personale più rilevante a livello consolidato la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 20%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a un anno. In linea generale, non è prevista la corresponsione in strumenti. Tuttavia, nei casi in cui la Remunerazione variabile sia di importo particolarmente elevato<sup>37</sup>, la Remunerazione variabile sarà erogata per il 45% in forma monetaria e il 55% in strumenti il cui valore riflette il valore economico della Banca con un differimento del 60% in 5 anni secondo un criterio *pro rata*. Gli strumenti hanno un periodo di *retention* di 12 mesi sulla componente up-front e di 12 mesi sulla componente differita.

La Remunerazione variabile (premi collegati a sistemi incentivanti, premio "una tantum", altre forme di remunerazione variabile) di importo uguale o inferiore a 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale, viene erogata interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front). Qualunque forma di Remunerazione variabile attribuita nell'anno concorre al raggiungimento della soglia.

Le quote di Remunerazione variabile differite sono soggette a specifici meccanismi di *malus* che comportano l'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione ("cancello")<sup>38</sup> previste per l'esercizio precedente l'anno di corresponsione di ciascuna quota differita.

## 19. Condizioni di malus e claw back

La Remunerazione variabile è soggetta a **meccanismi di claw back**, che prevedono la restituzione in tutto o in parte della Remunerazione variabile già corrisposta, nel caso in cui si accerti che i destinatari abbiano determinato o concorso a determinare, nel periodo di riferimento in cui la Remunerazione variabile è maturata:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o di condotta applicabili da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca/Società o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o di condotta applicabile, nei casi eventualmente previsti dalla Banca/Società;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26, in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB in materia di parti correlate o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca o della singola Società;

<sup>35</sup> Con riferimento alle *severance*, si applicano le previsioni descritte nel paragrafo 21.5.

<sup>36</sup> Alla data di approvazione delle Politiche, tutte le Banche affiliate del Gruppo sono Banche minori.

<sup>37</sup> Per "importo di remunerazione variabile particolarmente elevato" si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Il livello di remunerazione variabile che rappresenta un valore particolarmente elevato per il Gruppo, **per il triennio 2022-2024**, corrisponde a quanto definito sulla base del primo criterio descritto ed è pari a euro 435.000.

<sup>38</sup> Con riferimento alle *severance*, si applicano le previsioni descritte nel paragrafo 21.5.

- provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da Funzioni aziendali di controllo, tenendo conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

I meccanismi di *claw back* possono essere attivati entro cinque anni dalla data di corresponsione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante a livello consolidato e di Banca affiliata ed entro due anni per il restante Personale.

Le stesse situazioni sopra descritte possono comportare l'attivazione di **meccanismi di *malus***, che prevedono la riduzione in tutto o in parte della Remunerazione variabile non ancora corrisposta. Tali meccanismi possono essere applicati sia alla Remunerazione variabile in corso di maturazione e non ancora riconosciuta sia alla Remunerazione variabile maturata, ma non ancora erogata.

Tali condizioni, e il loro impatto, saranno valutate:

- per il Personale più rilevante dipendente di Capogruppo, dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere del Comitato Remunerazioni;
- per il Personale più rilevante di Banca/Società, dal Consiglio di Amministrazione della Banca/Società;
- per il restante Personale di Capogruppo, dall'Amministratore Delegato;
- per il restante Personale di Banca/Società, dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Banca/Società.

In relazione alle quote differite della Remunerazione variabile<sup>39</sup>, i meccanismi di *malus* sono inoltre attivati in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione ("cancello") dell'anno di riferimento o maturazione, al fine di tenere in considerazione la performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

## 20. Welcome bonus e retention bonus

La Remunerazione variabile garantita non è ammessa.

Il Gruppo prevede la possibilità di ricorrere a bonus d'ingresso (**welcome bonus**).

Tali bonus sono ammessi solo in casi eccezionali, nel rispetto dei requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca, né da altra Società del Gruppo. Tali bonus non sono soggetti alle norme sulla struttura della Remunerazione variabile; concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno per il Personale più rilevante ai sensi del paragrafo 11.1, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni<sup>40</sup>, remunerazioni legate alla permanenza del personale (**retention bonus**) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria).

Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di Remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso e sui meccanismi di correzione ex ante ed ex post. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di retention bonus è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (*pro rata lineare*), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della Remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post né possono condurre a una situazione in cui la Remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola business unit, nonché della banca e dell'eventuale gruppo di appartenenza. A uno stesso membro del Personale non sono riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati.

## 21. Compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica

Il presente capitolo disciplina i compensi aggiuntivi pattuiti tra la Banca e il Personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, definiti "severance".

### 21.1 Definizioni

<sup>39</sup> Con riferimento alle *severance*, si applicano le previsioni descritte nel paragrafo 21.5.

<sup>40</sup> Nel valutare e considerare se l'attribuzione di un retention bonus al personale più rilevante sia appropriata, si deve tenere conto almeno dei rischi collegati all'uscita, dei motivi per cui la retention di tale membro del personale è fondamentale per l'ente e delle conseguenze nel caso in cui il membro del personale interessato lasciasse l'ente, infine dell'importo del retention bonus, se sia cioè necessario e proporzionato per trattenere il membro del personale.

**Non rientrano** tra i compensi aggiuntivi (*severance*) e quindi non sono assoggettati alle previsioni delle presenti Politiche:

- il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;
- l'indennità di mancato preavviso quando l'ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- gli importi determinati, al di fuori di una pattuizione negoziale, da un terzo indipendente (giudice o arbitro);
- gli elementi accessori di limitato valore materiale.

**Rientrano** tra i compensi aggiuntivi (*severance*):

- gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quanto determinato secondo quanto stabilito dalla legge;
- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza<sup>41</sup>.

Gli importi erogati a titolo di *severance* costituiscono **Remunerazione variabile**, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza e come meglio specificato di seguito.

## 21.2 Principi generali

La politica pensionistica e di fine rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica di tutto il personale è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi di lungo termine della banca.

In linea generale, non vengono sottoscritti con i dipendenti accordi individuali volti a disciplinare ex-ante i compensi pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica. È facoltà della Banca riconoscere eventuali compensi, nel rispetto delle Disposizioni e dei limiti fissati dall'Assemblea, anche attraverso accordi individuali di natura consensuale oppure prevedendo specifici accordi con le organizzazioni sindacali volti a disciplinare i trattamenti in caso di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione.

## 21.3 Criteri e limiti

Il limite previsto ai compensi pattuiti a titolo di *severance* è pari, come ammontare massimo, a 29 mensilità della retribuzione fissa<sup>42</sup>, oltre all'indennità di mancato preavviso entro i limiti di legge e in aggiunta alle prime 12 mensilità di un patto di non concorrenza, se stipulato.

Nel rispetto dei limiti definiti dalle Politiche, l'ammontare delle eventuali *severance* viene definito con la finalità di supportare nel migliore dei modi il raggiungimento degli obiettivi aziendali, minimizzando i costi e i rischi, attuali e futuri, e tenendo in considerazione tutte le circostanze della risoluzione del rapporto. Vengono valutati aspetti quali: le motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro e le circostanze in cui la cessazione avviene, il ruolo ricoperto, l'anzianità aziendale e nel ruolo, gli impatti personali e sociali della risoluzione del rapporto, l'interesse dell'azienda a giungere ad una risoluzione consensuale del rapporto anziché unilaterale.

I criteri e i limiti per la determinazione dei compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica vengono applicati da tutte le Società e sono sottoposti all'approvazione della relativa Assemblea<sup>43</sup>.

## 21.4 Severance a favore del Personale più rilevante (“Golden Parachutes”)

Le *severance* per il Personale più rilevante, definite “*golden parachutes*”, sono soggette alle regole più restrittive previste dalle Disposizioni di vigilanza.

I principi per la definizione di tali compensi, in aggiunta rispetto ai principi generali riportati nei paragrafi precedenti, fanno riferimento a:

- collegamento alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali;
- collegamento alla performance, al netto dei rischi, e ai requisiti patrimoniali e di liquidità della banca.

I *golden parachutes* sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

<sup>41</sup> Alle prime 12 mensilità di un patto di non concorrenza non si applicano le regole previste per le *severance*.

<sup>42</sup> In termini di importo in valore assoluto l'ammontare massimo è pari a euro 1.200.000. Le mensilità si intendono comprensive del rateo relativo alla tredicesima mensilità e ad eventuali ulteriori mensilità previste contrattualmente.

<sup>43</sup> Se applicabile sulla base della normativa di riferimento della singola Società.

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo tra la banca e il Personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base della seguente formula:

**due mensilità in termini di Retribuzione Annuale Lorda X anni di servizio presso le Società del Gruppo X fattore correttivo**

che funziona come moltiplicatore e demoltiplicatore, e consente di ridurre o aumentare fino a tre volte l'ammontare così calcolato.

Il fattore correttivo, opportunamente motivato, verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazione per il Personale più rilevante dipendente di Capogruppo; dal Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata/Società per il Personale più rilevante di quest'ultima. Nella definizione del fattore correttivo rilevano la valutazione complessiva della performance del potenziale beneficiario nei diversi ruoli ricoperti nel tempo all'interno del Gruppo, il rispetto delle condizioni di *malus*, i rischi prospettici per la Banca/Gruppo.

In ogni caso, l'ammontare non può superare le 29 mensilità.

## 21.5 Processo per la determinazione e modalità di corresponsione delle severance

Nel rispetto dei limiti e dei criteri descritti nel presente capitolo e nelle Disposizioni di vigilanza, il processo per la determinazione dell'ammontare da riconoscere a titolo di *severance* come descritto nel dettaglio dalle Linee Guida per l'applicazione delle presenti politiche, prevede quanto segue:

- il preventivo coinvolgimento delle funzioni Risorse Umane, Compliance e Risk Management, ciascuna per quanto di competenza, come meglio specificato nelle Linee Guida;
- per il Personale di Capogruppo e per il Personale più rilevante a livello consolidato, la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazioni;
- per il Personale di Banca/Società, la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Banca/Società, sentita la funzione Risorse Umane di Capogruppo

Il riconoscimento delle *severance*<sup>44</sup> è subordinato al rispetto dei **requisiti minimi definiti dall'Autorità di vigilanza**, sulla base dell'ultima rilevazione trimestrale disponibile, in termini di **liquidità e patrimonio** a livello di:

- Gruppo, per il Personale più rilevante a livello consolidato;
- Banca Affiliata, per il Personale di Banca;
- Capogruppo per il restante Personale di Capogruppo e per il Personale delle Società controllate non Banche.

Inoltre, gli importi riconosciuti a titolo di *severance* sono soggetti ai **meccanismi di aggiustamento al rischio ex post** (*malus* e *claw back*) previsti dalle Politiche. Per il **Personale più rilevante** si applicano inoltre le disposizioni descritte nel capitolo 18.

## 21.6 Deroghe

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa), 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione), 2.2 (benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante) e 2.2.2 (*golden parachutes*) non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica, sia del Personale più rilevante, sia del restante Personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino **congiuntamente** le seguenti condizioni:

1. rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale,
2. sono di ammontare non superiore a euro 100.000;
3. prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

<sup>44</sup> Con riferimento sia alla quota up front che alle quote differite.

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa) e 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione) non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al Personale non rilevante, purché rispettino **congiuntamente** le seguenti condizioni:

1. rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
2. favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
3. non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
4. prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa) e 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione) non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica del personale diverso da quello più rilevante, a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

## 21.7 Eccezioni

In casi eccezionali per i quali il rispetto delle previsioni delle Politiche non consentisse alla Società del Gruppo di conseguire obiettivi rilevanti per gli interessi del Gruppo e/o Banca/Società, potrebbe essere necessario superare i limiti e/o scostarsi dai criteri di definizione o delle modalità di liquidazione delle *severance* previsti dalle Politiche.

In questi casi, previa informativa alla Funzione Risorse Umane della Capogruppo, la proposta adeguatamente documentata verrà sottoposta:

- per il Personale più rilevante, sia a livello consolidato, sia di Banca affiliata e per il restante personale di Capogruppo, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il parere del Comitato Remunerazioni;
- per il restante Personale di Banca affiliata/Società controllata, all'approvazione del rispettivo Consiglio di Amministrazione con successiva informativa al Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.

Nei casi relativi al Personale più rilevante, verrà fornita adeguata informativa nell'ambito dell'Informativa ex-post annuale.

## 21.8 Benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante

Di norma, non sono previsti benefici pensionistici riconosciuti su base discrezionale.

I benefici pensionistici discrezionali concorrono, insieme alle altre componenti della Remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto variabile/fisso definito nella presente Politica. In caso di assegnazione, si applicano le disposizioni sulla componente variabile della remunerazione descritte nelle Politiche e si osservano, per il Personale più rilevante a livello consolidato i seguenti criteri, come da normativa:

- se il Personale interrompe il rapporto di lavoro prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti negli strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, come definito nella presente Politica, tenuti in custodia dalla banca per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento ex post (*malus* e *claw back*);
- se il rapporto di lavoro cessa con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti al dipendente sotto forma di strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, come definito nella presente Politica, e assoggettati a un periodo di mantenimento (*retention*) di cinque anni.

## 22. Divieto di hedging strategies

È fatto esplicito divieto al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione (*hedging strategies*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione descritti nelle presenti Politiche.

Al fine di assicurare il rispetto di questa previsione, le Funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia o amministrazione per il Personale più rilevante; in linea con le Disposizioni di vigilanza, al Personale più rilevante viene richiesto di comunicare l'esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari ed eventuali operazioni e investimenti finanziari effettuati. La Capogruppo identifica le operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della

disciplina sulle remunerazioni e chiede al Personale più rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano in suddette tipologie.

### 23. Remunerazione e sostenibilità

Il Comitato Rischi e Sostenibilità ha aggiornato il Piano di sostenibilità pluriennale e identificato gli indicatori specifici di performance e monitoraggio.

Le Politiche riflettono l'impegno al raggiungimento di una performance sostenibile tramite l'inclusione di indicatori ESG nel sistema formalizzato di incentivazione «MBO» per il Personale più rilevante a livello consolidato.

Con specifico riferimento alla finanza sostenibile (art. 5 del Regolamento SFDR), le attuali Politiche risultano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento e nelle consulenze sugli investimenti anche in considerazione della concreta attuazione, nei processi aziendali, dei principi e dei valori del Gruppo Cassa Centrale e delle sue finalità mutualistiche (es. centralità della persona rispetto alla sua scelta di investimento, promozione dello sviluppo economico/ sociale/ culturale delle comunità locali, ...).

### 24. Informativa sulle modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione

Coerentemente con le Disposizioni di vigilanza, il Gruppo Bancario Cooperativo presenterà adeguata informativa, secondo i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) 637 del 15 marzo 2021, così articolata:

- **Informativa al pubblico:** pubblicazione sul proprio sito web delle seguenti informazioni:
  - informazioni di cui all'art. 450 del CRR;
  - informazioni sulla remunerazione complessiva Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;
  - informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni di vigilanza in materia di remunerazione e incentivazione, unitamente agli altri obblighi informativi di cui alle stesse Disposizioni (Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi - Capitolo 1 - Governo societario - Sezione VII - Obblighi di informativa al pubblico).
  
- **Obblighi di informativa all'Autorità di Vigilanza:** in riferimento agli obblighi di trasmissione annuale di dati in materia di remunerazione, stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD IV (2);
  
- **Obblighi di informativa all'Assemblea:** così come previsto dal presente Regolamento (Ruolo dell'Assemblea):
  - informazioni di cui all'art. 450 del CRR;
  - informazioni sulla remunerazione complessiva Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;
  - informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni di vigilanza in materia di remunerazione e incentivazione, unitamente agli altri obblighi informativi di cui alle stesse Disposizioni (Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi - Capitolo 1 - Governo societario - Sezione VII - Obblighi di informativa al pubblico).

