

ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI 2020

INFORMATIVA CONCERNENTE GLI ARGOMENTI POSTI ALL'ORDINE DEL GIORNO

Signori Soci, nel corso dell'Assemblea ordinaria 2020 della nostra Banca sono sottoposte alle Vostre deliberazioni le seguenti materie all'ordine del giorno, riguardo alle quali sono di seguito riportate brevi note illustrative e le proposte che il Consiglio di Amministrazione intende sottoporre alla Vostra approvazione.

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019: deliberazioni relative.

L'illustrazione completa e approfondita del bilancio della Società al 31 dicembre 2019 e del risultato della gestione è contenuta nel progetto di Bilancio approvato dal Consiglio di amministrazione, corredato dalla relativa Relazione sulla gestione. La documentazione integrale relativa al bilancio viene pubblicata nell'area Soci/Assemblea sociale del sito della Banca, ove è possibile scaricarla, e resta depositata nei 15 giorni che precedono la riunione assembleare, presso la sede sociale e le Filiali della Banca, a disposizione dei Soci, che possono prenderne visione e richiederne copia gratuitamente. In considerazione di quanto sopra esposto, il Consiglio di amministrazione sottopone all'Assemblea la seguente proposta di delibera: "Approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019 della Banca come esposto nella documentazione di "Stato patrimoniale", di "Conto economico", "Prospetto della redditività complessiva", "Prospetto delle variazioni del patrimonio netto", "Rendiconto finanziario", nella "Nota integrativa", nonché nella Relazione del Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle Relazioni del Collegio Sindacale e della Società di revisione".

2. Destinazione del risultato di esercizio

L'Assemblea deve deliberare in merito alla destinazione e alla distribuzione dell'utile risultante dal bilancio d'esercizio come previsto dall'art. 2433 del codice civile.

Dal bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019 della Banca risulta un utile netto pari a Euro 10.636.174,98.

In relazione al citato risultato di esercizio, la proposta di ripartizione dell'utile netto che formula il Consiglio di amministrazione è la seguente:

- a Riserva legale indivisibile, Euro 9.786.159,26
- al Fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione (art. 11, comma 4, legge 59/92), Euro 319.085,25
- ai fini del riconoscimento ai soci dei dividendi, euro Euro 330.930,47
- ai fini di beneficenza e mutualità, euro Euro 200.000,00

In relazione alla proposta di distribuzione dei dividendi, il Consiglio di Amministrazione informa i Soci che con Raccomandazione del 27 marzo scorso, al fine di rafforzare il capitale per mantenere la capacità di supportare l'economia in uno scenario di elevata incertezza causato dalla pandemia, la Banca Centrale Europea ha richiesto alle Banche vigilate di astenersi dal pagamento dei dividendi e dall'effettuazione di operazioni di riacquisto di azioni volte a remunerare gli azionisti durante il periodo di manifestazione dello shock economico scatenato dal Covid-19.

Il Consiglio di Amministrazione di Iccrea Banca, in qualità di Capogruppo, ha dato istruzioni in tal senso alle Banche affiliate che chiudono l'esercizio in utile e che volessero deliberare la destinazione degli utili ai soci. Pertanto, il C. di A. di Banca San Giorgio Quinto Valle Agno ha deliberato di differire l'effettiva distribuzione dei dividendi al 1° ottobre 2020, condizionandola al realizzarsi delle seguenti condizioni, oggettive e non rimesse alla volontà della Banca o della Capogruppo: (i) un provvedimento del Governo italiano che dichiari concluso lo stato di emergenza legato alla diffusione del Covid-19, sancito con Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020; (ii) lo spread tra i titoli decennali italiani e tedeschi, nella media di periodo dei 3 mesi compresi tra luglio e settembre, sia inferiore a 230 punti base.

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

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 e sono sottoposte all'approvazione dell'Assemblea le Politiche di remunerazione e incentivazione 2020.

Il C. di A. sottopone all'approvazione dell'Assemblea le "Politiche di remunerazione e incentivazione per il 2020", predisposte in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, in piena coerenza con le Direttive e le Comunicazioni trasmesse in materia dalla Capogruppo, corredate dai pareri espressi dalle funzioni aziendali di controllo "risk management" e "compliance" ciascuna per il proprio ambito.

Di seguito si sintetizzano i principali contenuti delle Politiche e le principali modifiche proposte rispetto al documento approvato dall'Assemblea dei Soci il 25.05.2019.

