

## RELAZIONI ILLUSTRATIVE DEL CdA SULLE MATERIE POSTE ALL'ODG DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI 2020

### **PUNTO UNO: Presentazione e approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 – Destinazione del risultato di esercizio.**

Signori Soci,

il punto UNO all'ordine del giorno - Presentazione e approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 – Destinazione del risultato di esercizio – prevede che l'Assemblea approvi il bilancio al 31 dicembre 2019 e deliberi in merito alla destinazione ed alla distribuzione dell'utile risultante dal bilancio d'esercizio.

In relazione a quanto precede, vengono di seguito illustrati gli aspetti più significativi e salienti del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019.

Si precisa che la documentazione relativa al bilancio, composta da stato patrimoniale, conto economico, prospetto delle variazioni del patrimonio netto, prospetto della redditività complessiva, prospetto di rendiconto finanziario e nota integrativa, nonché dalla relazione sulla gestione del Consiglio di Amministrazione, dalla relazione del Collegio Sindacale e dalla relazione della Società di Revisione incaricata del controllo contabile, è depositata presso la sede sociale, a disposizione dei Soci, per il periodo previsto dalla legge.

#### **Relazione del Consiglio di Amministrazione: gli aspetti salienti di carattere prettamente strategico ed breve excursus sull'attività della Banca.**

La Banca finalizza l'attività di raccolta del risparmio, di esercizio del credito e di espletamento dei servizi bancari a beneficio ed a favore dei soci e di tutte le componenti dell'economia locale. Esempio ne è il "Fondo di sviluppo" a supporto delle aziende dei territori di Romano d'Ezzelino e Mussolente, che prevede un fondo rotativo di 1,8 milioni a tassi particolarmente vantaggiosi. Con Ascom Vicenza inoltre la Banca si è offerta quale sponsor di una borsa di studio pari al costo dell'intero corso di qualificazione per operatori del settore ristorazione. Sul versante famiglie, e non solo imprese, la Banca ha stanziato un plafond di 10 milioni di euro per finanziamenti a quanti hanno subito danni a causa del maltempo nell'area della Pedemontana Veneta, come da stato di emergenza dichiarato dalla Regione Veneto. Ulteriore plafond di 5 milioni è stato stanziato per finanziamenti a imprese e ditte individuali che hanno subito danni a causa del maltempo dell'estate 2019, per conseguenze economiche alle colture agricole e viticole, a immobili e strutture.

Inoltre, anche nell'anno 2019, seppure al di fuori degli accordi ABI, la Banca ha concesso in molte occasioni la sospensione dei mutui e la dilazione dei crediti di famiglie ed imprese in difficoltà economica.

Nell'anno 2019 la Banca ha continuato il percorso di valutazione di possibili aggregazioni con altre Banche appartenenti al Gruppo Bancario Cassa Centrale e ha predisposto con il supporto della Capogruppo un Piano industriale di Fusione con Rovigo Banca Cred. Coop. Italiano.

I benefici auspicati che sottendono a tale scelta sono sintetizzabili come segue:

- perseguire più efficacemente la mission di una Cooperativa di Credito sancita dai principi e valori che ne ispirano l'agire, contenuti nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo e nello Statuto Sociale;
- unire i territori, in un'ottica di maggiore presidio dell'intero mercato di riferimento consentendo nel contempo una maggiore diversificazione per settori economici;
- fronteggiare in maniera più adeguata i rischi aziendali, attraverso strutture di controllo che, grazie alla disponibilità di risorse idonee, potranno, con un rinnovato impianto

organizzativo, presidiare al meglio le evoluzioni normative e di mercato contribuendo a garantire la sana e prudente gestione;

- diventare l'interlocutore di riferimento di partner sia privati che pubblici sui territori di competenza;
- ottenere economie, tipicamente di scala e di scopo, grazie all'integrazione di risorse e tecnologie, nonché mediante la condivisione di servizi e fornitori, che a regime potranno portare benefici.