## SEZIONE II - Politiche di remunerazione e incentivazione della BCC Lodi S.C.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa, la Banca di Credito Cooperativo Lodi S.C. ("Banca") recepisce le Politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo e le declina in base al criterio di proporzionalità coerentemente con le proprie caratteristiche, il modello di business, le dimensioni dell'attivo e la complessità delle attività svolte.

Di seguito vengono riportate le previsioni soggette ad una specifica declinazione da parte della Banca. Per tutte le altre previsioni non riportate in questa sezione viene applicato quanto definito dalle Politiche di remunerazione di Gruppo.

### Criterio di proporzionalità

Dal momento che:

- le banche di credito cooperativo si considerano “di minori dimensioni o complessità operativa” se il loro attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, anche se appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro;
- il totale attivo della Banca calcolato come media dei quattro anni 2020-2023 si colloca al di sotto del valore di 5 miliardi;
- la Banca, a partire dal 1° gennaio 2019, fa parte del Gruppo di Credito Cooperativo Cassa Centrale Banca;
- la Banca non è quotata;
- il modello di business della Banca risulta focalizzato sull'attività tradizionale retail, con particolare focus sul finanziamento delle piccole e medie imprese e delle famiglie; la dimensione del portafoglio di proprietà è legata alla posizione di liquidità e di tesoreria della Banca; con riferimento ai servizi di investimento offerti alla clientela la Banca ha adottato il modello di Gruppo che si basa sulla prestazione del servizio di consulenza in modalità non indipendente a titolo gratuito e in abbinamento agli altri servizi di investimento;
- in ossequio alle Disposizioni di Vigilanza le Funzioni Aziendali di Controllo sono svolte in regime di esternalizzazione dalla Capogruppo;
- con riguardo agli aspetti connessi all'esternalizzazione di processi/attività aziendali la Banca si avvale, in via prevalente, dei servizi offerti dalla Capogruppo e dalle sue società strumentali;

la Banca è considerata “di minori dimensioni”, pertanto non è soggetta, neppure con riferimento al Personale più rilevante<sup>45</sup>, alle seguenti previsioni delle Disposizioni:

- *Sezione III, par. 2.1, punto 3* relativo al bilanciamento della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari e al periodo di *retention*;
- *Sezione III, par. 2.1 punto 4*, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti. La Banca è pertanto tenuta a differire parte della Remunerazione variabile per un congruo periodo di tempo - seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli previsti dal citato punto 4;
- *Sezione III, par 2.2.1* relativo alla modalità di erogazione e riconoscimento in strumenti dei benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante.

## 1. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

La Politica sulla Diversità, approvata poco dopo la costituzione del Gruppo cooperativo, in coerenza con quanto già definito nel Codice Etico, stabilisce il seguente principio: il Gruppo persegue i principi di legalità, moralità, professionalità, dignità ed eguaglianza promuovendo la diversità e garantendo le pari opportunità in coerenza con i propri obiettivi di business.

Coerentemente, la Banca si impegna a garantire che le Politiche di remunerazione siano neutrali rispetto al genere e che, a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione.

Il divario retributivo di genere della Banca viene analizzato, applicando la metodologia per il calcolo del divario definita a livello di Gruppo in coerenza con la normativa, per i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Personale più rilevante, il restante Personale e, in aggiunta, in base alle categorie e ai livelli contrattuali.

Nell'ambito del riesame periodico delle Politiche, il Consiglio di Amministrazione della Banca analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo, documentando i motivi del divario, ove rilevante, e adottando le opportune misure correttive.

Al fine di garantire l'attuazione del principio di neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere e, più in generale, di gestione del personale, la Banca parteciperà nel corso del 2023 alle iniziative a livello di Gruppo volte ad accrescere la cultura dell'inclusione, adottando le misure che verranno eventualmente proposte a livello di Gruppo al fine di migliorare le analisi e la qualità del monitoraggio.

## 2. I risultati del processo di mappatura del Personale più rilevante

Il processo ha portato all'identificazione di 13 soggetti a livello individuale identificati secondo criteri qualitativi e nessun soggetto secondo criteri quantitativi.

Il perimetro individuato, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione, è suddiviso nelle seguenti categorie:

<sup>45</sup> Salvo che si tratti di Personale più rilevante identificato a livello consolidato.

- 7 membri del Consiglio di Amministrazione
- 3 soggetti appartenenti all'Alta dirigenza
- 3 soggetti appartenenti alle Funzioni di supporto e responsabili di rischi specifici

Gli esiti del processo effettuato all'inizio del 2023 avevano portato all'identificazione di 13 soggetti.

Rispetto al perimetro complessivo identificato nel 2023, il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello individuale 2024 non ha portato all'identificazione di nuovi soggetti.

Si evidenzia che il processo di individuazione del Personale più rilevante a livello individuale condotto per l'anno 2024 non ha portato alla formulazione di alcuna istanza di esclusione all'Organo di Vigilanza in relazione al Personale identificato con criteri quantitativi, ove consentito.

## La Remunerazione degli Organi Sociali della Banca

Con riferimento agli Organi Sociali della Banca, si specifica che:

- **gli Amministratori:**

- qualora siano investiti della carica di Presidente, Vice Presidente e Presidente del Comitato Esecutivo, sono destinatari di un emolumento fisso deliberato dall'Assemblea dei Soci in funzione dell'impegno richiesto dalla carica, dei compiti assegnati e delle connesse responsabilità;
- sono destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle vigenti tabelle ACI;
- che sono nominati membri del Comitato Esecutivo sono inoltre destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Comitato Esecutivo e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle vigenti tabelle ACI;
- indipendenti, effettivo/i e supplente/i, nominati dal Consiglio per lo svolgimento delle attività previste dalle Disposizioni di vigilanza sulle attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati, possono essere destinatari di un gettone di presenza per ogni intervento oppure di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea dei soci e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento di tale funzione;
- individualmente chiamati da parte del consiglio, con apposita delibera, a partecipare a commissioni di tipo consultivo (quali ad es: Commissione Immobili), possono essere destinatari di un gettone di presenza per ogni intervento oppure di un compenso fisso determinato dall'Assemblea dei Soci e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle vigenti tabelle ACI;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni", professionali ed extraprofessionali, e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea dei Soci;
- in nessun caso, anche se investiti di particolari cariche, sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili;
- fermo quanto sopra previsto, gli amministratori che, nell'espletamento del mandato, siano individualmente chiamati da parte del consiglio, con apposita delibera, a svolgere compiti specifici e permanenti (quali ad es: Referente Internal Audit/Link Auditor; Antiriciclaggio; ...), possono essere destinatari di un compenso fisso determinato dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle vigenti tabelle ACI.

- 

- **i Sindaci:**

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea dei Soci (Il Presidente del Collegio Sindacale è destinatario di una remunerazione maggiorata del 50% rispetto ai Sindaci effettivi);
- se deliberato dall'Assemblea dei Soci, possono essere destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo; possono essere

altresì destinatari del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni, ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle vigenti tabelle ACI;

- se deliberato dall'Assemblea dei Soci, possono essere destinatari di un gettone di presenza per ogni intervento oppure di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea dei Soci per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001 nell'ipotesi in cui l'incarico sia stato conferito al Collegio;
- non sono destinatari di alcuna remunerazione variabile o collegata ai risultati della banca o dell'Organo cui appartengono;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni", professionali ed extra-professionali, e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea dei Soci.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2402 c.c., in un importo fisso in ragione d'anno.

- Inoltre, i componenti del Collegio Sindacale possono percepire l'eventuale compenso previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001.

## 1. Personale non legato da rapporto di lavoro subordinato della Banca

La Banca può avvalersi di collaboratori esterni non legati da rapporto di lavoro subordinato, la cui remunerazione è costituita di norma dalla sola componente ricorrente. L'eventuale erogazione di componenti non ricorrenti della remunerazione è subordinata al rispetto delle condizioni definite nel capitolo 12 della Sezione I, ivi compresa l'applicazione di meccanismi di malus e claw back.

Inoltre, la Banca può avvalersi di collaboratori esterni non legati da rapporto di lavoro subordinato quali agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede. La remunerazione di questa categoria di Personale, stabilita in coerenza con quanto descritto nel capitolo 16 della Sezione I, può prevedere una componente ricorrente e non ricorrente:

- la componente ricorrente rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione (le cosiddette provvigioni) per lo svolgimento dell'attività ai sensi del contratto/incarico;
- la componente non ricorrente ha un valore incentivante ed è subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, definiti tenendo in debita considerazione sia le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo sia la correttezza nella relazione con il cliente.

La componente non ricorrente, ove presente, è equiparata alla Remunerazione variabile basata sulla performance, pertanto viene definita in coerenza con i principi e il processo descritti nei capitoli 5 e 12 della Sezione I e ad essa si applicano i meccanismi di malus e claw back previsti dalle Politiche.

## 2. La Remunerazione del personale dipendente e le componenti della Remunerazione

### 6.1 La Remunerazione fissa

La componente fissa è la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca; essa è definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente.

La componente fissa include la remunerazione ricorrente che comprende:

- tutte le voci economiche contrattuali; compresi eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- qualsiasi altra somma, comunque garantita, come *ad personam* e altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali
- eventuali indennità per il ruolo svolto e/o compensi per eventuali cariche
- la corresponsione, deliberata discrezionalmente dal Consiglio di Amministrazione, di un importo lordo equivalente al gettone di presenza di competenza degli Amministratori a fronte della partecipazione a

Consigli di Amministrazione, Comitati Esecutivi e commissioni consultive. Tale compenso rientra in quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro per prestazioni frequenti e costanti oltre l'orario di lavoro.

#### 6.1.1 Fringe Benefit

Tra le componenti della remunerazione fissa rientrano i *fringe benefit*, i quali tipicamente possono essere attribuiti a particolari categorie di Personale in linea con la contrattazione e/o secondo specifiche politiche aziendali oppure possono essere frutto di pattuizioni individuali finalizzate a fidelizzare il lavoratore o riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono essere costituiti da:

- comodato d'uso di:
  - un'autovettura aziendale
  - uno smartphone con linea aziendale
  - un computer portatile (Es: notebook, laptop, tablet,...)
  - un alloggio.

### 6.2 La Remunerazione variabile basata sulla performance della Banca

#### 6.2.1 Processo per la definizione del Bonus pool

Il Consiglio di Amministrazione della Banca determina, in coerenza con le previsioni delle Politiche di Gruppo e della Banca, l'ammontare del Bonus pool massimo teorico in fase di budget e del Bonus pool effettivo in fase di attribuzione dei premi in coerenza con quanto descritto nel capitolo 12, Sezione I delle Politiche e nel rispetto delle Linee guida predisposte dalla Capogruppo.

#### 6.2.2 La componente variabile basata sulla performance

La Banca prevede le seguenti forme di Remunerazione variabile basata sulla performance per il proprio Personale, definite nel rispetto dei principi e delle previsioni descritti nella Sezione I del presente documento:

- Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva per tutto il Personale dipendente;
- premi una tantum, a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento, opportunamente documentati e motivati;
- altre forme di remunerazione variabile collegate alla performance definite in coerenza con le politiche aziendali.

### 6.3 Rapporto tra la Remunerazione variabile basata sulla performance e la Remunerazione fissa

La Banca fissa i limiti dell'incidenza della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla remunerazione fissa in funzione della categoria di appartenenza del Personale, in particolare:

- per il Personale più rilevante di Banca affiliata non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'incidenza massima della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa è pari a 75%;
- per il Personale rilevante di Banca affiliata appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'incidenza massima della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa è pari a 33%;
- per il restante personale, l'incidenza massima della Remunerazione variabile collegata a performance sulla remunerazione fissa è pari a 50%;

## 1. Attuazione delle Disposizioni sulla trasparenza

Ai sensi della normativa sulla Trasparenza, le Politiche di remunerazione riportano l'indicazione del numero dei Soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti. L'indicazione del ruolo e delle funzioni dei Soggetti rilevanti viene fornita per area di attività, ferma restando la distinzione tra Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti e Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica. La tabella seguente è compilata con riferimento alla Banca di Credito Cooperativo Lodi S.C.:

Cassiere/Operatore di Front Office	10
Assistente/Consulente alla Clientela	20
Referente Private/Settorista	-
Responsabile/Preposto/Direttore di Filiale	10

Intermediari del credito	Responsabile/Preposto/Direttore di Filiale	-
	Responsabile di Area/Responsabile commerciale	<b>3</b>
	Mediatore creditizio	-
	Altro intermediario del credito	-

Dati al 02.01.2024

Alla Remunerazione variabile basata sulla performance dei Soggetti rilevanti e degli intermediari del credito ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza, si applicano meccanismi di correzione tali da consentire la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento della Remunerazione variabile collegata a performance, ad esempio nel caso di comportamenti da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione, di codici etici o di condotta a tutela della clientela, applicabili all'intermediario.

Si segnalano le parti della Sezione I delle Politiche che danno attuazione alla disciplina prevista dalle Disposizioni sulla trasparenza, cui si rimanda: capitolo 5 – Principi generali, capitolo 12 - La Remunerazione variabile basata sulla performance, capitolo 17 – Disposizioni di trasparenza.

### 1. Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante di Banca

La Banca, sulla base dell'attivo individuale, si identifica come Banca di minori dimensioni.

Per il Personale più rilevante della Banca che non sia identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, la componente variabile è soggetta, per una quota pari al 20% [a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a 1 anno.

La Remunerazione variabile di importo uguale o inferiore a 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale, viene erogata interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front). Qualunque forma di Remunerazione variabile attribuita nell'anno concorre al raggiungimento della soglia.

### 1. Compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica nella Banca

Fatte salve le previsioni previste dalle Politiche di Gruppo con riferimento ai compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica qui esplicitamente richiamate e in linea con quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza, si specifica che, in caso di pattuizione di un compenso che rientri in tale fattispecie con il Personale della Banca, è previsto che tale compenso sia pari come ammontare massimo a 29 mensilità della Retribuzione fissa oltre alle previsioni contrattuali. Le mensilità si intendono comprensive del rateo relativo alla tredicesima mensilità e ad eventuali ulteriori mensilità previste contrattualmente. In termini di ammontare, tale compenso non sarà superiore a 447.000 euro (185003/12 x 29).<sup>46</sup>

<sup>46</sup> non rientrano nei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (*severance*) gli ammortizzatori sociali previsti dalla legge come le prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà del Credito Cooperativo.

# RELAZIONI DI AUTOVALUTAZIONE

## RELAZIONI DI AUTOVALUTAZIONE

Consiglio di Amministrazione del 27 settembre 2023

### Relazione di Autovalutazione sulla Composizione del Consiglio di Amministrazione (par. 7.1 del 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)

Il Presidente introduce l'argomento ricordando che, in conformità a quanto disposto dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VI, della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. in materia di governo societario (la "**Circolare 285**"), la Capogruppo ha adottato, lo scorso 15 dicembre 2022, l'ultimo aggiornamento del "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" che identifica, tra le altre, le modalità e gli strumenti attraverso cui si articola il processo di autovalutazione sulla composizione e sul funzionamento degli organi sociali - per tali intendendosi l'organo con funzione di supervisione strategica, l'organo con funzione di gestione e l'organo con funzione di controllo delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Casse Raiffeisen appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo avente come capogruppo Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A.

Il Regolamento in parola è stato recepito dal Consiglio di Amministrazione di BCC Lodi lo scorso 24 gennaio 2023.

