

Informativa concernente gli argomenti posti all'ordine del giorno ai sensi dell'art. 2, comma 2 del Regolamento Assembleare ed elettorale

1. Esame ed approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019 (stato patrimoniale, conto economico e nota integrativa), sentite le relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione e del Collegio Sindacale.

La documentazione relativa al bilancio resta depositata, sino alla data della riunione assembleare, presso la sede sociale e gli sportelli della Banca, a disposizione dei Soci, che possono prenderne visione e richiederne copia gratuitamente.

2. destinazione del risultato di esercizio;

Il Consiglio di Amministrazione propone la seguente destinazione dell'utile di esercizio:

PROPOSTA DI DESTINAZIONE DELL'UTILE NETTO D'ESERCIZIO	
Alla riserva legale (pari almeno al 70% degli utili netti annuali)	8.231.494
Ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione (pari allo 3% degli utili netti annuali)	259.456
Ad aumento del valore nominale delle azioni, secondo le disposizioni previste dall'art. 7 della L. n. 59/92 ¹	7.594
Ai fini di beneficenza e mutualità	150.000
Utile d'esercizio al 31 dicembre 2019	8.648.544

3. Determinazione, ai sensi dell'art. 30 dello statuto, dell'ammontare massimo delle posizioni di rischio che possono essere assunte nei confronti dei soci, dei clienti e degli esponenti aziendali.

L'art. 30 dello Statuto sociale demanda all'assemblea ordinaria la determinazione dell'ammontare massimo delle esposizioni, così come definite dalla disciplina prudenziale in materia di grandi esposizioni, che possono essere assunte nei confronti dei soci e clienti e degli esponenti aziendali ancorché non soci. Per quel che riguarda l'esercizio 2020, considerate le politiche aziendali sulla gestione del rischio di credito in tema di grandi rischi e ritenuta congrua l'attuale misura, alla luce dell'operatività aziendale, anche prospettica, il Consiglio di Amministrazione propone di confermare:

- nel 15% dei Fondi Propri il limite massimo dell'ammontare delle posizioni di rischio che possono essere assunte nei confronti dei soci e dei clienti;
- nel 5% dei Fondi Propri il limite massimo dell'ammontare delle posizioni di rischio che possono essere assunte nei confronti degli esponenti aziendali, ancorché non soci.

4. informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione durante il decorso esercizio. Approvazione delle "Politiche in materia di remunerazione e incentivazione".

Sono sottoposte all'approvazione dell'assemblea le Politiche di remunerazione e incentivazione 2020, redatte secondo gli schemi e gli indirizzi fornito dalla capogruppo, e sono fornite le informative previste dalla normativa di Vigilanza sull'attuazione delle politiche deliberate nel corso delle precedenti assemblee, cd. informativa *ex post*, nonché l'informativa concernente gli esiti delle verifiche effettuate dalla revisione interna.

a) Individuazione del "personale più rilevante".

Con riferimento all'identificazione del Personale più rilevante, inteso come le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo, le competenti strutture della Banca hanno ripercorso il processo per l'identificazione del Personale più rilevante, sulla base di criteri:

- qualitativi, legati al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale secondo i criteri espressi nell'art. 3 Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014;

¹ Misura massima coefficiente di rivalutazione pari a 0,496% del valore nominale delle azioni.

- quantitativi, sulla base della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio precedente secondo i criteri espressi nell'art. 4 Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014.

L'analisi è stata svolta seguendo un approccio caratterizzato dalla valutazione di alcuni driver, tra cui: posizione organizzativa, poteri delegati e responsabilità conferita alla funzione, per determinare le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società.

Nel documento "Politiche di remunerazione 2020" sono riportati in dettaglio gli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante mediante l'illustrazione dei ruoli individuati a fronte di ciascun criterio preso in esame in base al citato Regolamento Delegato e dei nominativi dei soggetti titolari dei medesimi ruoli.

In estrema sintesi il processo condotto nel giugno del 2020 ha portato all'identificazione di 19 soggetti (rispetto a 17 soggetti identificati nel 2019). Nel 2020 risultano identificati per la prima volta 4 soggetti, precisamente, il Responsabile dell'Area Affari Istituzionali, il Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, il Responsabile dell'Ufficio Organizzazione e Pianificazione e il Responsabile dell'Ufficio Legale e Risorse Umane. Sono usciti dal perimetro il Responsabile dell'Area Controlli e Compliance e il Responsabile dell'Internal Audit in quanto funzioni esternalizzate. Il perimetro del Personale più rilevante risulta così composto:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (9 soggetti);
- il Direttore Generale;
- il Vice Direttore Generale;
- i responsabili delle principali aree di business aziendali, nello specifico dell'Area Finanza, dell'Area Commerciale e dell'Area Crediti;
- il Responsabile dell'Area Affari Istituzionali;
- il Responsabile dell'Ufficio Amministrazione;
- il Responsabile dell'Ufficio Organizzazione e Pianificazione;
- il Responsabile dell'Ufficio Legale e Gestione Risorse Umane;
- il Responsabile della Funzione IT.