Le autorizzazioni al progetto di cui sopra, pervenute nel 2020 da parte della Banca Centrale Europea, consentiranno l'aggregazione con Rovigo Banca mediante l'incorporazione della stessa. In base alle previsioni, si ritiene che il risultato di gestione sarà positivo. Tali obiettivi potranno, però, essere compromessi dall'epidemia del Coronavirus "Covid-19"; al momento non sono determinabili previsioni in merito agli effetti andamentali prospettici.

### **Principali poste della struttura patrimoniale, le voci del conto economico, l'andamento della dinamica reddituale ed il risultato d'esercizio**

Gli aggregati patrimoniali sono gli stock di attivo e passivo e determinano le dimensioni del patrimonio.

Nel 2019 la dinamica della raccolta complessiva ha evidenziato valori in crescita del 4,7% arrivando a 1.812 milioni di euro, con il maggiore incremento nella raccolta indiretta e minore per la raccolta diretta.

Aumentati di 4 milioni di euro gli impieghi verso la clientela, che raggiungono i 931 milioni di euro. Ulteriore ribasso dello stock dei crediti deteriorati netti che evidenziano una sensibile diminuzione da 52,1 milioni a 26,6 milioni. La percentuale di copertura dei crediti deteriorati lordi è pari al 73,5%.

Il patrimonio netto aumenta rispetto all'anno precedente di oltre 7 milioni di euro.

I fondi propri ai fini prudenziali si attestano a 123,9 milioni di euro con il coefficiente di solvibilità totale pari al 17,28% ed il CET1 pari a 16,99%, risultando quindi capienti su tutti i livelli e rispettando il requisito combinato di riserva di capitale.

Il risultato di esercizio è pari a 6.297.152 euro.

### **Relazione del Collegio Sindacale sul bilancio chiuso al 31 dicembre 2019**

Nella propria Relazione, tenuto conto del contenuto della Relazione emessa dal revisore KPMG S.p.a., il Collegio Sindacale concorda, per quanto di propria competenza, con la proposta formulata dagli Amministratori in ordine alla approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 ed alla destinazione del risultato di esercizio di euro 6.297.152.

### **Relazione del soggetto incaricato della revisione legale dei conti**

La Società di Revisione KPMG Spa ha espresso nella propria Relazione sulla revisione contabile del bilancio di esercizio, un giudizio secondo cui la Relazione sulla Gestione degli Amministratori è coerente con il bilancio di esercizio della Banca al 31.12.2019 ed è redatta in conformità alla norme di Legge.

Si precisa che il progetto di bilancio con i documenti ancillari, così come la proposta dell'utile, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione nel corso della seduta consiliare del 7 Aprile 2020.

in relazione a quanto precede si è disposto di proporre la seguente destinazione dell'utile

sociale di Euro 6.297.152, in accordo con l'articolo 53 dello Statuto e nei termini qui di seguito riportati:

Alle riserve indivisibili di cui all'art. 12 della L. 16.12.1977 n. 904 per le quali si conferma l'esclusione della possibilità di distribuzione tra i soci sotto qualsiasi forma, sia durante la vita della società che all'atto del suo scioglimento, e specificamente: alla riserva legale di cui al comma 1 art. 37 D.Lgs. 1.9.1993 n. 385 (pari al 93,82% degli utili netti annuali)	Euro	5.908.237
Ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione pari al 3% degli utili netti annuali, ai sensi del comma 4, art. 11 L. 21.1.1992, n. 59 (come modificato dall'art. 1, co. 468 della L. 30.12.2004, n. 311)	Euro	188.915
ai fini di beneficenza o mutualità	Euro	200.000

\* \* \*

### DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

In considerazione di quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione invita ad adottare la seguente deliberazione:

“

L'Assemblea dei Soci di CENTROVENETO BASSANO BANCA

- esaminato il Progetto di Bilancio dell'esercizio 2019 e le collegate relazioni; su proposta del Consiglio di Amministrazione

**delibera**

- di approvare il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019 completo delle collegate Relazioni, da rubricare agli atti del verbale di questa delibera assembleare.