Le Disposizioni in vigore prevedono che il Consiglio di Amministrazione si sottoponga a un periodico processo di autovalutazione, con le seguenti finalità:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento degli organi e della loro adeguata composizione;
- perseguire il miglioramento della governance nell'indirizzo del rispetto sostanziale delle disposizioni sul governo societario e delle finalità che queste intendono realizzare;
- individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno degli organi e definire le azioni correttive da adottare;
- rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;
- incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

E' inoltre previsto che *"il processo di nomina sia volto ad assicurare che negli organi di amministrazione e controllo siano presenti soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo loro attribuito. Ciò richiede che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex ante, ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto delle criticità emerse, e che il processo di selezione e di nomina dei candidati tenga conto di tali indicazioni."*

Ciò premesso il Presidente prosegue nel ricordare che, come prescritto nel Regolamento, il processo di autovalutazione viene effettuato dalla banca con cadenza almeno annuale e, di norma, nel corso dei mesi di settembre o ottobre e che il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Collegio Sindacale partecipano al processo di autovalutazione, unitamente a tutti i Consiglieri ed ai Sindaci, in qualità di garanti, per quanto di competenza relativamente agli organi rispettivamente presieduti, dell'effettiva attuazione del processo e dell'effettiva adozione di eventuali misure correttive previste per far fronte ad eventuali carenze riscontrate.

Il Presidente riepiloga quindi, sempre a norma di regolamento in vigore, le fasi di cui il processo di valutazione si è composto:

- 1- ISTRUTTORIA
- 2- ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE
- 3- PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO
- 4- ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE
- 5- VERIFICA DELLO STATO DI ATTUAZIONE DELLE INIZIATIVE IN PRECEDENZA ASSUNTE

Ciascuna fase è dettagliata nel Regolamento.

Il Presidente ricorda ancora che il processo di autovalutazione riguarda aspetti qualitativi e quantitativi relativi alla composizione ed al funzionamento degli Organi Aziendali.

Tutto ciò premesso il Presidente rende disponibile ai presenti la bozza di "Relazione sul processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione" esitata dall'analisi dei questionari raccolti dagli Amministratori, nonché dalle variazioni e/o integrazioni dei medesimi e/o dagli approfondimenti a seguito di svolgimento di interviste individuali e/o collegiali da parte del Vice Direttore Generale Vicario; la relazione viene letta puntualmente, commentata e discussa ove necessario od opportuno.

Poiché al termine della disamina non si sono riscontrati elementi di debolezza che comportino la necessità di intraprendere azioni di correzione degli assetti di governo aziendale, la composizione ed il funzionamento degli organi aziendali risulta corretta ed efficiente.

Permangono gli obblighi di frequenza dei programmi formativi offerti dalla Capogruppo e le necessità di attento monitoraggio delle esposizioni afferenti agli esponenti aziendali attenzionate dalla BCE.

Il Consiglio di Amministrazione unanime, con il nulla osta del Collegio Sindacale, delibera quindi di approvare il documento di autovalutazione discusso in ossequio alle disposizioni in vigore e di seguito riportato per intero.

## “PREMESSA

### 1.1. GLOSSARIO

**Assemblea:** l'Assemblea dei Soci della Banca.

**Autorità Competente:** Autorità che, a seconda dei casi e in coerenza con quanto previsto dalla normativa nazionale ed europea di settore, esercitano attività di vigilanza, quali a titolo esemplificativo, la Banca Centrale Europea, la Banca d'Italia, Consob, Ivass, Ministeri e organi governativi.

**Banca/Banche affiliata/e:** singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse rurali e/o Casse raiffeisen aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento da parte della Capogruppo in virtù della sottoscrizione del Contratto di Coesione.

**Capogruppo:** Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo.

**Cariche Sociali:** componenti del Consiglio di Amministrazione, componenti effettivi e supplenti del Collegio Sindacale.

**Esponente:** soggetto che ricopre incarichi: i) presso il Consiglio di Amministrazione; ii) presso il Collegio Sindacale; iii) di Direttore Generale.

**Gruppo Bancario Cooperativo/Gruppo Bancario:** Gruppo Cassa Centrale – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., composto dalla Capogruppo e dalle Società del Gruppo.

**Organi Sociali:** il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

**Organo competente:** organo del quale l'Esponente è componente; per il Direttore Generale, l'organo che conferisce l'incarico.

### 1.2. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE

La presente Relazione si pone l'obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Consiglio di Amministrazione di BCC Lodi S.C. (in seguito, la “Banca”) nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea del 19 maggio 2022 e, solo per l'Amministratore Cristiano DUVA, nel corso dell'Assemblea del 28 maggio 2023.

### 1.3. CONTESTO NORMATIVO

Le società esercenti attività bancaria devono strutturare il proprio assetto organizzativo nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento e, in particolare, delle previsioni contenute nella regolamentazione di settore, nel D. Lgs. 385/1993 s.m.i. (“**Testo Unico Bancario**” o “**TUB**”) nonché delle indicazioni in materia provenienti da Banca d'Italia, dalla Banca Centrale Europea e dall'European Banking Authority, e dalla regolamentazione di Gruppo e interna della Banca.

Il modello di governance adottato dalla Banca è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica nonché di gestione (delegata in parte al Comitato Esecutivo, se nominato), e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

In conformità a quanto disposto dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VI, della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. in materia di governo societario (di seguito le “**Disposizioni di Vigilanza**” o la “**Circolare 285**”) ed in linea con le disposizioni di vigilanza emanate a livello europeo, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca ha emanato

il “Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”, con lo scopo di individuare ex ante il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alle cariche degli Organi Sociali.

Nel contesto normativo sopra delineato, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha altresì emanato 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” con l'obiettivo di regolare il processo di autovalutazione relativo sia alla composizione sia al funzionamento del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Come disposto dal “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”, il processo di autovalutazione:

- (i) riguarda gli Organi Sociali nel loro complesso ed il modo in cui il singolo Esponente contribuisce all'idoneità complessiva e al funzionamento del rispettivo Organo Sociale;
- (ii) è esteso ai comitati endo-consiliari, ove costituiti;
- (iii) tiene conto dei rilievi riscontrati o delle richieste di interventi su profili che riguardano il funzionamento e la composizione degli Organi Sociali da parte delle Autorità Competenti, delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo oppure da parte della Capogruppo;
- (iv) tiene conto delle valutazioni previste ai sensi dell'articolo 26 del TUB e di quelle sugli ulteriori requisiti previsti dalle norme di legge e dallo statuto della Banca Affiliata per l'assunzione delle cariche tempo per tempo applicabili, nonché del rispetto del divieto di interlocking directorships previsto dall'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214;
- (v) ove possibile, è svolto in concomitanza con le valutazioni di cui al punto che precede.

Più in generale, ai fini del processo di autovalutazione degli Organi Sociali della Banca Affiliata, assumono rilevanza le fonti normative di seguito schematicamente richiamate:

- Articolo 26 del TUB e le relative disposizioni attuative, fra le quali in particolare il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 e la Circolare della Banca d'Italia del 5 maggio 2021;
- Articolo 36 del D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla Legge del 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di interlocking directorates;
- Direttiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale (Capital Requirements Directive V, CRD V);
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della Banca Centrale Europea - dicembre 2021.
- La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i.;
- Linee Guida EBA sulla governance interna del 5 luglio 2021, (EBA Guidelines on Internal Governance under Directive 2013/36/EU) e Linee Guida congiunte EBA-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo amministrativo e del personale che riveste ruoli chiave (Final report on joint ESMA and EBA Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders under Directive 2013/36/EU and Directive 2014/65/EU)
- Il punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che “Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali”;
- Il punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce che “gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente”;

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

- Contratto di Coesione;
- lo Statuto della Banca, che è conforme allo statuto tipo delle Banche Affiliate;
- Il “Modello di Gruppo per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate”;
- Il “Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate”.

## 2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Il processo di autovalutazione è stato condotto in maniera conforme alle indicazioni contenute nel “Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate”, nel “Modello di Gruppo per la composizione Quali –

Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" e nelle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia che individuano le seguenti fasi del processo, di seguito partitamente riassunte:

- 1) Fase istruttoria;
- 2) Fase di elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte;
- 3) Fase di predisposizione degli esiti del processo;
- 4) Fase di esame collegiale degli esiti, approvazione ed azioni correttive;
- 5) Fase di verifica dello stato di attuazione delle iniziative in precedenza assunte.

## 2.1. FASE ISTRUTTORIA

La fase istruttoria consiste nella raccolta dei dati ed informazioni rilevanti ai fini dell'autovalutazione sulla base degli strumenti a disposizione. In particolare, per quanto concerne la composizione e la funzionalità dell'Organo nel suo complesso, la raccolta dei dati è avvenuta prevalentemente sulla base delle risposte fornite dai componenti l'Organo stesso alle domande contenute negli specifici questionari di approfondimento. Alcune risposte sono state oggetto di variazioni, integrazioni ed approfondimenti a seguito di svolgimento di interviste individuali e/o collegiali da parte del Vice Direttore Generale Vicario.

I questionari, predisposti dalla Capogruppo e distribuiti dalla Banca ai propri esponenti, sono i seguenti:

**A. Questionario per l'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo;**

**B. Questionario per l'Autovalutazione della composizione dell'Organo.**

Il questionario relativo al **funzionamento** richiede da parte di ogni componente una valutazione delle caratteristiche dell'Organo nel suo complesso. Il questionario ha la seguente struttura:

1. Quesiti relativi alle **caratteristiche generali dell'Organo** in riferimento al numero di componenti, ai tempi dedicati all'incarico, alla formalizzazione dei ruoli, e alle competenze dei componenti in specifiche aree di attività.

### 1.1. Funzionamento dell'Organo

Funzionamento, con specifico riferimento alle riunioni dell'Organo: modalità di convocazione, conduzione, frequenza, efficacia della dialettica interna, gestione dei conflitti interni, ruolo dell'Amministratore Indipendente, attività.

### 1.2. Aree Tematiche

- a. Supervisione strategica e gestione, riguardante l'adeguatezza dell'Organo nell'attività di analisi delle questioni aventi rilevanza strategica e nella valutazione del generale andamento della gestione.
- b. Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework, concernente la capacità dell'Organo di assicurare funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni e di definire dei livelli di rischio ritenuti adeguati ("risk appetite") e sostenibili ("risk tolerance") in relazione ai rischi cui la Banca risulta esposta.
- c. Processo ICAAP, riguardante il livello di vigilanza esercitato dall'Organo sulla corretta applicazione del Processo ICAAP.
- d. Gestione dei conflitti di interesse, relativo alla capacità dell'Organo di gestire le situazioni di potenziale conflitto d'interessi.
- e. Sistema di deleghe e poteri, concernente l'azione di verifica da parte dell'Organo dell'adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema delle deleghe interne e della sua conformità a quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa di settore.
- f. Sistema di remunerazione e incentivazione, riguardante la verifica della coerenza del sistema di remunerazione/incentivazione del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale con le linee guida emanate dalla Capogruppo e con la normativa vigente.
- g. Sistemi informativo – contabili e sistema di revisione interna, attinente alla verifica dell'adeguatezza dei sistemi informativo – contabili, dell'affidabilità del piano di continuità operativa e della correttezza del sistema segnaletico di vigilanza.
- h. Processi per la prestazione dei servizi, verificando la conoscenza dei principali rischi derivanti dalla prestazione dei servizi e delle attività della Banca e le eventuali lacune o inadeguatezze nei processi operativi.
- i. Esercizio delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001

### 1.3. Valutazione generale

### 1.4. Valutazione dei flussi di informazioni

2. Quesiti concernenti la **formazione**, al fine di poter predisporre un adeguato piano di formazione per i componenti dell'Organo, evidenziando eventuali temi di particolare interesse o per cui si ritiene di avere necessità di approfondimento.

Il Questionario per l'Autovalutazione della **composizione dell'Organo** richiede un giudizio da parte di ogni componente in merito ad aspetti che si riferiscono allo stesso soggetto compilante. Il questionario ha la seguente struttura:

1. **Informazioni generali** dell'esponente, avendo riguardo anche alla data di prima nomina, agli anni in carica, agli esiti delle precedenti autovalutazioni e valutazioni da parte della Capogruppo e delle Autorità di Vigilanza, inserendo anche eventuali raccomandazioni e/o osservazioni predisposte in tali sedi.
2. **Esperienza**, riguardante (i) la valutazione del corso di studi, le conoscenze teoriche e le precedenti esperienze pratiche (incarichi) dell'Esponente ed i requisiti di esperienza professionale posseduti dai Consiglieri, (ii) il proprio livello di competenza negli ambiti rilevanti indicati dalla normativa in vigore e (iii) l'attività formativa seguita;
3. **Onorabilità e Correttezza**;
4. **Indipendenza di giudizio e Conflitti d'interesse**, concernente il possesso dei requisiti di indipendenza, così come definita nello Statuto-tipo delle Banche Affiliate, e l'assenza di conflitti d'interesse (potenziali o effettivi) di natura personale, professionale, finanziaria, politica o non conforme al divieto di interlocking directorship;
5. **Disponibilità di tempo**;
6. **Idoneità collettiva**.

I questionari sono stati inviati dal Vice Direttore Generale Vicario ai componenti dell'Organo in data 29 agosto 2023 e riconsegnati dai singoli esponenti, una volta compilati, attraverso le modalità indicate.

La raccolta dei dati è inoltre avvenuta tramite la raccolta del **Registro Presenze del Consiglio di Amministrazione** e del **Registro Presenze Formazione**.

## 2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI RACCOLTE

La fase di elaborazione e analisi dei dati raccolti ha compreso l'esame, anche in termini di completezza e coerenza, delle risposte fornite dagli Esponenti tramite i questionari, avendo riguardo alle due aree di valutazione (composizione e funzionamento) nonché delle informazioni contenute nei Registri Presenze del Consiglio e della Formazione.

In esito alla verifica delle risposte fornite nei singoli questionari, sono state compilate delle "Tabelle di Sintesi" dalle quali è stato possibile evincere le competenze non solo del singolo Esponente ma anche dell'intero Organo sociale, nonché la funzionalità di quest'ultimo così come rappresentata dai rispettivi componenti. È stato così possibile ricondurre tutte le informazioni presenti nei vari questionari ad una singola tabella finale.

La Vice Direzione ha dunque analizzato le risposte ai diversi profili di valutazione considerando gli aspetti critici sollevati e raccogliendo i punti di forza e di debolezza evidenziati, producendo una prima sintesi degli esiti che esprime sinteticamente la situazione corrente e inerente all'attuazione e allo stato di avanzamento delle azioni correttive in precedenza assunte.

## 2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Presidente, con il supporto della Vice Direzione, considerati gli aspetti critici sollevati e i punti di forza e di debolezza evidenziati, dopo aver valutato alcune possibili azioni correttive da proporre all'Organo, ha elaborato la bozza di Relazione di Autovalutazione da sottoporre all'esame e alla successiva approvazione dell'Organo stesso.

## 2.4. ESAME COLLEGIALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE

Nella riunione del 27 settembre 2023, il Presidente ha rappresentato al Consiglio di Amministrazione gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata dall'Organo.

## 2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE

In occasione della medesima seduta consiliare, il Consiglio ha preso atto dell'assenza, nella precedente Relazione di Autovalutazione, di criticità rilevanti che richiedessero l'attuazione di specifiche e immediate azioni correttive.

## 3. SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

### 3.1. SOGGETTI COINVOLTI

Nell'ambito dell'esercizio di autovalutazione sono intervenuti i seguenti soggetti:

- A. **il Presidente dell'Organo Sociale** che ha promosso l'avvio del processo e vigilato affinché esso fosse svolto nell'ambito e secondo le linee stabilite nel Regolamento e fosse caratterizzato da efficacia e coerenza rispetto alla complessità dei lavori e dei compiti dell'Organo;
- B. **i componenti del Consiglio di Amministrazione**, che hanno individualmente fornito dati e informazioni e collegialmente esaminato e approvato la metodologia e il processo di autovalutazione e partecipato alla condivisione dei risultati, fino all'approvazione della presente relazione e del relativo piano delle azioni implementative;

Si è infine ritenuto di non coinvolgere nel processo professionisti esterni.

## 4. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE

### 4.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DELL'ORGANO

Con riferimento al profilo quantitativo, il Consiglio di Amministrazione risulta conforme alla composizione quantitativa ottimale come definita nello Statuto di BCC LODI S.C. e nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate".

Il Consiglio di Amministrazione risulta composto di N. 7 esponenti.

Di seguito il dettaglio dei componenti dell'Organo.