- **Quadro normativo di riferimento:** descrizione dei principali riferimenti normativi con introduzione del Provvedimento di Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari", che disciplina le politiche che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita;
- **Obiettivi delle Politiche e Principi Generali:** descrizione degli obiettivi della Politica Retributiva della Banca, intesa come leva gestionale fondamentale nel governo della Banca e driver per il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo;
- **Governance delle Politiche Retributive:** descrizione del ruolo degli Organi e delle Funzioni Aziendali della Banca al fine di chiarire la corretta attribuzione di compiti e responsabilità;
- **Identificazione del Personale più Rilevante (MRTs):** descrizione del processo di identificazione del Personale più rilevante con l'obiettivo di chiarire la corretta attribuzione di compiti e responsabilità tra i diversi attori coinvolti. Viene fornita, inoltre, l'illustrazione degli esiti sintetici del processo di identificazione per il 2020 condotto a livello individuale nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Capogruppo con la Comunicazione del 3 marzo 2020 (per maggiori dettagli cfr. Sezione B del presente documento);
- **Sistema di remunerazione degli Organi Aziendali:** descrizione del sistema di remunerazione adottato con riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- **Sistema di remunerazione del personale dipendente:** descrizione in un solo capitolo delle diverse forme di remunerazione per il personale dipendente al fine di evitare la duplicazione delle definizioni che caratterizzava le Politiche 2019 (organizzate in funzione dei cluster di popolazione: MRTs vs altri dipendenti). Si segnalano, inoltre, i seguenti principali interventi:
 - 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 può superare il 33% della RAL;
 - 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 e NSFR \geq soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo, Texas Ratio Netto \leq 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;
 - 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 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 (70% quota upfront e 30% 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).
- **Sistema di remunerazione per particolari categorie di soggetti:** descrizione delle caratteristiche della remunerazione della rete di vendita esterna che riprendono quanto previsto dalla normativa di riferimento. Integrazione di un riferimento circa i soggetti rientranti nella categoria degli intermediari del credito ai quali, in base alle nuove Disposizioni di Trasparenza 2019, si applicano le medesime regole descritte nelle Politiche per il personale delle reti commerciali;
 - **Malus e Clawback:** conferma delle previsioni del 2019 rispetto alle fattispecie in base alle quali si attivano tali clausole. È stato precisato che spetta al CdA il compito di attivare le clausole di claw back per il personale.
 - **Strategie di copertura personale:** conferma delle previsioni del 2019. Tale capitolo illustra in sintesi le disposizioni previste dalla normativa di vigilanza in materia.

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, è stato elaborato un documento che illustra la metodologia e gli esiti di tale processo. In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e con le indicazioni fornite dalla Capogruppo, i criteri adottati dalla Banca per l'identificazione del Personale più rilevante, sono:

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

In estrema sintesi, il processo condotto nel 2020 ha portato all'identificazione di 20 soggetti, rispetto ai 24 soggetti identificati nel 2019. Rispetto alla precedente rilevazione non sono stati computati i 4 Responsabili delle Funzioni di Controllo di 2° Livello in quanto accentrati presso la Capogruppo, in coerenza delle indicazioni della Capogruppo stessa.

4. Polizza assicurativa per responsabilità civile e infortuni professionali (ed extra-professionali) degli esponenti aziendali: deliberazioni.

L'Assemblea è chiamata a pronunciarsi sulla proposta di stipula di una polizza assicurativa con riguardo alla responsabilità civile verso terzi, compresa la Banca, dei componenti degli organi sociali, a copertura di eventuali risarcimenti conseguenti a violazioni non dolose di obblighi posti dalla legge a loro carico, compiute nell'esercizio delle loro funzioni, con esclusione delle violazioni sanzionate penalmente e delle sanzioni amministrative derivanti da violazioni di norme emanate dagli Organi di Vigilanza. La copertura assicurativa si estende anche alle conseguenze di eventuali infortuni subiti dagli esponenti in parola. La polizza sottoposta ad approvazione ha durata annuale, prevede un massimale di Euro 25 mln ed premio lordo totale Euro 110.880,75, con un incremento di circa 15.000,00 Euro rispetto all'esercizio precedente. In linea generale, diversi elementi hanno contribuito ad un importante incremento dei premi (statistiche dei sinistri ed uscita dal mercato di alcune compagnie; effetti pandemia da Covid 19; rischio paese, ecc.), incremento che si riverbera anche nel programma di assicurazione di Banca San Giorgio Quinto Valle Agno, sia pure in modo assai minore rispetto la media, in virtù dei dati di bilancio e per la conoscenza del rischio e del suo management da parte delle compagnie. L'incremento dei premi non è dovuto solo alle cause suindicate ma va ricondotto anche a un consistente aumento complessivo dei volumi conseguiti dalla Banca.