CENTROVENETO BASSANO BANCA  
Il Presidente Gaetano Marangoni

\* \* \*

Signori Soci,

in considerazione di quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione Vi invita ad adottare la seguente deliberazione:

“

L'Assemblea dei Soci di CENTROVENETO BASSANO BANCA

- approvato il Progetto di Bilancio dell'esercizio 2019 e le collegate relazioni; su proposta del Consiglio di Amministrazione

**delibera**

- la destinazione dell'utile sociale di Euro 6.297.152, in accordo con l'articolo 53 dello Statuto e nei termini qui di seguito riportati:

Alle riserve indivisibili di cui all'art. 12 della L. 16.12.1977 n. 904 per le quali si conferma l'esclusione della possibilità di distribuzione tra i soci sotto qualsiasi forma, sia durante la vita della società che all'atto del suo scioglimento, e specificamente: alla riserva legale di cui al comma 1 art. 37 D.Lgs. 1.9.1993 n. 385 (pari al 93,82% degli utili netti annuali)	Euro	5.908.237
Ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione pari al 3% degli utili netti annuali, ai sensi del comma 4, art. 11 L. 21.1.1992, n. 59 (come modificato dall'art. 1, co. 468 della L. 30.12.2004, n. 311)	Euro	188.915
Ai fini di beneficenza o mutualità	Euro	200.000

\* \* \*

CENTROVENETO BASSANO BANCA  
Il Presidente Gaetano Marangoni

\*\*\*\*\*

**PUNTO DUE: Governo societario: informativa all'assemblea degli esiti dell'autovalutazione degli organi sociali**

Il Documento di Autovalutazione del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati Anno 2019 ed il Documento di Autovalutazione del Collegio Sindacale Anno 2019 sono disponibili presso la sede sociale, a disposizione dei Soci, per il periodo previsto dalla legge .

Signori Soci,

il punto DUE all'ordine del giorno - Governo societario: informativa all'assemblea degli esiti dell'autovalutazione degli organi sociali – non prevede per l'Assemblea alcuna operazione di voto, trattandosi di un'informativa.

Si rammenta che il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sono tenuti a condurre periodiche autovalutazioni sulla composizione e funzionalità ed informare pertanto degli esiti di tale valutazione l'Assemblea dei Soci. Tale informativa deve riguardare le principali considerazioni emerse nel processo di autovalutazione, con particolare riferimento agli ambiti di miglioramento individuati da entrambi gli organi sociali.

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

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

Si evidenzia che con circolare n. 687 del 5 novembre 2019 la Capogruppo ha trasmesso i questionari da utilizzare per svolgere l'autovalutazione del funzionamento e della composizione, da compilare a cura dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale:

Nella seduta consiliare del 10/3/2020 il Responsabile dell'Ufficio Segreteria Generale e Soci ha presentato al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale le disposizioni e gli strumenti elaborati dalla Capogruppo per svolgere tale attività.

Successivamente tutti i componenti degli Organi Sociali hanno compilato i questionari erogati che sono poi stati rielaborati e aggregati in un apposito documento, illustrato poi dai rispettivi Presidenti dei due Organi Sociali, nonché discusso e condiviso assieme ai componenti nella seduta consiliare e nella seduta collegiale avvenute entrambi lo scorso 19 maggio 2020.

Relativamente al Consiglio di Amministrazione è emerso sinteticamente quanto segue:

- Sulla composizione:
  - la composizione quantitativa dell'Organo amministrativo è ritenuta numericamente adeguata ad una consapevole assunzione delle decisioni ed a presidiare efficacemente l'intera operatività aziendale per quanto concerne la gestione ed i controlli; è ritenuta adeguata anche la composizione quantitativa del Comitato esecutivo;
  - In termini "qualitativi", considerati i piani strategici ed operativi adottati e l'operatività della Banca, le competenze degli amministratori sono ritenute adeguate e costantemente rafforzate da piani di formazione elaborati unitamente alla Capogruppo.
  - I Comitati con funzioni consultive, istruttorie e propositive si ritiene siano costituiti da membri che esprimono competenze adeguate ai compiti attribuiti.
- Punti di forza:
  - adeguata dialettica;
  - possibilità di mettere a confronto le diverse esperienze e competenze di ciascun componente per una sana e prudente gestione della Banca;
  - svolgimento delle riunioni del Consiglio di amministrazione in modo efficiente ed adeguato, con priorità alle questioni più significative;
  - efficace confronto con il Collegio sindacale e le funzioni aziendali;
  - adeguato dialogo tra Consiglio di amministrazione ed i Comitati;
  - consapevolezza del ruolo e delle relative responsabilità;
  - soddisfacente competenza rispetto all'attività della Banca;
  - condivisione delle strategie;
  - disponibilità e alta competenza della Direzione Generale;
- Aree di miglioramento:
  - potenziare le competenze in alcune aree quali mercati finanziari e regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
  - rafforzare la capacità da parte del Consiglio di assicurare funzionalità ed efficacia del sistema dei controlli interni;
  - potenziare ulteriormente i flussi informativi in ambito dei risultati commerciali della rete;
  - rendere più operativo il Comitato Esecutivo in modo tale da permettere al Consiglio di Amministrazione di dedicare più tempo ad altre materie proprie dell'Organo Esecutivo quali scelte strategiche, assetti organizzativi, piani finanziari ecc.

I componenti dell'Organo nella citata seduta a conclusione della trattazione del punto, nel confermare l'adeguatezza sia sotto il profilo della composizione, sia sotto il profilo del funzionamento dello stesso, si sono impegnati a ricercare le azioni concrete da intraprendere per potenziare le carenze emerse all'interno delle aree di miglioramento.

Relativamente al Collegio Sindacale è emerso sinteticamente quanto segue:

- “adeguatezza” per le seguenti aree tematiche:
  - Profili di conformità e adeguatezza e correttezza degli assetti organizzativi e contabili, anche ai fini antiriciclaggio;
  - Sistema dei controlli interni;
  - Sistema di gestione dei rischi Risk Appetite Framework;
  - Processo ICAAP;
  - Gestione dei conflitti di interesse;
  - Struttura organizzativa e deleghe;
  - Processi per la prestazione di servizi.
- “prevalentemente soddisfacente” per l’area “Sistemi informativo-contabile e sistema di revisione interna” , con necessità di intervento di miglioramento per l’attività di:
  - verifica, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del piano di continuità operativa;
  - monitoraggio della correttezza del sistema di rilevazione contabile;
  - monitoraggio della correttezza del sistema segnaletico di vigilanza e la sua fedeltà rispetto alle scritture contabili.
- funzionamento dell’Organo: il clima di lavoro, l’efficacia del metodo di lavoro, la stima tra i sindaci, unitamente alla frequenza e durata delle riunioni sono tutti elementi che vengono valutati positivamente e permettono, poi, di sviluppare ottime relazioni con il Consiglio di Amministrazione, l’Alta Direzione e con le varie Funzioni aziendali.
- composizione e professionalità del Collegio Sindacale adeguata.

\*\*\*\*\*

### **PUNTO TRE: Polizza assicurativa relativa alla responsabilità civile e agli infortuni professionali (ed extra-professionali) degli esponenti aziendali**

Signori Soci,

il punto TRE all’ordine del giorno - Polizza assicurativa relativa alla responsabilità civile e agli infortuni professionali (ed extra-professionali) degli esponenti aziendali prevede che l’Assemblea approvi la polizza relativa alla responsabilità civile e infortuni professionali (ed extra-professionali) degli Esponenti Aziendali.

Al riguardo si informa che le Politiche di Remunerazione ed incentivazione approvate prevedono che i componenti degli organi sociali siano destinatari di polizza assicurativa infortuni, e responsabilità civile amministratori,

Per il corrente esercizio il Consiglio di Amministrazione propone di rinnovare tali polizze con scadenza annuale (infortuni e responsabilità civile) prevedendo di mantenere un massimale per la polizza relativa alla responsabilità civile pari a Euro 25 mln..

L’entità del premio che per il 2020 è stato pari ad Euro 64.242,37, in fase di rinnovo dipenderà di anno in anno da vari fattori quali il numero delle compagnie disposte ad assicurare (negli ultimi anni più compagnie sono uscite dal mercato), dal numero dei sinistri (trend in crescita), rischio paese, effetti legati ad eventi epidemiologici (es. Covid19), ecc. oltre che dai volumi della banca che sono in continuo aumento.