Nr.	COGNOME	NOME	CARICA	DATA NASCITA	DATA DI PRIMA NOMINA	DATA DI NOMINA
1	BERTOLI	ALBERTO	Presidente Consiglio di Amministrazione	31/03/1977	18 dicembre 2012	19 maggio 2022
2	SAGNELLI	MARCO MARIA ROSARIO	Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	14/05/1967	22 maggio 2016	19 maggio 2022
3	CIPOLLA	PAOLO GIOVANNI	Amministratore	20/09/1972	22 maggio 2016	19 maggio 2022
4	FONTANA	GIUSEPPE	Amministratore Indipendente	23/04/1948	27 maggio 2019	19 maggio 2022
5	LIVRAGHI	STEFANO	Amministratore	09/01/1983	22 maggio 2016	19 maggio 2022
6	CECCARDI	CINZIA	Amministratore Indipendente supplente e Link Auditor	28/02/1974	21 novembre 2017	19 maggio 2022
7	DUVA	CRISTIANO	Amministratore	04/08/1969	12 ottobre 2022	28 maggio 2023

### 4.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DELL'ORGANO

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

Gli esponenti hanno fornito una esauriente informativa sulle proprie caratteristiche personali e professionali, sulle proprie competenze, sulla propria esperienza pregressa legata al settore bancario e finanziario nonché sugli incarichi direttivi e di vertice ricoperti in settori diversi quale quello industriale, commerciale o professionale.

#### 4.2.1. REQUISITI E CRITERI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA

Tutti gli esponenti hanno dichiarato:

- di possedere i requisiti di professionalità di cui agli artt. 7, 8 e 9 del D.M. 169/2020 e dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate";
- con riguardo al Presidente, al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione: di possedere i più stringenti requisiti di professionalità previsti dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate";
- di possedere i requisiti di competenza richiesti per la carica; è stata infatti accertata la sussistenza in capo agli esponenti delle aree di competenza e di conoscenza richieste dall'art. 10 del D.M. 169/2020, dal "Modello", anche in linea con gli orientamenti europei, al fine di assicurare un'adeguata composizione dell'Organo in termini di competenza.

Inoltre, i componenti dell'Organo detengono un livello di conoscenza Alto/ Medio-Alto in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella<sup>47</sup>.

#### ESPERIENZA E COMPETENZA

<sup>47</sup> 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

	<b>Alta</b>	<b>Medio-Alta</b>	<b>Media</b>	<b>Medio-Bassa</b>	<b>Bassa</b>	<b>N/A</b>
<i> Mercati bancari e finanziari</i>	<b>2</b>	<b>5</b>	-	-	-	-
<i> Requisiti giuridici e quadro regolamentare</i>	<b>3</b>	<b>4</b>	-	-	-	-
<i> Prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo</i>	<b>4</b>	<b>3</b>	-	-	-	-
<i> Programmazione strategica, consapevolezza degli indirizzi strategici aziendali o del piano industriale</i>	<b>3</b>	<b>4</b>	-	-	-	-
<i> Gestione dei rischi</i>	<b>3</b>	<b>4</b>	-	-	-	-
<i> Conoscenze ed esperienza in materia di rischi climatici e ambientali</i>	<b>3</b>	<b>4</b>	-	-	-	-
<i> Contabilità e revisione</i>	<b>3</b>	<b>4</b>	-	-	-	-
<i> Valutazione dell'efficacia dei meccanismi di governance dell'ente creditizio</i>	<b>4</b>	<b>3</b>	-	-	-	-
<i> Interpretazione dei dati finanziari di un ente creditizio, individuazione delle principali problematiche sulla base di tali informazioni nonché di adeguati presidi e misure</i>	<b>2</b>	<b>5</b>	-	-	-	-

Gli esponenti hanno peraltro già partecipato nel corso del primo anno di incarico alle attività formative fornite da parte della Capogruppo, come illustrato di seguito nella sezione dedicata.

#### **4.2.2. REQUISITI E CRITERI DI ONORABILITÀ E CORRETTEZZA**

Ogni esponente ha dichiarato di essere in possesso dei requisiti e criteri di onorabilità e correttezza ex artt. 3 e seguenti del D.M. del 23 novembre 2020, n. 169.:

Non sono peraltro emerse evidenze in capo ad alcuno dei componenti dell'Organo relativamente a:

- circostanze da cui risulti che il soggetto non è stato trasparente, aperto e collaborativo nei rapporti con qualsiasi Autorità Competente;
- rifiuti, revoche, ritiri o cancellazioni di registrazioni, autorizzazioni, iscrizione o licenze a svolgere attività commerciali, imprenditoriali o professionali;
- licenziamenti da impieghi precedenti o di qualsiasi destituzione da e/o interruzione di un ruolo fiduciario o situazioni analoghe, o le ragioni di una richiesta di dimissioni dalla posizione ricoperta;
- interdizione, da parte di qualsivoglia Autorità Competente, di agire in qualità di componente di un Organo Sociale;
- più in generale, non conformità della condotta a criteri di ragionevolezza.

#### **4.2.3. DISPONIBILITÀ DI TEMPO**

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

Dall'analisi dei dati relativi alle n. 34 riunioni tenutesi fra il 24 maggio 2022 e il 26 settembre 2023, emerge che gli esponenti hanno partecipato alle riunioni come di seguito dettagliato:

	<b>Bertoli Alberto</b>	<b>Ceccardi Cinzia</b>	<b>Cipolla Paolo</b>	<b>Livraghi Stefano</b>	<b>Sagnelli Marco</b>	<b>Fontana Giuseppe</b>	<b>Duva Cristiano</b>
RIUNIONI CDA UTILI	34	34	34	34	34	34	24
RIUNIONI CDA PARTECIPATE	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>21</b>
% FREQUENZA	97,1%	100,0%	100,0%	94,1%	82,4%	100,0%	87,5%

Il tasso di partecipazione è pari a una media del 94,40%. La durata media delle riunioni, escludendo i tempi preparatori, è stata di poco meno di 2 ore e mezza.

Dalla disamina dei questionari compilati dagli esponenti risulta che tutti gli esponenti sono informati dell'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti ed hanno confermato di possedere e rispettare i requisiti di dedizione di tempo nonché gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla disciplina legale, regolamentare e/o statutaria ovvero elaborati da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna.

Gli esiti dell'analisi valutativa evidenziano che tutti i componenti dell'Organo appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità e rispettano il limite di incarichi eventualmente applicabili.

#### **4.2.4. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO**

Tutti gli esponenti appaiono in grado di agire con "indipendenza di giudizio" e dunque di adottare decisioni e giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.

In particolare, gli Esponenti hanno dichiarato di possedere i requisiti di indipendenza ex art. 34.4 lett. c), d) e f) dello Statuto.

Inoltre, ogni Esponente ha dichiarato, in conformità all'art. 15 del D.M. 169/2020, di agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Banca e nel rispetto della legge e di ogni altra norma applicabile.

Tuttavia, si segnala quanto segue:

##### **1. Alberto BERTOLI – Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Dall'esame condotto è emerso:

- un potenziale conflitto di interessi di carattere finanziario a causa della significatività del totale di tutte le esposizioni (di cassa e di firma, dirette e indirette) riferibili all'Esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo; il totale delle esposizioni si colloca al di sotto della soglia di particolare rilevanza (pari ad Euro 1 milione) attribuita dal "Modello di Gruppo per la Composizione Quali-Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate", le esposizioni sono state concesse a condizioni di mercato per clienti di pari standing e il loro status è "in bonis".

Per le sue caratteristiche il potenziale conflitto di interesse segnalato non è ritenuto tale da compromettere l'indipendenza di giudizio dell'esponente in quanto la capacità di reddito e le garanzie personali e reali prestate dall'esponente Bertoli Alberto, e dai soggetti collegati e/o rilevanti garantiscono il servizio delle esposizioni in essere. In ogni caso la banca monitora, nel continuo, la situazione potenzialmente conflittuale.

##### **2. Marco Maria Rosario SAGNELLI – Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Dall'esame condotto è emerso un potenziale conflitto di interessi di carattere finanziario a causa della significatività dell'esposizione (di cassa e di firma, dirette e indirette) riferibile all'Esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di amministrazione, direzione o controllo; il totale dell'esposizione si colloca al di sopra della soglia di particolare rilevanza (pari ad Euro 1 milione) attribuita dal "Modello di Gruppo per la Composizione Quali-Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate":

L'esposizione è stata concessa a condizioni di mercato per clienti di pari standing e lo status delle singole posizioni è "in bonis".

La Sagnelli Development SRL (che svolge attività di Costruzione di edifici residenziali e non residenziali) è posseduta dalla famiglia Sagnelli e l'esponente è Amministratore unico della medesima dal 2015; sulla base della documentazione a mani della Banca l'esponente ha capacità patrimoniale e di reddito adeguate all'entità dell'esposizione verso la Sagnelli Development SRL verso la quale sono prestate dall'esponente anche capienti garanzie reali.

Per quanto sopra evidenziato il potenziale conflitto di interesse segnalato non è ritenuto tale da compromettere l'indipendenza di giudizio dell'esponente. In ogni caso la banca monitora, nel continuo, la situazione potenzialmente conflittuale.

##### **3. Stefano LIVRAGHI – Amministratore**

Dall'esame condotto è emerso un potenziale conflitto di interessi di carattere finanziario a causa delle esposizioni verso la Banca detenute dalla Lestrico, Livraghi, Viola & Partner STP SRL di cui l'esponente è in possesso di 1/3 delle quote al pari di altro esponente eletto Sindaco Effettivo; le esposizioni, risultano in bonis e concesse a condizioni di mercato per clienti di pari standing.

A seguito di attenta e puntuale disamina da parte del Consiglio di Amministrazione si ritiene che tale situazione non infici in concreto sull'indipendenza di giudizio dell'esponente in quanto:

- il Sindaco socio paritario della STP SRL non è Presidente né ricopre incarichi esecutivi all'interno della Banca, e pertanto tale situazione non rientra fra le ipotesi previste all'art. 15 del Regolamento;
- le esposizioni finanziarie dirette verso la banca dell'esponente e della collegata Lestrico, Livraghi, Viola & Partner STP SRL non rientrano nella definizione di esposizioni finanziarie "particolarmente rilevanti" ai sensi del Modello;
- la capacità di reddito e le garanzie reali e personali prestate dall'esponente, e dai soggetti collegati e/o rilevanti garantiscono il servizio delle esposizioni dirette ed in capo alla Lestrico, Livraghi, Viola & Partner STP SRL.

#### **4. Giuseppe FONTANA – Amministratore Indipendente**

Dall'esame condotto è emerso un potenziale conflitto di interessi di carattere finanziario in relazione ad una potenziale esposizione finanziaria verso la Banca. A seguito di attenta e puntuale disamina da parte del Consiglio di Amministrazione si ritiene che tale situazione non infici in concreto sull'indipendenza di giudizio dell'esponente per l'esiguità dell'importo della potenziale esposizione.

#### **5. Cinzia CECCARDI – Amministratore, Link Auditor e Amministratore Indipendente Supplente**

Dall'esame condotto è emerso un potenziale conflitto di interessi di carattere finanziario in quanto l'esponente ricopre l'incarico di Sindaco Effettivo presso una società, la Microdisegno SRL, che detiene esposizioni finanziarie verso la Banca. A seguito di attenta e puntuale disamina da parte del Consiglio di Amministrazione si ritiene che tale situazione non infici in concreto sull'indipendenza di giudizio dell'esponente in quanto l'esposizione accordata alla Società si colloca al di sotto della soglia di particolare rilevanza (pari ad Euro 1 milione) attribuita dal "Modello di Gruppo per la Composizione Quali-Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate", le esposizioni sono state concesse a condizioni di mercato per clienti di pari standing, il loro status è "in bonis" e l'ammontare è esiguo rispetto ai Fondi Propri della Banca.

In ogni caso la banca monitora, nel continuo, la situazione potenzialmente conflittuale.

#### **6. Cristiano DUVA – Amministratore**

Dall'esame condotto è emerso un potenziale conflitto di interessi di carattere finanziario a causa della significatività dell'esposizione (di firma, dirette e indirette) riferibile all'Esponente, ai soggetti ad esso collegati ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013 oppure alle società presso le quali l'Esponente ricopre cariche di controllo; il totale dell'esposizione si colloca al di sotto della soglia di particolare rilevanza (pari ad Euro 1 milione) attribuita dal "Modello di Gruppo per la Composizione Quali-Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate". L'esposizione è stata concessa a condizioni di mercato per clienti di pari standing e lo status delle singole posizioni è "in bonis".

Sulla base della documentazione a mani della Banca il Consiglio di Amministrazione ritiene che tali situazioni non inficino in concreto sull'indipendenza di giudizio dell'esponente (come richiesta ai sensi dell'art. 15 del Regolamento) in quanto la capacità patrimoniale, di reddito e le garanzie personali e reali prestate dall'esponente, Cristiano DUVA, e dai soggetti collegati e/o rilevanti, garantiscono il servizio delle esposizioni verso la Banca. In ogni caso la banca monitora, nel continuo, la situazione potenzialmente conflittuale.

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

## **4.2.5. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" prevede che la composizione degli Organi Sociali sia adeguatamente diversificata in modo da assicurare la più ampia varietà in termini di percorso formativo e professionale, genere ed età (oltre che di provenienza geografica), e ciò per acquisire opinioni ed esperienze diversificate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli.

A tal riguardo, dall'analisi condotta è emerso un adeguato profilo di rappresentatività relativo agli aspetti sopra citati; in particolare dall'analisi dei questionari è emerso che:

- la composizione dell'Organo Sociale è diversificata in termini di percorso formativo e professionale nonché di età anagrafica, genere, durata di permanenza nell'incarico e competenze;

- l'età media degli esponenti è di 53 anni,
- in relazione al profilo della diversità di genere, 1 esponente, pari al 14.28%, appartiene al genere meno rappresentato. Il numero è coerente con le prescrizioni del Modello vigente

Totale componenti CDA/CS	3	5	7	9	11	13
Numero minimo di membri appartenenti al genere meno rappresentato	1	1	1	2	2	3

### 4.3. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

L'Autovalutazione del funzionamento dell'Organo è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dagli esponenti a 81 domande contenute in un apposito questionario.

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

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

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

#### 4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dagli esponenti in relazione al funzionamento dell'Organo risulta largamente positivo, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 3,84.

Componenti	Riunioni dal 1° cda post nomina assembleare	Durata	Presenza
7	34	2 ore e 30	94,40%

Sulla base delle risposte fornite dagli esponenti al primo set di domande presenti nel questionario, emerge un giudizio di ampia adeguatezza relativamente al funzionamento dell'Organo.