Con riferimento al processo condotto per l'anno in corso, sono stati individuati ed esclusi dal perimetro 18 soggetti rientranti nei criteri di cui all'art. 4, comma 1 lettera c) del Regolamento 604/2014, per i quali, effettuate le opportune analisi riguardo al ruolo ricoperto, è stata evidenziata l'assenza di un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca in quanto esercitano attività professionali e hanno poteri in unità operative non rilevanti. Per tali tipologie di esclusioni non sono previste, dalla normativa di riferimento, la notifica o la richiesta di autorizzazione all'Autorità di Vigilanza.

b) Politiche di Remunerazione 2020

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca sono state definite sulla base del testo standard ricevuto dalla Capogruppo tenendo in considerazione il carattere cooperativo e le finalità mutualistiche e in coerenza con il principio di proporzionalità previsto dalle Disposizioni di Vigilanza. Di seguito si sintetizzano i principali contenuti delle Politiche e le principali modifiche proposte rispetto al documento approvato dall'Assemblea dei Soci il 19.05.2019. Per maggiori dettagli si rinvia al testo completo delle Politiche stesse.

- a) confermato il mantenimento di un rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione bilanciato, entro il limite massimo di 1:1 per tutto il personale, ivi compreso il Personale più rilevante, con l'esclusione delle Funzioni Aziendali di Controllo (limite pari a un terzo, in coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento). È stato introdotto, inoltre, il dettaglio delle voci retributive ricomprese nel calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa;
- b) specificato che la remunerazione variabile incentivante di breve termine non supera il 30% della RAL per i Dirigenti ed il 25% della RAL per il restante personale;
- c) inserito un paragrafo nel quale si fornisce una descrizione di massima degli elementi considerati ai fini dello stanziamento di costo finalizzato al finanziamento dei sistemi incentivanti di breve termine (Bonus Pool);
- d) revisionata la struttura dei cd. Cancelli: in coerenza con il precedente esercizio è previsto un duplice livello di controllo ma sono stati modificati i Cancelli in uso. In primis viene verificato il superamento dei Cancelli a livello di Gruppo (CET1, NSFR e Texas Ratio Netto \geq soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo) e in seguito viene analizzato il posizionamento EWS della Banca per determinare la decurtazione del Bonus Pool (previsto l'azzeramento per la Banche in status EWS "rosso"2);
- e) inserito un meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool: in fase di consuntivazione il Bonus Pool potrà incrementarsi - senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità - fino ad un massimo prestabilito o ridursi

² Per le BCC in status EWS "rosso" è previsto un Buffer fino ad un max del 30% del Bonus Pool. Tale possibilità deve essere proposta dal CdA della Banca Affiliata e sottoposta all'autorizzazione del CdA di Capogruppo.

fino all'azzeramento (cd. "malus"). In particolare, l'entità del Bonus Pool viene determinata mediante l'applicazione di un coefficiente di rettifica basato sull'andamento del ROE a consuntivo rispetto ai dati di budget;

- f) stabilita la soglia di materialità in conformità con le indicazioni fornite dalla Capogruppo. In particolare, la componente variabile viene erogata in contanti e in un'unica soluzione (up front) se è di importo inferiore o pari a € 30.000,00 e contestualmente inferiore o pari a un terzo della Remunerazione Annuale Lorda;
- g) stabilito, nel rispetto delle disposizioni normative e delle indicazioni fornite dalla Capogruppo, il periodo di differimento (1 anno) e le percentuali tra quota upfront e differita da applicare alla remunerazione variabile del Personale più rilevante (80% quota upfront e 20% quota differita);
- h) precisato che per il Personale più rilevante della Banca non è previsto l'utilizzo di strumenti finanziari,
- i) integrato il paragrafo relativo alle reti commerciali al fine di recepire quanto previsto dal Provvedimento di Banca d'Italia in materia di "Trasparenza". In tale paragrafo vengono disciplinate le politiche per la remunerazione variabile del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita (denominati "soggetti rilevanti"),
- j) introdotte condizioni di accesso specifiche ai fini del riconoscimento dei Golden Parachute, correlate all'indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato Common Equity Tier1 (CET1) e all'indicatore di adeguatezza della liquidità a livello consolidato Net Stable Funding Ratio (NSFR). È stato precisato, inoltre, che tali cancelli sono applicabili anche agli Accordi Transattivi con formula predefinita, ai Patti di Stabilità ed ai Patti di non concorrenza (nei casi previsti dalla normativa).

c) Informativa "ex post" sulle politiche di remunerazione 2019

Nella sezione 2 del documento "Politiche di remunerazione 2020" viene rassegnato un dettagliato resoconto finalizzato a rappresentare l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019, approvate dall'Assemblea dei Soci il 19 maggio 2019. In particolare, vengono descritti il ruolo dei soggetti coinvolti e le procedure utilizzate per l'attuazione delle Politiche, nonché i dati quantitativi riferiti all'anno 2019, rappresentati secondo quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza.

d) Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (anno 2019) – Relazione di revisione interna

Le vigenti Disposizioni di Vigilanza per le Banche prevedono che la Funzione di Internal Audit verifichi con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca alle Politiche approvate dalla Assemblea dei Soci e alla normativa esterna di riferimento. Il documento sottoposto all'Assemblea riepiloga le attività condotte e gli esiti della verifica svolta, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, esprimendo il seguente giudizio di sintesi:

"Le complessive analisi condotte hanno evidenziato come i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione riscontrati presso la Banca abbiano presentato una situazione di sostanziale rispondenza alle politiche approvate dall'Assemblea dei Soci e alla normativa di riferimento".