La polizza responsabilità civile assicura gli Esponenti aziendali contro richieste di indennizzo

relative all'esercizio della loro funzione, fatta eccezione per i danni conseguenti a dolo, mentre quella degli infortuni copre gli infortuni che dovessero verificarsi durante l'esercizio della carica.

\* \* \*

### **DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA**

Signori Soci,  
in considerazione di quanto sopra esposto, Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione:

“

L'Assemblea dei Soci di CENTROVENETO BASSANO BANCA

- relativamente alla polizza assicurativa relativa alla responsabilità civile e agli infortuni professionali (ed extra-professionali) degli esponenti aziendali e considerata la relativa spesa,

**delibera**

di approvare la Polizza assicurativa relativa alla responsabilità civile e agli infortuni professionali (ed extra-professionali) degli esponenti aziendali

“

CENTROVENETO BASSANO BANCA  
Il Presidente Gaetano Marangoni

\* \* \*\*\*\*\*

### **PUNTO QUATTRO: 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 2019**

Signori Soci,

il punto QUATTRO all'ordine del giorno - 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 2019 - prevede che l'Assemblea approvi le Politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica nonché prenda atto dell'informativa sull'attuazione delle Politiche 2019.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, in particolare del 25° aggiornamento della Circolare 285 del 13 ottobre 2018, e in coerenza con le Politiche di Gruppo, si illustrano di seguito gli aspetti più rilevanti e le principali novità delle Politiche di remunerazione della Banca:

- processo per la definizione e determinazione della remunerazione variabile basata sulla performance che, in coerenza con le Politiche di Gruppo, prevede un legame con indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità e la redditività corretta per il rischio;
- identificazione del Personale più rilevante della Banca 2020: il processo ha portato all'identificazione di 22 soggetti;
- recepimento delle Disposizioni sulla trasparenza: identificazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni

da essi ricoperti e previsioni per la remunerazione variabile basata sulla performance di tali soggetti;

- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa: sono 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.
- introduzione di limiti specifici di incidenza della remunerazione variabile collegata alla performance, pari al 75% per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo e al 50% per il restante Personale;
- meccanismi di differimento della remunerazione variabile per il Personale più rilevante, tali meccanismi sono applicati nel caso in cui la remunerazione variabile superi la soglia di 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale;
- previsione di meccanismi di claw back, che prevedono la restituzione della remunerazione variabile corrisposta qualora si accertino determinate condizioni, entro cinque anni dalla data di erogazione per il Personale più rilevante di Gruppo e di Banca affiliata e entro due anni per il restante Personale;
- modifica del limite in termini di mensilità di remunerazione fissa e di ammontare per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per tutto il Personale; tale limite è pari a 29 mensilità.

Con riferimento all’informativa sull’attuazione delle Politiche 2019, secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d’Italia<sup>1</sup>, la Banca fornisce all’Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all’applicazione delle Politiche di remunerazione per l’esercizio di riferimento.

In particolare, la Banca, in linea con quanto richiesto dall’art. 450 CRR, fornisce all’Assemblea, in relazione al Personale più rilevante, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

- i. Il processo decisionale seguito per la definizione della politica;
- ii. Il collegamento tra remunerazione e performance;
- iii. Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione e in particolare i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l’aggiustamento ai rischi, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile;
- iv. Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- v. I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione;
- vi. I criteri per l’assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- vii. Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell’organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell’organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- ix. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell’esercizio 2019.

I documenti integrali sono disponibili e visionabili presso la sede sociale, a disposizione dei Soci, per il periodo previsto dalla legge.

\* \* \*

---

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

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

L'Assemblea dei Soci di CENTROVENETO BASSANO BANCA

- esaminate le Politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica, nonché l'Informativa sull'attuazione delle Politiche 2019,

su proposta del Consiglio di Amministrazione

**delibera**

- di approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica, nonché l'Informativa sull'attuazione delle Politiche 2019, da rubricare agli atti del verbale di questa delibera assembleare.

CENTROVENETO BASSANO BANCA  
Il Presidente Gaetano Marangoni