##### 4.3.1.1. FUNZIONAMENTO

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

- Le modalità di convocazione e il funzionamento delle riunioni del Consiglio di Amministrazione risultano essere adeguati, seguono un iter definito e formalizzato in apposito Regolamento; non sono regolate modalità alternative per la tenuta delle riunioni consiliari ma i consiglieri non ne ravvisano la necessità;
- Il Consiglio di Amministrazione si è sempre riunito in base alle convocazioni stabilite dal Presidente e secondo il numero delle riunioni programmate; il Presidente, oltre a verificare l'adeguatezza delle informazioni fornite al Consiglio correlate con i temi previsti nell'odg, fa pervenire a tutti i consiglieri, per il tramite del Direttore Generale, la convocazione con l'ordine del giorno; la documentazione a supporto delle delibere viene messa a disposizione dei partecipanti, presso la Sede della BCC, con almeno 5 giorni di anticipo in modo da consentire la preparazione alle discussioni; il presidente svolge sempre il ruolo di garante del dibattito consiliare favorendo la neutralità del dibattito.
- Le riunioni si sono svolte in maniera efficiente ed adeguata ai temi da trattare affrontando sempre in prima battuta, quali priorità, le problematiche più significative, siano esse argomento o verifica di maggiore rilevanza siano esse argomento di importanza strategica; l'efficienza della riunione è dimostrata dalla conduzione di un

dibattito che favorisce un'adeguata interazione tra i consiglieri ed una proficua dialettica oltre ad un confronto costruttivo con il Collegio Sindacale che consente, ove occorra, un intervento tempestivo sulle aree di criticità;

- Ciascun consigliere ritiene di poter fornire un contributo effettivo alla discussione e ritiene che ciascuno dei componenti possa fornirlo; le eventuali opinioni discordanti costituiscono spunti per un confronto approfondito, sereno e costruttivo;
- I consiglieri comunicano prontamente informazioni o notizie (interne e/o esterne) che possono influenzare la gestione e l'operatività della Banca ed agiscono in modo da tutelare la società senza divulgare informazioni riservate (sensibili) di cui siano a conoscenza per il ruolo che ricoprono;
- I consiglieri ritengono ottimale la costituzione di una Commissione Immobili che, sviscerando le problematiche specifiche, possa favorire l'assunzione di decisioni consapevoli;
- Il consiglio di Amministrazione nomina ad ogni seduta un membro della direzione quale Segretario della seduta; il Segretario redige il verbale delle adunanze del consiglio che vengono preventivamente lette da tutti i consiglieri al fine di verificarne la precisione, l'eshaustività e la fedeltà rispetto all'andamento dei lavori consiliari consentendo di evincere chiaramente il processo delle verifiche effettuate e le azioni suggerite per rimuovere eventuali criticità rilevate, e tempestive rispetto alla data di tenuta della riunione.
- Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, modificato ed aggiornato il modello organizzativo 231, idoneo a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi richiamati dal decreto D.lgs. n. 231/2001;
- Il Consiglio di Amministrazione ha approvato un programma di corsi di formazione e/o aggiornamento adeguato in relazione alle tematiche oggetto del dibattito consiliare proposto dalla Capogruppo.

2.1.1 Funzionamento		Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
10	Le modalità di convocazione e il funzionamento delle riunioni del Consiglio di Amministrazione (e dei Comitati interni) seguono un iter definito e formalizzato in apposito Regolamento?	0	0			7	4,0
11	Sono previste modalità alternative per la tenuta delle riunioni del Consiglio di Amministrazione (es. teleconferenza)?	0	0			7	4,0
12	Se la risposta alla domanda precedente è affermativa: tali modalità consentono di poter identificare tutti i partecipanti? Consentono a questi ultimi di seguire in tempo reale la discussione ed intervenire nella trattazione degli argomenti all'ordine del giorno, nonché visionare, ricevere e trattare la documentazione oggetto di analisi?	0	0	0	2	5	3,7
13	Il Consiglio di Amministrazione si è riunito secondo il numero delle riunioni programmate per l'esercizio in corso?	0	0			7	4,0
14	Il Consiglio di Amministrazione si è riunito in base alle convocazioni stabilite dal Presidente o su richiesta dell'Amministratore Delegato, della maggioranza dei Consiglieri o del Collegio Sindacale?	0	0			7	4,0
15	Gli Amministratori indipendenti si sono riuniti almeno una volta l'anno in assenza degli altri Amministratori?	7	0			0	0
16	In che misura si ritiene che le riunioni del Consiglio di Amministrazione siano state svolte in modo efficiente/ adeguato affrontando in modo prioritario le problematiche più significative?	0	0	0	1	6	3,9

2.1.1 Funzionamento		Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
17	Nel programmare le attività di verifica e nello stilare, conseguentemente, l'ordine del giorno delle riunioni previste, viene data dal Presidente priorità agli argomenti e alle verifiche di maggiore rilevanza e in particolare a quelle di importanza strategica, considerando di tempo in tempo le attività della Banca?	0	0	0	1	6	3,9
18	Il dibattito consiliare è tale da favorire una proficua dialettica e interazione tra componenti, consentendo che le decisioni siano assunte all'esito di adeguati approfondimenti?	0	0	0	1	6	3,9
19	Il Presidente svolge al meglio il suo ruolo di garante del dibattito consiliare, favorendo la neutralità del dibattito consiliare?	0	0	0	1	6	3,9
20	Il Presidente si assicura dell'adeguatezza delle informazioni correlate con i temi all'ordine del giorno?	0	0	0	1	6	3,9
21	Il Presidente facilita un efficace confronto con il Collegio Sindacale al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione di intervenire tempestivamente nelle aree che presentano carenza e/o irregolarità?	0	0	0	1	6	3,9
22	Il Presidente assicura che alle materie di rilevanza strategica venga dedicato tutto il tempo necessario nel corso delle riunioni del Consiglio?	0	0	0	1	6	3,9
23	I consiglieri esecutivi riferiscono al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta in modo esaustivo?	7	0	0	0	0	0
24	I consiglieri non esecutivi sono compartecipi delle decisioni assunte?	0	0	0	1	6	3,9
25	Come giudica il suo coinvolgimento nel dibattito consiliare? Ritiene di fornire un contributo effettivo all'assunzione delle decisioni?	0	0	0	2	5	3,7
26	Come giudica il coinvolgimento dei singoli componenti nel dibattito consiliare? Ritiene forniscano un contributo effettivo all'assunzione delle decisioni?	0	0	0	4	3	3,4
27	Gli Amministratori e i Sindaci ricevono dal Presidente del Consiglio di Amministrazione la convocazione, l'ordine del giorno e la documentazione a supporto delle delibere con un certo anticipo in modo da organizzare la propria agenda e in modo tale da potersi preparare sugli argomenti?	0	0	0	0	7	4,0
28	Il Consiglio di Amministrazione ha nominato tra i propri componenti, o nell'ambito di una delle funzioni aziendali, un segretario incaricato di compilare i verbali delle adunanze del Consiglio?	0	0			7	4,0

2.1.1 Funzionamento		Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
29	Le verbalizzazioni delle riunioni sono precise, esaustive e fedeli rispetto all'apporto del singolo componente e all'andamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione, consentendo di evincere chiaramente il processo delle verifiche effettuate e le azioni suggerite per rimuovere eventuali criticità rilevate, e tempestive rispetto alla data di tenuta della riunione?	0	0	0	1	6	3,9
30	In che misura il Consiglio di Amministrazione ritiene di essere stato in grado di trattare costruttivamente i conflitti interni che possono essere nati durante il funzionamento del Consiglio stesso?	0	0	0	1	6	3,9
31	I componenti del Consiglio di Amministrazione comunicano prontamente informazioni o notizie (interne e/o esterne) che possono influenzare la gestione e l'operatività della Banca?	0	0	0	1	6	3,9
32	I componenti del Consiglio di Amministrazione hanno sempre agito in modo da tutelare la società senza divulgare informazioni riservate (sensibili) di cui siano a conoscenza per il ruolo che ricoprono?	0	0	0	1	6	3,9
33	Ove presente, l'istituzione dei Comitati consente di favorire l'assunzione di decisioni in settori di particolare sensibilità?	7	0	0	0	0	0
34	Ritiene sussista un adeguato dialogo tra il Consiglio di Amministrazione e i Comitati?	7	0	0	0	0	0!
35	Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, modificato ed aggiornato il modello organizzativo 231, idoneo a prevenire i reati e gli illeciti amministrativi richiamati dal decreto D.lgs. n. 231/2001?	0	0			7	4,0
36	Il Consiglio di Amministrazione ha istituito corsi di formazione e/o aggiornamento adeguati in relazione alle tematiche oggetto del dibattito consiliare?	0	0	0	1	6	3,9

#### 4.3.1.2. SUPERVISIONE STRATEGICA E GESTIONE

Come si evince dalle risposte riportate in tabella,:

- Il Consiglio di Amministrazione ha esaminato ed approvato i piani strategici, industriali e finanziari e il Sistema di governo societario della Banca svolgendo la sua attività di supervisione strategica in base ai principi di sana e prudente gestione e contemperando il diverso orizzonte temporale degli obiettivi
- Il Consiglio di Amministrazione dibatte e approfondisce adeguatamente le questioni aventi rilevanza strategica con un'adeguata tempistica; valuta periodicamente l'andamento della gestione dibattendo sui risultati raggiunti e sugli eventuali scostamenti da quelli originariamente programmati
- Il consiglio assicura un efficace confronto con il Collegio Sindacale e le funzioni aziendali coinvolte al fine di consentire al Consiglio medesimo di intervenire tempestivamente nelle aree che dovessero presentare carenza e/o irregolarità

1.1.2 Supervisione strategica e gestione		Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
37	In che misura il Consiglio di Amministrazione ha svolto la sua attività di supervisione strategica in base ai principi di sana e prudente gestione?	0	0	0	1	6	3,9
38	Il Consiglio di Amministrazione ha esaminato ed approvato i piani strategici, industriali e finanziari, il sistema di governo societario della Banca?	0	0			7	4,0
39	Le decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione riflettono un appropriato equilibrio tra gli obiettivi di breve e medio-lungo periodo?	0	0	0	2	5	3,7
40	Il Consiglio di Amministrazione dibatte e approfondisce adeguatamente le questioni aventi rilevanza strategica?	0	0	0	1	6	3,9
41	Le riunioni consiliari dedicate alle questioni aventi rilevanza strategica si svolgono con un'adeguata tempistica?	0	0	0	1	6	3,9
42	In che misura il Consiglio di Amministrazione ritiene di aver valutato il generale andamento della gestione, tenendo in considerazione, in particolare, le informazioni ricevute dagli organi delegati, nonché confrontando periodicamente i risultati conseguiti con quelli programmati?	0	0	0	2	5	3,7
43	Risulta assicurato un efficace confronto con il Collegio Sindacale e le funzioni aziendali coinvolte al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione di intervenire tempestivamente nelle aree che presentano carenze e/o irregolarità?	0	0	0	1	6	3,9
44	In che misura il Consiglio di Amministrazione ritiene di essersi tempestivamente adoperato per la risoluzione di eventuali carenze e/o irregolarità?	0	0	0	0	7	4,0

#### 4.3.1.3. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI, GESTIONE DEI RISCHI E RISK APPETITE FRAMEWORK

Anche in tema di controlli interni, gestione dei rischi e RAF il giudizio espresso dai componenti del Consiglio di Amministrazione è di ampia adeguatezza:

- Il Consiglio di Amministrazione ha istituito un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi assicurandone funzionalità ed efficacia; la sua adeguatezza viene valutata almeno annualmente
- Il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Responsabile della funzione di Internal Audit, in conformità allo Statuto, assicurando che lo stesso sia dotato delle risorse adeguate all'espletamento delle proprie responsabilità
- Il Consiglio di Amministrazione è in grado di definire in maniera adeguata gli elementi essenziali dell'architettura complessiva del Sistema dei controlli (poteri, responsabilità, conflitti di interesse e flussi informativi)
- Il Consiglio di Amministrazione possiede adeguate competenze per la definizione dei livelli di rischio ritenuti adeguati ("risk appetite") e sostenibili ("risk tolerance") in relazione ai rischi cui la Banca risulta esposta; le procedure interne della Banca sono in grado di individuare in maniera chiara i livelli di rischio prescelto
- Il Consiglio di Amministrazione riceve adeguata e tempestiva informativa dalle strutture coinvolte nel Sistema dei controlli interni, in particolare dalle funzioni di compliance, antiriciclaggio, risk management e internal audit; il Consiglio si adopera con tempestività nella risoluzione delle cause di rischio

1.1.3 Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework		Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
	Quesito						
45	Il Consiglio di Amministrazione è in grado di assicurare funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni?	0	0	0	2	5	3,7
46	Il Consiglio di Amministrazione ha istituito un efficace sistema di controllo interno e di gestione dei rischi?	0	0	0	1	6	3,9
47	Il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Responsabile della funzione di Internal Audit, in conformità allo Statuto, assicurando che lo stesso sia dotato delle risorse adeguate all'espletamento delle proprie responsabilità?	0	0			7	4,0
48	Il Consiglio di Amministrazione è in grado di definire in maniera adeguata gli elementi essenziali dell'architettura complessiva del sistema dei controlli (poteri, responsabilità, conflitti di interesse e flussi informativi)?	0	0	0	2	5	3,7
49	Il Consiglio di Amministrazione possiede adeguate competenze per la definizione dei livelli di rischio ritenuti adeguati ("risk appetite") e sostenibili ("risk tolerance") in relazione ai rischi cui la Banca risulta esposta?	0	0	0	3	4	3,6
50	Le procedure interne della Banca individuano in maniera chiara i livelli di rischio prescelto?	0	0	0	1	6	3,9
51	Il Consiglio di Amministrazione riceve adeguata e tempestiva informativa dalle strutture coinvolte nel sistema dei controlli interni, in particolare dalle funzioni di compliance, antiriciclaggio, risk management e internal audit.	0	0	0	1	6	3,9
52	In che misura il Consiglio di Amministrazione ritiene di aver valutato, con cadenza almeno annuale, l'adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi rispetto alle caratteristiche della Banca e al profilo di rischio assunto, nonché la sua efficacia, esprimendo la propria valutazione sull'adeguatezza complessiva dello stesso nella relazione sul governo societario?	0	0	0	2	5	3,7
53	In che misura il Consiglio di Amministrazione ritiene di essersi tempestivamente adoperato per la risoluzione delle cause di rischio in essere e/o potenziali?	0	0	0	1	6	3,9

#### 4.3.1.4. PROCESSO ICAAP, GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE E SISTEMI DI DELEGHE, DI REMUNERAZIONE E INFORMATIVO-CONTABILI

Il giudizio espresso in tema di Processo ICAAP:

- Le procedure interne della Banca individuano in maniera chiara le responsabilità e i flussi informativi attinenti al Processo ICAAP; le verifiche periodiche da parte della funzione di controllo preposta sono programmate con adeguata tempistica e frequenza al fine di vigilare sulla corretta applicazione del processo ICAAP
- La reportistica inviata al Consiglio di Amministrazione consente un'effettiva vigilanza sul processo e l'evidenziazione delle anomalie eventualmente riscontrate

1.1.4 Processo ICAAP		Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
54	Le procedure interne della Banca individuano in maniera chiara le responsabilità e i flussi informativi attinenti al Processo ICAAP?	0	0	0	2	5	3,7
55	Le verifiche periodiche da parte della funzione di controllo preposta sono programmate con adeguata tempistica e frequenza al fine di vigilare sulla corretta applicazione del processo ICAAP?	0	0	0	2	5	3,7
56	Gli strumenti informativi a disposizione del Consiglio di Amministrazione consentono un'efficace vigilanza sul Processo ICAAP?	0	0	0	2	5	3,7
57	Il Consiglio di Amministrazione verifica periodicamente l'implementazione delle azioni correttive proposte nelle aree di interesse?	0	0	0	2	5	3,7
58	Il raccordo del Consiglio di Amministrazione con le funzioni aziendali coinvolte e l'Alta Direzione consente una tempestiva sottoposizione delle anomalie riscontrate alle funzioni e organi competenti?	0	0	0	1	6	3,9

Tutti i Consiglieri hanno espresso un giudizio "alto" in tema di gestione dei conflitti di interesse:

- Il consiglio di amministrazione monitora le situazioni e le delibere in potenziale conflitto di interesse con i propri componenti; allontana dall'aula di discussione gli esponenti in potenziale conflitto prima della discussione medesima
- Il raccordo del Consiglio di Amministrazione con le funzioni aziendali coinvolte consente una tempestiva sottoposizione delle anomalie riscontrate alle funzioni e organi competenti

1.1.5 Gestione dei conflitti di interesse		Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
59	In che misura il Consiglio di Amministrazione ritiene di aver monitorato le situazioni e le delibere in potenziale conflitto di interesse con i propri componenti?	0	0	0	0	7	4,0
60	Il raccordo del Consiglio di Amministrazione con le funzioni aziendali coinvolte e l'Alta Direzione consente una tempestiva sottoposizione delle anomalie riscontrate alle funzioni e organi competenti?	0	0	0	0	7	4,0

Tutti i Consiglieri hanno espresso un giudizio "alto" in tema di deleghe e di remunerazione:

- Il consiglio di amministrazione verifica con adeguata periodicità che la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe interne siano chiari, analitici e adeguati in relazione al conseguimento degli obiettivi aziendali e conformi a quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa di settore
- Il raccordo del Consiglio di Amministrazione con le funzioni aziendali coinvolte consente una tempestiva sottoposizione delle anomalie riscontrate alle funzioni e organi competenti
- Il sistema di remunerazione del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale è coerente con le linee guida emanate dalla Capogruppo ed è rivisto annualmente

1.1.6 Sistema di deleghe e poteri		Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
	Quesito						
61	Il Consiglio di Amministrazione verifica con adeguata periodicità che la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe interne siano chiari, analitici e adeguati in relazione al conseguimento degli obiettivi aziendali e conformi a quanto previsto dallo Statuto e dalla normativa di settore?	0	0	0	0	7	4,0
62	Il raccordo del Consiglio di Amministrazione con le funzioni aziendali coinvolte e l'Alta Direzione consente una tempestiva sottoposizione delle anomalie riscontrate alle funzioni e organi competenti?	0	0	0	0	7	4,0

1.1.7 Sistema di remunerazione e incentivazione		Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
	Quesito						
63	Il sistema di remunerazione/incentivazione del Consiglio di Amministrazione è coerente con le linee guida emanate dalla Capogruppo?	0	0	0	0	7	4,0
64	Il sistema di remunerazione/incentivazione della Direzione Generale è coerente con le linee guida emanate dalla Capogruppo?	0	0	0	0	7	4,0
65	Il Consiglio di Amministrazione provvede a rivedere annualmente il sistema di incentivazione aziendale?	0	0	0	0	7	4,0

Tutti gli esponenti hanno espresso un giudizio "medio-alto" o "alto" sia in tema di sistemi informativo-contabili che in tema di revisione interna:

- Il Consiglio di Amministrazione ritiene che i sistemi informativo - contabili posti in essere dalla Banca siano efficaci, efficienti, coerenti con le esigenze dell'operatività, adeguati in relazione al conseguimento degli obiettivi aziendali e conformi a quanto previsto dalla normativa di settore
- È assicurata con adeguata periodicità la verifica circa la sussistenza e l'efficacia di sistemi informatici che assicurino e tutelino la continuità aziendale
- È assicurata la completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del piano di continuità operativa
- Risulta assicurato un efficace confronto con il Collegio sindacale al fine di verificare la correttezza del sistema segnaletico di vigilanza e la sua fedeltà rispetto alle scritture contabili

1.1.8 Sistemi informativo – contabili e sistema di revisione interna		Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
	Quesito						
66	Si ritiene che i sistemi informativo - contabili posti in essere dalla Banca siano efficaci, efficienti, coerenti con le esigenze dell'operatività, adeguati in relazione al conseguimento degli obiettivi aziendali e conformi a quanto previsto dalla normativa di settore?	0	0	0	2	5	3,7
67	È assicurata con adeguata periodicità la verifica circa la sussistenza e l'efficacia di sistemi informatici che assicurino e tutelino la continuità aziendale?	0	0	0	2	5	3,7

## 1.1.8 Sistemi informativo – contabili e sistema di revisione interna

	Quesito	Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
68	È assicurata la completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del piano di continuità operativa?	0	0	0	2	5	3,7
69	Risulta assicurato un efficace confronto con il Collegio Sindacale al fine di verificare la correttezza del sistema segnaletico di vigilanza e la sua fedeltà rispetto alle scritture contabili?	0	0	0	1	6	3,9
70	In che misura il Consiglio di Amministrazione ritiene di essersi tempestivamente adoperato per l'adozione di misure correttive eventualmente necessarie?	0	0	0	1	6	3,9

## 4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

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

## 1.1.9 Valutazione generale

	Quesito	Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
71	Qual è la valutazione complessiva delle performance del Consiglio di Amministrazione?	0	0	0	2	5	3,7

## 4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

Gli esponenti ritengono ampiamente adeguato il flusso di informazioni dirette al Consiglio da parte del Collegio Sindacale, dell'OdV, delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle altre Funzioni Aziendali.

## 1.2 Valutazione dei flussi di informazioni

	Si ritiene adeguato il flusso di informazioni dirette al Consiglio di Amministrazione da parte di:	Non Applicabile	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
72	Collegio Sindacale	0	0			7	4,0
73	Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001	0	0			7	4,0
74	Comitati interni al Consiglio di Amministrazione	7	0			0	0
75	Altri Comitati (specificare quali)	7	0			0	0
76	Capogruppo Cassa Centrale Banca	0	0			7	4,0
77	Autorità Competente (tempestiva trasmissione da parte delle funzioni aziendali delle comunicazioni provenienti dalle Autorità di Vigilanza competenti e conseguente diffusione ai componenti del Consiglio di Amministrazione)	0	0			7	4,0

1.2 Valutazione dei flussi di informazioni		Non Applicabili	Basso / No / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Sì / Adeguato	Media valori delle risposte
	Si ritiene adeguato il flusso di informazioni dirette al Consiglio di Amministrazione da parte di:						
78	Funzione Internal Audit	0	0			7	4,0
79	Funzione Compliance	0	0			7	4,0
80	Funzione Risk Management	0	0			7	4,0
81	Funzione Antiriciclaggio	0	0			7	4,0

#### 4.3.4. AUTOVALUTAZIONE DEI COMITATI INTERNI

Non sono stati nominati Comitati endo-consiliari.

##### 4.3.4.1. COMITATO ESECUTIVO

Non è stato nominato un Comitato Esecutivo.

##### 4.3.5. FORMAZIONE

I Consiglieri di Amministrazione, a partire dalla nomina assembleare ricevuta, hanno partecipato alle attività formative fornite da parte della Capogruppo.

In particolare, nel periodo compreso fra il 19 maggio 2022 sono state erogate le seguenti sessioni formative:

BCC LAUDENSE LODI - FORMAZIONE PER GLI ESPONENTI AZIENDALI 2022-2023-2024								
TITOLO CORSO	Data	DESTINATARI						
		Geom. Alberto Bertoli	Arch. Marco Maria Rosario Sagnelli	Dr.ssa Cinzia Ceccardi	Avv. Paolo Giovanni Cicala	Dr. Stefano Livraghi	Dr. Giuseppe Fontana	Avv. Cristiano Duva
GESTIRE L'EVOLUZIONE ED IL CAMBIAMENTO: LA SFIDA DELLE ORGANIZZAZIONI	17/01/2023	1	1	1	1	1	1	1
IL D.LGS. 231/2001 CARATTERISTICHE, IMPLICAZIONI, RISCHI e PRESIDI*	26/01/2023	1	1	1	1	1	1	1
VALUTARE BUSINESS PLAN E PIANI ECONOMICO FINANZIARI DELLE AZIENDE IN CRISI: LE LINEE GUIDA DA SEGUIRE DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	31/01/2023	1	1	0	1	1	1	1
MODELLI DI BUSINESS DIGITALE	02/02/2023	1	1	1	1	1	1	1
LE NUOVE LINEE GUIDA EBA SU POLITICHE E PROCEDURE AML	23/02/2023	1	1	1	1	1	1	1
I MERCATI FINANZIARI SCENARI MACROECONOMICI IN ITALIA, EUROPA E INTERNAZIONALI*	02/03/2023							1
CONFLITTO DI INTERESSI E OPERAZIONI CON SOGGETTI COLLEGATI*	07/03/2023							0
GOVERNANCE E CULTURA DEL CREDITO*	14/03/2023	1	1	1	1	1	1	1
FINTECH	23/03/2023	1	1	1	1	1	1	1
IL SISTEMA DI VIGILANZA SULLE BANCHE SIGNIFICANT : AUTORITÀ E INTERLOCUTORI. IL SISTEMA DI VIGILANZA UNICA EUROPEA*	18/04/2023							1



identificate nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" risulta "Medio" o "Alto".

La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.

- Il Consiglio di Amministrazione:
  - o rispetta il limite del 20% di esponenti appartenenti al genere meno rappresentato
  - o presenta una diversificazione di esperienze professionali e di età anagrafica degli esponenti
- Il Consiglio di Amministrazione risulta in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali.
- **Eventuali misure correttive – Aree di intervento**  
Dall'attività di autovalutazione non sono state individuate criticità rilevanti per cui debbano essere implementate azioni correttive urgenti da parte dell'Organo."

## Riunione del Collegio Sindacale del 25 settembre 2023

### Relazione di Autovalutazione sulla Composizione del Collegio Sindacale (par. 7.1 del 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)

#### VERBALE N° 1274/2023

L'anno 2023, il giorno 25 del mese di Settembre, alle ore 8,40 (otto e quaranta) c/o gli Uffici Sede della Banca di Credito Cooperativo Lodi, Soc. Coop. a responsabilità Limitata, in Lodi, Via Garibaldi n. 5, si è riunito il Collegio Sindacale al completo, per svolgere il seguente punto all'ordine del giorno:

#### 1-. Autovalutazione Organo con funzione di Controllo Collegio Sindacale della BCC LODI

##### Premessa

Il Presidente ricorda:

che il processo di autovalutazione, oltre ad essere espressamente previsto dal regolamento interno e dalla normativa vigente (cfr. Disposizioni di Vigilanza per le Banche, Circolare n. 285/13 della Banca d'Italia, Titolo IV, Capitolo I "Governano societario") assume la sua importanza in quanto teso anche a:

- assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento degli organi e della loro adeguata composizione; - perseguire il miglioramento della governance, individuando i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno degli organi e definire le azioni correttive da adottare;

- rafforzare i rapporti di collaborazione e fiducia ed incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, nella consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ciascuno e delle connesse responsabilità.

Ciò detto si premette, come di consueto, che questo è solo il momento conclusivo di un procedimento già in corso (e per il vero ormai prossimo alla conclusione) per il quale si dà atto che prima d'ora sono stati già consegnati i questionari ai membri del Collegio, i quali hanno provveduto a compilarli individualmente e a consegnarli nei termini previsti e che ci si è trovati in più occasioni per valutarli ed analizzarli secondo quanto previsto dalla normativa in vigore, provvedendo anche a collaborare nel redigere una relazione complessiva che ne riassume gli esiti che ne sono scaturiti. In questa sede dunque si passa nuovamente all'analisi ed alla discussione di queste risultanze che si sostanziano nella relazione condivisa tra le parti e firmata, che qui di seguito viene riportata integralmente:

#### **RELAZIONE SUL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE**

##### **Sommario**

1.CONTESTO NORMATIVO.....	.....
1.1. OBIETTIVI DELLA RELAZIONE .....	.....
2. METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE .....	.....
2.1. ISTRUTTORIA.....	.....
2.2. ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI .....	.....

2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE .....	
2.4. ESAME COLLEGALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE .....	
2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE.....	
3. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	
3.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE .....	
3.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE .....	
3.2.1. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA .....	
3.2.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ, ONESTÀ ED INTEGRITÀ .....	
3.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO	
3.2.4. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	
3.2.5. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITE AL NUMERO DEI MANDATI.....	
3.3. FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE.....	
3.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO .....	
3.3.1.1. Funzionamento.....	
3.3.1.2. Supervisione strategica e gestione.....	
3.3.1.3. Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework.....	
3.3.1.4. Processo ICAAP, gestione dei conflitti di interesse e sistemi di deleghe, di remunerazione e informativo-contabili.....	
3.3.2. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI .....	
3.3.3. FORMAZIONE .....	
4. AZIONI CORRETTIVE.....	
4.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE .....	
4.2. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE .....	
5. CONCLUSIONI.....	
5.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE .....	

## 1. CONTESTO NORMATIVO

Le società esercenti attività bancaria devono strutturare il proprio assetto organizzativo nel rigoroso rispetto del quadro normativo di riferimento e, in particolare, delle previsioni contenute nella regolamentazione comunitaria di settore, nel D. Lgs. 385/1993 s.m.i. ("Testo Unico Bancario" o "TUB") nonché delle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia nell'esercizio della propria funzione di vigilanza.

Il modello di governance adottato dalla Banca di Credito Cooperativo di Lodi e dalle Banche Affiliate al Gruppo è il sistema tradizionale, basato sulla distinzione tra Consiglio di Amministrazione, con funzione di indirizzo e supervisione strategica nonché di gestione (delegata in parte al Comitato Esecutivo, se nominato), e Collegio Sindacale, cui è attribuita la funzione di controllo e che vigila sull'osservanza delle disposizioni normative e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nonché sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile. In conformità a quanto disposto dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VI, della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 s.m.i. in materia di governo societario (di seguito le "Disposizioni di Vigilanza" o la "Circolare 285") ed in linea con le disposizioni di vigilanza emanate a livello europeo, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca ha emanato il "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate", con lo scopo di individuare ex ante il profilo teorico (ivi comprese le caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione.

Nel contesto normativo sopra delineato, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha altresì emanato il "Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate" con l'obiettivo di regolare il processo di autovalutazione relativo sia alla composizione qualiquantitativa sia al funzionamento del Collegio Sindacale nel suo complesso. Come disciplinato nel "Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate", il processo di autovalutazione è volto a:

- (i) assicurare una verifica del corretto ed efficace funzionamento degli Organi Aziendali e della loro adeguata composizione;
- (ii) garantire il rispetto sostanziale delle Disposizioni di Vigilanza e delle indicazioni in materia provenienti dall'European Banking Authority e dalla Banca Centrale Europea, oltre che delle finalità che esse intendono realizzare;
- (iii) favorire l'aggiornamento dei regolamenti interni a presidio del funzionamento degli Organi Aziendali, in modo da assicurare la loro idoneità anche alla luce dei cambiamenti dovuti all'evoluzione dell'attività e del contesto operativo;

- (iv) individuare i principali punti di debolezza, promuoverne la discussione all'interno degli Organi Aziendali e definire le azioni correttive da adottare;
- (v) rafforzare i rapporti di collaborazione e di fiducia tra i singoli componenti degli Organi Aziendali e tra la funzione di supervisione strategica e quella di gestione;
- (vi) incoraggiare la partecipazione attiva dei singoli componenti, assicurando una piena consapevolezza dello specifico ruolo ricoperto da ognuno di essi e delle connesse responsabilità.

## 1.1 **OBIETTIVI DELLA RELAZIONE**

La presente Relazione si pone l'obiettivo di documentare il processo di autovalutazione condotto in relazione ai componenti del Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo di Lodi nominati a detta carica nel corso dell'Assemblea del 29/05/2022.

## 2. **METODOLOGIA E FASI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE**

Il processo di autovalutazione si è svolto in maniera conforme alle indicazioni contenute nel "Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate", nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" e nelle Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia che individuano le fasi del processo, di seguito partitamente riassunte:

- 1) Fase istruttoria;
- 2) Fase di elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte;
- 3) Fase di predisposizione degli esiti del processo;
- 4) Fase di esame collegiale degli esiti, approvazione ed azioni correttive;
- 5) Fase di verifica dello stato di attuazione delle iniziative in precedenza assunte

### 2.1. **ISTRUTTORIA**

La fase istruttoria riguarda la raccolta dei dati sulla base degli strumenti a disposizione. In particolare, per quanto concerne la composizione e la funzionalità dell'Organo nel suo complesso, la raccolta dei dati è avvenuta prevalentemente sulla base delle risposte fornite dai componenti l'Organo stesso – ed eventualmente integrate da colloqui telefonici o scambi di e-mail – alle domande contenute nei seguenti questionari:

#### **A. Questionario di Autovalutazione del Collegio Sindacale (funzionamento);**

#### **B. Questionario per l'Autovalutazione della composizione degli Organi Sociali.**

Il questionario relativo al funzionamento del Collegio Sindacale ha richiesto da parte di ogni componente una valutazione in merito a:

1. requisiti generali dell'Organo;
2. funzionamento generale e su specifiche aree di attività (Antiriciclaggio, Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework, Processo ICAAP, Gestione dei conflitti di interesse, Struttura organizzativa e deleghe, Sistemi informativo – contabili e di revisione interna, prestazione servizi, Organismo di Vigilanza 231/2001);
3. Valutazione dei flussi di informazioni;
4. Formazione.

Il Questionario per l'Autovalutazione della composizione degli Organi Sociali ha, invece, richiesto un giudizio da parte di ogni componente in merito ad aspetti che si riferiscono allo stesso soggetto compilante. Il questionario ha la seguente struttura:

1. **Esperienza** riguardante la valutazione del corso di studi, le conoscenze teoriche e le precedenti esperienze pratiche (incarichi) dell'Esponente ed i requisiti di esperienza professionale posseduti dai Sindaci e dal Presidente;
2. **Onorabilità e Correttezza;**
3. **Indipendenza e Conflitti d'interesse** (di natura personale, professionale, finanziaria, politica o non conforme al divieto di interlocking directorship);
4. **Disponibilità di tempo.**

I questionari sono stati consegnati ai componenti dell'Organo di Controllo dal Vice Direttore Vicario direzione, , in data 18/09/2023 e riconsegnati da ciascun Sindaco, una volta compilati, attraverso le modalità indicate.

### 2.2. **ELABORAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI**

La fase di elaborazione e analisi dei dati raccolti ha compreso l'esame, anche in termini di completezza e coerenza, delle risposte fornite dai Sindaci i questionari, avendo riguardo alle due aree di valutazione (composizione e funzionamento) nonché delle informazioni contenute nei Registri Presenze del Collegio e della Formazione.

In esito alla verifica delle risposte fornite nei singoli questionari, sono state compilate delle "Tabelle di Sintesi" dalle quali è stato possibile evincere le competenze non solo del singolo Sindaco ma anche dell'intero Organo di Controllo, nonché

la funzionalità di quest'ultimo così come rappresentata dai rispettivi componenti. È stato così possibile ricondurre tutte le informazioni presenti nei vari questionari ad una singola tabella finale.

La Segreteria Generale ha dunque analizzato le risposte ai diversi profili di valutazione considerando gli aspetti critici sollevati e raccogliendo i punti di forza e di debolezza evidenziati, producendo una prima sintesi degli esiti che esprime sinteticamente la situazione corrente.

### **2.3. PREDISPOSIZIONE DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE**

Sulla base dell'elaborazione dei dati e delle informazioni raccolte, il Presidente del Collegio Sindacale, con il supporto della Referente, considerati i punti di forza e di debolezza evidenziati, dopo aver valutato alcune possibili azioni correttive da proporre all'Organo, ha elaborato la bozza di Relazione di Autovalutazione da sottoporre all'esame e successiva approvazione collegiale da parte dell'Organo stesso.

### **2.4. ESAME COLLEGALE DEGLI ESITI, APPROVAZIONE ED AZIONI CORRETTIVE**

Nella riunione del 25 Settembre 2023, il Presidente del Collegio Sindacale ha rappresentato al Collegio gli esiti del processo di autovalutazione la cui relazione è stata collegialmente esaminata, discussa e approvata dall'Organo.

### **2.5. VERIFICA DELLO STATO DELLE EVENTUALI PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE**

In occasione della medesima seduta consiliare, il Collegio ha preso atto dell'assenza nella precedente Relazione di Autovalutazione di criticità rilevanti che richiedessero l'attuazione di specifiche e immediate azioni correttive

## **3. RISULTATI DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE**

### **3.1. COMPOSIZIONE QUANTITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE**

Con riferimento al profilo quantitativo, il Collegio Sindacale risulta conforme alla composizione quantitativa ottimale come definita nello Statuto della Banca e nel "Modello".

Il Collegio Sindacale risulta composto di n. 3 Sindaci, tra cui:

- il Presidente Rag. Dallera Maurizio Giovanni;
- il Sindaco Effettivo Dott. Viola Antonio;
- il Sindaco Effettivo Dott.ssa Mascheroni Eleonora;

Di seguito il dettaglio dei componenti, con ruolo e data di nascita:

<b>Nr.</b>	<b>COGNOME</b>	<b>NOME</b>	<b>CARICA</b>	<b>DATA DI NASCITA</b>
1	<b>DALLERA</b>	<b>MAURIZIO GIOVANNI</b>	PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE	25/06/1957
2	<b>VIOLA</b>	<b>ANTONIO</b>	SINDACO EFFETTIVO	20/07/1964
3	<b>MASCHERONI</b>	<b>ELEONORA</b>	SINDACO EFFETTIVO	06/03/1980

### **3.2. COMPOSIZIONE QUALITATIVA DEL COLLEGIO SINDACALE**

Con riferimento al profilo qualitativo dei Sindaci e dell'Organo di Controllo nel suo complesso, dai risultati delle valutazioni condotte tutti i componenti il Collegio Sindacale appaiono idonei allo svolgimento dell'incarico ed in possesso dei necessari requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, correttezza e dedizione di tempo, prescritti dallo Statuto della Banca di Credito Cooperativo di Lodi e dal "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate".

Ai fini della valutazione di idoneità per la carica ricoperta, i candidati hanno fornito una esauriente informativa sulle proprie caratteristiche personali e professionali, sulle proprie competenze, sulla propria esperienza pregressa legata al settore bancario e finanziario nonché sugli incarichi direttivi e di vertice ricoperti in settori diversi quale quello industriale, commerciale o professionale

#### **3.2.1. REQUISITI DI PROFESSIONALITÀ E COMPETENZA**

Tutti i Sindaci hanno dichiarato:

- di possedere i requisiti di professionalità previsti dal "Modello per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" (il ruolo di Sindaco è da considerarsi incarico non esecutivo);
- con riguardo al Presidente dell'Organo, di possedere i più stringenti requisiti di professionalità richiesti dall'art. 9 del DM 15.12.2020 (in particolare il Presidente deve aver maturato un'esperienza complessiva di almeno due anni in più rispetto ai termini previsti per gli altri esponenti);
- di possedere i requisiti di competenza richiesti per la carica dall'art. 10 del DM 15.12.2020; è stata infatti accertata la sussistenza in capo al Collegio Sindacale delle aree di competenza e di conoscenza richieste dal

*“Modello”, anche in linea con gli orientamenti europei, al fine di assicurare un'adeguata composizione dell'organo in termini di competenza.*

*Inoltre, la totalità dei componenti il Collegio Sindacale detiene un livello di conoscenza “Alto” in ciascuna delle aree di competenza ritenute necessarie ai fini dello svolgimento dell'incarico, come si evince dai risultati riportati in tabella.*

	Non Applicabile	Basso / Non adeguato	Medio-basso	Medio-alto	Alto / Adeguato
• mercati finanziari	0	0	0	0	3
• regolamentazione nel settore bancario e finanziario	0	0	0	0	3
• indirizzi e programmazione strategica	0	0	0	0	3
• assetti organizzativi e di governo societario	0	0	0	0	3
• gestione dei rischi	0	0	0	0	3
• sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi	0	0	0	0	3
• attività e prodotti bancari e finanziari	0	0	0	0	3
• informativa contabile e finanziaria	0	0	0	0	3

I Sindaci hanno peraltro già partecipato nel corso del primo anno e mezzo di incarico alle attività formative fornite da parte della Capogruppo, come illustrato di seguito nella sezione dedicata.

### 3.2.2. REQUISITI DI ONORABILITÀ, ONESTÀ ED INTEGRITÀ

Tutti i Sindaci hanno dichiarato:

- di non ricadere in alcuna delle situazioni impeditive di cui all'art. 4, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;
- di possedere i requisiti di onorabilità di cui all'art. 5, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;
- di non ricadere in alcuna delle cause di sospensione di cui all'art. 6, D.M. 18 marzo 1998 n. 161;
- di non essere assoggettato/a in via provvisoria ad una delle misure previste dall'articolo 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965 n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990 n. 55, e successive modificazioni e integrazioni né di essere assoggettato/a misure cautelari di tipo personale;
- che non sussistono a proprio carico cause di ineleggibilità, incompatibilità o sospensione dalla carica previste dalla disciplina legislativa, regolamentare e statutaria vigente ovvero elaborate da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna;
- di possedere e rispettare i requisiti di professionalità, meritevolezza, competenza, correttezza e dedizione di tempo nonché, con le precisazioni di cui infra, gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla disciplina legale, regolamentare e/o statutaria ovvero elaborati da Cassa Centrale Banca nella propria regolamentazione interna;
- con specifico riferimento alle disposizioni di cui all'art. 36 del D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 (convertito in L. n. 214 del 22/12/2011) in materia di interlocking directorates, tutti i Sindaci hanno dichiarato di non ricadere nelle ipotesi di incompatibilità obbligandosi ad aggiornare tempestivamente Cassa Centrale Banca nel caso dovessero intervenire variazioni alle informazioni rese in sede di nomina.

Non sono peraltro emerse evidenze in capo ad alcuno dei componenti del Collegio Sindacale di:

- circostanze da cui risulti che il soggetto non è stato trasparente, aperto e collaborativo nei rapporti con qualsiasi Autorità Competente;
- rifiuti, revoche, ritiri o cancellazioni di registrazioni, autorizzazioni, iscrizione o licenze a svolgere attività commerciali, imprenditoriali o professionali;
- licenziamenti da impieghi precedenti o di qualsiasi destituzione da e/o interruzione di un ruolo fiduciario o situazioni analoghe, o le ragioni di una richiesta di dimissioni dalla posizione ricoperta;
- interdizione, da parte di qualsivoglia Autorità Competente, di agire in qualità di componente di un Consiglio di Amministrazione;
- più in generale, non conformità della condotta a criteri di ragionevolezza.

### 3.2.3. REQUISITI DI INDIPENDENZA, ASSENZA DI CONFLITTI DI INTERESSE E INDIPENDENZA DI GIUDIZIO

I componenti dell'Organo di Controllo appaiono in grado di agire con "indipendenza di giudizio" e dunque di adottare decisioni e giudizi ragionevoli, oggettivi e indipendenti nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità.

In particolare, gli esponenti hanno dichiarato di possedere i requisiti di indipendenza ex art. 45.8 dello Statuto: nessun Sindaco risulta essere parente o affine fino al secondo grado con altri amministratori o dipendenti, né è mai stato dipendente della Banca.

Sulla base della documentazione prodotta, non sono emersi elementi idonei ad inficiare l'indipendenza di giudizio dei Sindaci. In particolare, non sono emerse situazioni di potenziale conflitto di interessi professionale, o politico rilevanti.

Tuttavia, dall'esame condotto è emerso un potenziale conflitto di interessi di carattere finanziario a causa delle esposizioni verso la Banca detenute dalla Lestrigo, Livraghi, Viola & Partner STP SRL di cui il Sindaco Viola Antonio è in possesso di 1/3 delle quote al pari di altro esponente eletto Amministratore della Banca; le esposizioni, risultano in bonis e concesse a condizioni di mercato per clienti di pari standing.

A seguito di attenta e puntuale disamina da parte del Collegio si ritiene che tale situazione non infici in concreto sull'indipendenza di giudizio dell'esponente in quanto:

- l'Amministratore socio paritario della STP SRL non è Presidente né ricopre incarichi esecutivi all'interno della Banca, e pertanto tale situazione non rientra fra le ipotesi previste all'art. 15 del Regolamento;
- l'esponente non ha esposizioni finanziarie dirette verso la banca e le esposizioni della collegata Lestrigo, Livraghi, Viola & Partner STP SRL non rientrano nella definizione di esposizioni finanziarie "particolarmente rilevanti" ai sensi del Modello di Gruppo per la Composizione Quali-Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate;
- la capacità di reddito e le garanzie personali prestate dall'esponente, e dai soggetti collegati e/o rilevanti garantiscono il servizio delle esposizioni dirette ed in capo alla Lestrigo, Livraghi, Viola & Partner STP SRL

Tutti i Sindaci hanno poi dichiarato:

- di non aver avuto relazioni con l'ente vigilato o la Capogruppo per incarichi loro assegnati di natura professionale o commerciale nel corso degli ultimi 5 anni; al proposito si fa, infatti, presente che, come stabilito dall'art. 45.9 dello Statuto Sociale, 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 e relativi soggetti connessi;
- di non detenere, per conto proprio e/o di soggetti collegati, interessi finanziari, non finanziari, personali o di altra natura, in corso o pregressi, nei confronti di Cassa Centrale Banca, società appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca ovvero altre società in cui Cassa Centrale Banca o società appartenenti al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca detengono una partecipazione qualificata, ovvero dei membri degli organi sociali e degli esponenti dell'alta direzione di tali enti, tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio o comunque idonei a generare conflitti di interesse anche solo potenziale in capo all'esponente.

Sotto altro profilo, risulta che nessun Sindaco né alcuno dei soggetti collegati ricopre ovvero ha ricoperto nei due anni precedenti una carica politica.

Ciascun Sindaco risulta inoltre in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dallo Statuto della Banca nonché, per quanto applicabile, dall'art. 14, comma 1, del D.M. 169/2020.

#### 3.2.4. DIVERSIFICAZIONE DELLA COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Il "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" prevede che in seno al Collegio Sindacale sia assicurata la più ampia diversità in termini di percorso formativo e professionale, genere ed età (oltre che di provenienza geografica), e ciò per acquisire opinioni ed esperienze diversificate e per agevolare opinioni indipendenti e procedure decisionali ragionevoli.

A tal riguardo, dall'analisi condotta è emerso un adeguato profilo di rappresentatività relativo agli aspetti sopra citati; in particolare dall'analisi dei questionari è emerso che:

- la composizione del Collegio Sindacale è diversificata in termini di percorso formativo e professionale nonché di età anagrafica dei Sindaci;
- **l'età media dei Sindaci è di 56 anni;**
- in relazione al profilo della diversità di genere, **si rileva la presenza di un Sindaco effettivo e di un sindaco supplente appartenente al genere meno rappresentato.**

#### 3.2.5. DISPONIBILITÀ DI TEMPO E LIMITE AL NUMERO DEI MANDATI

La disponibilità di tempo e risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, rappresenta un requisito fondamentale che i componenti dell'Organo devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla presenza assidua a tutte le riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso del periodo dal 29/05/2022 al 25/09/2023, si sono tenute:

- N. 98 circa Riunioni del Collegio Sindacale tra individuali e collegiali;
- N. 33 riunioni del Consiglio di Amministrazione, con una durata media di circa 2,30/3,00 ore;

Occorre altresì considerare l'impegno necessario alla preparazione delle riunioni tenuto conto della molteplicità degli argomenti da esaminare e del volume della documentazione a supporto nonché dei tempi di trasferimento dal domicilio alla sede delle riunioni (fermo restando il diritto degli esponenti alla partecipazione alle riunioni a mezzo strumenti di collegamento audio – video).

Dalla disamina dei questionari compilati dai Sindaci risulta che tutti gli esponenti sono informati dell'impegno in termini di tempo presumibilmente richiesto per lo svolgimento dei propri compiti ed hanno confermato di essere in grado di dedicare la quantità di tempo prevista dal ruolo ricoperto, indicando una disponibilità di tempo adeguata.

Gli esiti dell'analisi valutativa evidenziano che tutti i componenti del Collegio Sindacale appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità e rispettano il limite di incarichi eventualmente applicabili.

In merito agli ulteriori incarichi ricoperti dai componenti dell'Organo, emerge in particolare il numero di incarichi particolarmente rilevante dichiarato da due Sindaci: trattasi nella maggior parte dei casi di attività che richiedono un impegno in termini di tempi non significativo e che non pregiudicano la capacità dell'esponente di assolvere ai compiti derivanti dalla carica di sindaco presso la Banca.

Gli esiti dell'analisi valutativa evidenziano che i componenti del Collegio Sindacale appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per adempiere alle proprie funzioni e responsabilità.

Ai fini di quanto precede, il Collegio Sindacale ha valutato:

- la natura delle singole posizioni specifiche e le responsabilità conseguenti all'assunzione della carica;
- il numero di incarichi di amministratore presso società finanziarie e non finanziarie detenuti simultaneamente da ciascun componente, considerando le possibili sinergie laddove siano detenuti all'interno del Gruppo Bancario Cooperativo;
- la dimensione, la natura, l'ampiezza e la complessità delle attività dell'entità presso cui ciascun componente detiene una carica;
- la dislocazione geografica dei Sindaci e i tempi connessi agli spostamenti per ricoprire il ruolo;
- il numero di riunioni previste nonché le attività preparatorie e il tempo da dedicare alle attività formative;
- gli incarichi di amministratore presso organizzazioni che non perseguono obiettivi di natura prevalentemente commerciale detenuti contemporaneamente da ciascun componente;

- altre attività professionali e qualsivoglia altra funzione e attività pertinente, all'interno e all'esterno del settore finanziario.

### 3.3. FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO SINDACALE

L'Autovalutazione del funzionamento del Collegio Sindacale è stata condotta attraverso la raccolta delle risposte fornite dai Sindaci a N 95 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 Sindaci ad ogni risposta, escludendo dal conteggio gli esponenti che eventualmente non avessero risposto a tale domanda.

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

#### 3.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dai Sindaci in relazione al funzionamento del Collegio Sindacale risulta largamente positivo, con valori di risposta medio medi per singola domanda compresi tra un minimo di 2,30 e un massimo di 3

Componenti	Riunioni	Durata	Presenza
3	33	3	100

Sulla base delle risposte fornite dai Sindaci al primo set di domande presenti nel questionario, emerge la consapevolezza dei componenti in merito alle responsabilità derivanti dall'incarico svolto e al tempo necessario da dedicare al fine di svolgere adeguatamente le proprie funzioni.

I Sindaci ritengono che il livello medio di competenza e preparazione professionale del Collegio Sindacale sia alto rispetto ai compiti e funzioni assegnati.

### 3.3.1.1. Funzionamento

Le domande relative al funzionamento del Collegio Sindacale hanno raccolto risposte ampiamente positive da parte di quasi tutti i Sindaci (punteggio medio dell'area pari a 3,9).

In tale ambito di valutazione si conferma l'importanza dei rapporti di collaborazione tra i componenti medesimi (tra cui esiste un rapporto di reciproca stima, collaborazione e fiducia) e tra il Collegio Sindacale e gli altri organi della Banca, confermando un giudizio più che soddisfacente.

La dialettica e il confronto nel corso delle sedute consiliari sono sempre assicurati.

In particolare, i Sindaci concordano nel ritenere adeguate la durata e la frequenza delle riunioni al fine di trattare in maniera sufficientemente approfondita ed esaustiva le tematiche all'ordine del giorno e di svolgere le verifiche programmate.

In caso di necessità, l'Alta Direzione della Banca e i Responsabili delle varie funzioni aziendali forniscono adeguato riscontro alle eventuali richieste di informazioni e/o documenti utili all'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo.

Nel corso dell'ultimo esercizio, sono state mantenute le modalità alternative per la tenuta delle riunioni degli Organi Sociali (vide-conferenza), introdotte nel periodo di emergenza pandemica, che hanno consentito a ciascuno, ove necessario, di seguire in tempo reale anche da remoto la discussione ed intervenire nella trattazione degli argomenti all'ordine del giorno, nonché visionare, ricevere e trattare la documentazione oggetto di analisi.

Anche il giudizio espresso sull'operato del Presidente risulta unanime nel ritenere più che adeguate le modalità di gestione dei lavori del Collegio Sindacale, favorendo il dibattito e il confronto anche tra posizioni contrastanti nonché rispondendo in maniera chiara ed esaustiva alle richieste di informazioni dei Sindaci.

Viene, altresì, assicurato dal Presidente dell'Organo che alle materie di rilevanza strategica venga dedicato tutto il tempo necessario nel corso delle riunioni del Collegio.

I Sindaci risultano consapevoli del ruolo e delle funzioni che sono chiamati a svolgere.

La presenza media alle riunioni viene ritenuta molto soddisfacente.

Il Presidente assicura, altresì, il monitoraggio sistematico dello stato di attuazione delle azioni correttive richieste dal Collegio Sindacale e informa con adeguata periodicità i Sindaci.

La formazione e l'aggiornamento per il Collegio Sindacale è stata adeguatamente programmata e ha registrato un elevato tasso di partecipazione.

### 3.3.1.2. Assetti Organizzativi e Contabili, Gestione Antiriciclaggio

Ogni Sindaco è coinvolto, in base alle proprie competenze, nel processo di verifica dell'adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca e, nell'esercizio del proprio dovere, non subisce condizionamenti in caso si riscontrino delle irregolarità gestionali.

Con riferimento alla gestione del rischio di riciclaggio, il Collegio Sindacale valuta con adeguata periodicità e approfondimento l'idoneità del processo in essere per l'adeguata verifica della clientela, la registrazione e la conservazione delle informazioni e per la segnalazione delle operazioni sospette, grazie anche alla stretta collaborazione con il Referente della Funzione (punteggio medio dell'area pari a 3,9).

### 3.3.1.3. Sistema dei Controlli Interni, Gestione dei Rischi e Risk Appetite Framework

Anche in tema di controlli interni, gestione dei rischi e RAF, le risposte espresse dai componenti del Collegio Sindacale risultano mediamente favorevoli (punteggio medio dell'area pari a 4,0).

La funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni viene assicurata dall'architettura complessiva dei medesimi.

Il Collegio Sindacale ritiene di possedere adeguate competenze per la definizione dei livelli di rischio ritenuti adeguati ("risk appetite") e sostenibili ("risk tolerance") in relazione ai rischi cui la Banca risulta esposta; si precisa, tuttavia, che tali livelli sono ora gestiti dalla Capogruppo e la Banca presenta limitati ambiti di intervento.

### 3.3.1.4. Processo ICAAP, gestione dei conflitti di interesse e sistemi di deleghe, di remunerazione e informativo-contabili

Il giudizio espresso in tema di Processo ICAAP risulta positivo (punteggio dell'area pari a 4,00), con particolare riferimento alle verifiche periodiche da parte della funzione di controllo preposta, effettuate al fine di vigilare sulla corretta applicazione del processo.

Positivo risulta, inoltre, il giudizio espresso in tema di gestione dei conflitti di interesse (punteggio pari a **4,00**) in quanto il raccordo del Collegio Sindacale con le funzioni aziendali coinvolte e l'Alta Direzione consente una tempestiva sottoposizione delle eventuali anomalie riscontrate alle funzioni e organi competenti.

In tema di deleghe e di remunerazioni (punteggio medio pari a **4,00**) il Collegio Sindacale verifica con sufficiente periodicità che la struttura organizzativa e il sistema delle deleghe interne siano chiari e adeguati in relazione al conseguimento degli obiettivi aziendali, mentre il sistema di remunerazione è considerato coerente con le linee guida emanate dalla Capogruppo.

In merito ai sistemi informativo-contabili (punteggio medio dell'area pari a **3,8**), l'Organo di Controllo verifica la sussistenza e l'efficacia dei sistemi informatici e l'adeguatezza e affidabilità del piano di continuità operativa.

Monitora, altresì, con adeguata periodicità l'efficacia del sistema di revisione interna.

I Sindaci hanno espresso un giudizio "medio-alto" sul coinvolgimento nella conoscenza del funzionamento dei processi relativi alla prestazione dei servizi e delle attività della Banca, al fine di conoscerne i principali rischi.

### 3.3.1.5. Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001

Il Collegio Sindacale nella sua qualità di Organismo di Vigilanza verifica con adeguata periodicità che il Modello organizzativo adottato dalla Banca ai sensi del D. Lgs. 231/2001 sia completo e coerente con le esigenze dell'operatività. Ne verifica, altresì, il rispetto e ne individua eventuali lacune o inadeguatezze, accertando l'implementazione delle eventuali azioni correttive proposte

### VALUTAZIONE GENERALE

Quasi tutti i Sindaci hanno espresso un giudizio "alto" sulla valutazione complessiva delle performance del Collegio Sindacale (punteggio medio **4,0**), confermando il giudizio espresso in risposta alle singole domande del questionario.

### 3.3.2. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

I Sindaci ritengono ampiamente adeguato il flusso di informazioni dirette al Consiglio da parte del Collegio Sindacale, dell'OdV, delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle altre Funzioni Aziendali (punteggio medio **4,0**).

Tutti i Sindaci hanno, invece, espresso giudizio di non adeguatezza con riferimento alle informazioni derivanti dalla Capogruppo, in quanto le comunicazioni non pervengono con tempestività al Collegio Sindacale della Banca e spesso richiedono interventi urgenti da parte delle funzioni aziendali interne.

Si rileva, altresì, un coordinamento poco efficace ed efficiente tra le strutture di Capogruppo che si traduce in flussi informativi verso le banche talvolta non coerenti.

### 3.3.3. FORMAZIONE

I Sindaci hanno partecipato nel corso del primo anno e mezzo di incarico alle attività formative fornite da parte della Capogruppo. In particolare, nel periodo compreso fra la data di insediamento (29/05/2022) e il 25/09/2023 sono state erogate le seguenti N. 9 sessioni formative. Nel periodo esaminato si registra una partecipazione media del 100%.

PIANO GENERALE – MANDATO 2022/2025		N. PARTECIPANTI
CATALOGO 2023		
17/01/2023	GESTIRE L'EVOLUZIONE ED IL CAMBIAMENTO: LA SFIDA DELLE ORGANIZZAZIONI	3
26/01/2023	IL D.LGS. 231/2001 CARATTERISTICHE, IMPLICAZIONI, RISCHI E PRESID	3
31/01/2023	VALUTARE BUSINESS PLAN E PIANI ECONOMICO FINANZIARI DELLE AZIENDE IN CRISI: LE LINEE GUIDA DA SEGUIRE DA PARTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	3
02/02/2023	MODELLI DI BUSINESS DIGITALE	3
23/02/2023	LE NUOVE LINEE GUIDA EBA SU POLITICHE E PROCEDURE AML	3
14/03/2023	GOVERNANCE E CULTURA DEL CREDITO	3
23/03/2023	FINTECH	3
04/05/2023	RIFLESSI DELLA GESTIONE DEGLI NPL NELLA GOVERNANCE BANCARIA	3
11/05/2023	CRESCITA E SVILUPPO DELLE IMPRESE: I COMPITI DELLA BANCA AFFIDANTE	3

Oltre a quanto sopra, buona parte dei Sindaci hanno dichiarato di svolgere le attività di formazione continua erogata dai rispettivi Ordini Professionali d'appartenenza.

Nessun Sindaco ha indicato aree tematiche di particolare interesse su cui svolgere maggiori approfondimenti.

#### **4. AZIONI CORRETTIVE**

##### **4.1. PRECEDENTI AZIONI CORRETTIVE**

Dall'attività di autovalutazione riferita allo scorso esercizio 2022, condotta in sede di Fit & Proper non sono emerse criticità tali da richiedere specifiche azioni correttive da parte del Collegio Sindacale.

##### **4.2. AZIONI CORRETTIVE PROPOSTE**

Dall'analisi delle risposte fornite ai questionari sulla composizione e sul funzionamento del Collegio Sindacale, non si riscontrano elementi di particolare criticità.

Come emerso nel corso delle analisi, non persistono necessità di un'opportuna presenza del genere non rappresentato in Collegio Sindacale.

#### **5. CONCLUSIONI**

##### **5.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE**

Le risultanze del processo di auto-valutazione hanno evidenziato che la composizione e il funzionamento del Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo Lodi risultano idonei.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

##### **• Collegio Sindacale - Requisiti Individuali**

- Tutti i componenti del Collegio Sindacale - tenuto conto del ruolo specifico - soddisfano infatti il criterio dell'onorabilità e possiedono le conoscenze, le competenze e l'esperienza sufficienti per svolgere i compiti loro assegnati.
- Tutti i componenti del Collegio Sindacale appaiono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio.
- Tutti i componenti del Collegio Sindacale - tenuto conto del ruolo specifico - appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni connesse alla carica.

##### **• Collegio Sindacale – Requisiti Collegiali**

- La dimensione e composizione del Collegio Sindacale è stata complessivamente valutata adeguata.
- È stata accertata la sussistenza nel Collegio Sindacale di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, il 100% delle risposte fornite da parte dei componenti del Collegio Sindacale in tema competenza nelle aree di conoscenza identificate nel "Modello di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano per la definizione della composizione Quali – Quantitativa Ottimale del Consiglio di Amministrazione" risulta "Alto". La composizione del Collegio Sindacale riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.
- Il Collegio Sindacale risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali. Più in particolare, i Sindaci di Amministrazione con funzione esecutiva appaiono in grado di adottare decisioni appropriate su base complessiva tenendo conto del modello di business, della propensione al rischio, della strategia e dei mercati in cui opera la Banca.

##### **• Eventuali misure correttive – Aree di intervento**

Dall'attività di autovalutazione non sono state individuate criticità rilevanti per cui debbano essere implementate azioni correttive urgenti da parte del Collegio Sindacale.

Naturalmente e posto che la relazione di cui sopra è già passata al vaglio ed ha già ricevuto l'assenso dei soggetti coinvolti, la stessa viene qui ove occorrer possa riconfermata, e verrà proposta al CdA già previsto per il 27/09/2023 all'Ordine del Giorno si trova il punto " Governo Societario informativa sugli esiti del processo di Autovalutazione degli organi sociali" per la sua ulteriore approvazione.

Null'altro essendovi da verbalizzare, la verifica si esaurisce alle ore 17,10 previo stesura, lettura ed approvazione del presente verbale.

#### **IL COLLEGIO SINDACALE**

Maurizio Dallera, Eleonora Mascheroni, Antonio Viola



## INFORMAZIONI GENERALI DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO LODI S.C.

**Indirizzo della Sede**

Via Garibaldi n. 5 - 26900 LODI  
Tel. 0371/5850.1 - Fax. 0371/5850244

**Codice fiscale**

09900240152

**Partita IVA – gruppo CCB**

02529020220

**Codice SDI per fatturazione elettronica**

ZS100U1

**Sito Internet**

[www.bcclodi.it](http://www.bcclodi.it)

**Posta certificata**

08794.bcc@ACTALISCERTYMAIL.it

**Codice ABI**

08794.0

**Codice Swift / BIC**

CCRTIT2TLAU

**Camera di Commercio – numero di iscrizione (REA)**

LO-1324029

**Numero di iscrizione registro imprese di Milano Monza-Brianza Lodi**

09900240152

**Albo Soc. Cooperative a mutualità prevalente**

N° A160933

**Codice SIA**

A24Z9

**Codice Ateco**

641910

**Codice Lei**

5493002GUK42AICGG334

**Iscrizione Albo delle Banche**

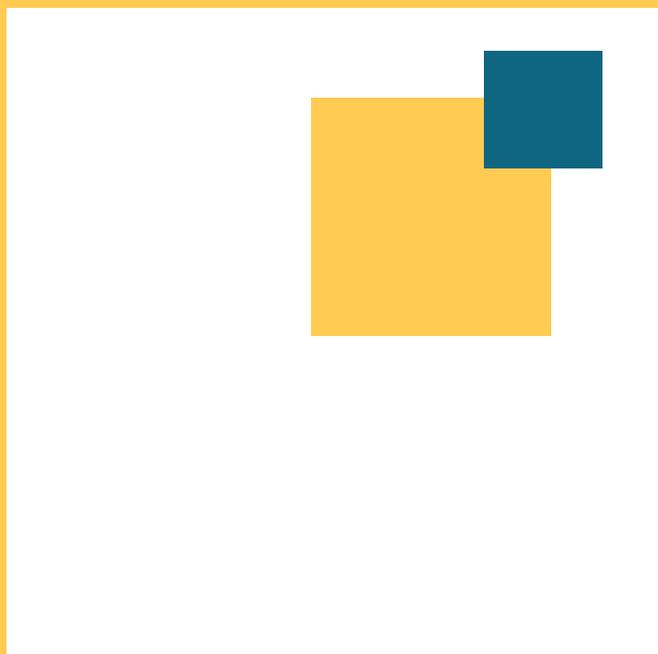
5038

Aderente al Fondo di garanzia degli Obbligazionisti del Credito Cooperativo

Aderente al Fondo di garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo

Aderente al Fondo di Garanzia Istituzionale del Credito Cooperativo

Aderente al Fondo Temporaneo delle BCC



**...LAUS PRIDE**