

## RELAZIONI SUI PUNTI ALL'O.D.G.

### Punto 1) Proposta approvazione Bilancio e destinazione utile d'esercizio 2019

Signori Soci,

il **punto 1)** all'ordine del giorno 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.

Premesso che:

1. 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 e che la stessa è disponibile ai soci sul sito internet della Banca, ([www.bccdeicastelliedegliiblei.it](http://www.bccdeicastelliedegliiblei.it)).
2. il progetto di bilancio, così come la proposta dell'utile, sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione del 27 marzo 2020; si riportano le principali informazioni sul bilancio al 31/12/2019:

#### **Analisi della situazione patrimoniale ed economica**

Vengono di seguito commentate le principali voci di stato patrimoniale e conto economico al 31 dicembre 2019 operando il confronto con i valori patrimoniali ed economici al 31 dicembre 2018.

La **raccolta complessiva** della Banca si è attestata a 217.101.132 euro, in aumento di 12.377.000 euro (6%) rispetto al 31/12/2018, trainata dalla diretta che presenta un saldo di **199.003.632** euro, in crescita di 13.723.551 euro (+7,41%). Viceversa, la raccolta indiretta presenta un saldo di 18.097.500 euro, in diminuzione di 1.346.410 euro (-7%). La dinamica riflette il consistente disinvestimento in titoli dello stato italiano fortemente plusvalenti, con conseguente impatto positivo sul margine commissionale.

I **crediti lordi** verso la clientela della Banca si sono attestati a **83.198.283** euro, in crescita di 296.550 euro, pari allo 0,36%, rispetto al dato al 31/12/2018.

I **crediti netti** verso la clientela della Banca si sono attestati a **73.053.213** euro, in crescita rispetto al dato comparato del 2,13%.

Con riferimento alla qualità del credito, la Banca ha mantenuto una politica estremamente rigorosa nella valutazione dei crediti deteriorati, soprattutto in riferimento alle garanzie immobiliari e ai tempi di recupero attesi, anche alla luce degli indirizzi a riguardo ribaditi dalla Banca d'Italia.

In coerenza con le vigenti definizioni di vigilanza, le attività finanziarie deteriorate sono ripartite nelle categorie delle sofferenze, delle inadempienze probabili, delle esposizioni scadute e/o sconfinanti deteriorate. Sono infine, individuate, le esposizioni forborne, performing e non performing.

Con riguardo alle esposizioni creditizie non deteriorate, sono stati definiti gli elementi che costituiscono le principali determinanti per il passaggio di stage.

La Banca applica alle esposizioni in bonis svalutazioni collettive. Con riferimento alle esposizioni dello stage 3 le rettifiche di valore sono determinate come svalutazioni analitiche, talvolta sotto specifiche soglie, determinate con modalità forfetarie. Sempre per quanto attiene alle esposizioni creditizie allocate nello stage 3 si evidenzia che non sono stati considerati scenari di vendita di parte del portafoglio deteriorato, ponderati per la relativa probabilità di accadimento, collegati agli obiettivi aziendali di conseguimento e mantenimento di specifici obiettivi di NPL-Ratio.

Il totale dei **crediti deteriorati lordi** si attesta a **11.104.178** euro, esprimendo un'incidenza sul totale degli impieghi lordi pari al 13,35%, in forte riduzione rispetto con il dato al 31/12/2018 (pari al 14,97%) per effetto delle operazioni di *write-off* delle sofferenze.

Tutto ciò premesso, al 31 dicembre 2019 la percentuale di **copertura delle sofferenze** si è attestata al **96,80%** (97,11% al 31/12/2018), quella delle **inadempienze probabili** al **44,40%** (49,50% al 31/12/2018), mentre le **esposizioni scadute/sconfinanti deteriorate** evidenziano un coverage medio del **40%** (17,91% al 31/12/2018).

La percentuale di **copertura** del complesso dei **crediti deteriorati** è pari al **73,49%**, rispetto al 76,43% del 31/12/2018. La copertura dei crediti in stage 2 è pari al 4,4% (7% ca. al 31/12/2018), mentre il grado di copertura dei crediti in stage 1 è del 2,2% (1,87% al 31/12/2018).

Il **conto economico** fa registrare un utile netto d'esercizio pari ad Euro **3.863.209**, rispetto ad Euro 3.882.049 del 2018.

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

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

"L'Assemblea dei Soci della BCC "dei Castelli e degli Iblei", 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".

Signori Soci,

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

"L'Assemblea dei Soci della BCC "dei Castelli e degli Iblei", approvato il Progetto di Bilancio dell'esercizio 2019 e le collegate relazioni;

su proposta del Consiglio di Amministrazione

### DELIBERA

la destinazione dell'utile netto di Euro **3.863.209**, in accordo con l'articolo 53 dello Statuto e nei termini qui di seguito riportati:

- |   |      |                  |
|---|------|------------------|
| 1. Alla <u>riserva legale</u> , di cui all'art. 53, comma 1. lettera a) dello Statuto (pari al 70% degli utili netti annuali)   | Euro | <b>2.704.246</b> |
| 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 | 115.896          |
| 3. Ai fini di beneficenza o mutualità, di cui all'art. 53, comma 2. dello Statuto:  | Euro | 1.043.066        |
| <i>di cui:</i>  |      |                  |
| - a disposizione del Consiglio di Amministrazione   | Euro | 43.066           |
| - da destinare alla Fondazione BCC dei Castelli e degli Iblei   | Euro | 1.000.000        |

Mazzarino, 9 giugno 2020

Banca di Credito Cooperativo "dei Castelli e degli Iblei"  
Il Presidente  
F.to D'Aleo Carmela Rita

**Punto 2) "Governo societario: informativa all'assemblea degli esiti dell'autovalutazione degli organi sociali"**

Signori Soci,

il **punto 2)** all'ordine del giorno 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 degli Organi 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.

Di seguito viene riepilogato il risultato dell'autovalutazione condotta congiuntamente dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale nella seduta del 12/03/2020:

- o la composizione quali-quantitativa del **Consiglio di Amministrazione** nel suo complesso risulta sostanzialmente conforme a quella considerata ottimale;
- o elemento di criticità emerso è quello di completare il percorso formativo degli esponenti aziendali (n. 2) eletti in occasione del rinnovo delle cariche del 2019;
- o la composizione qualitativa dell'organo di controllo (**Collegio Sindacale**) risulta adeguata in termini di requisiti qualitativi dei componenti e dell'organo nel suo complesso.

Mazzarino, 9 giugno 2020

Banca di Credito Cooperativo "dei Castelli e degli Iblei"  
Il Presidente  
F.to D'Aleo Carmela Rita

Pagina volutamente  
lasciata in bianco

**Punto 3) “Approvazione 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 3)** all'ordine del giorno 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 esercizio 2020:

- 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 7 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, viene erogata interamente in contanti e in unica soluzione;
- 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 dell'esercizio 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.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, coerentemente con la delibera assembleare del 18/05/2019, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito, nella seduta del 24/05/2019, la remunerazione del Presidente e del Vice presidente, in base all'impegno e alle responsabilità assunte. In nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Il trattamento economico riconosciuto al Personale più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane.

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

Le retribuzioni corrisposte al personale non rilevante sono state definite dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle previsioni contrattuali e della contrattazione di secondo livello secondo gli accordi stipulati dalla Federazione regionale di categoria.

Di seguito viene fornito maggior dettaglio in merito alle forme di remunerazione variabile basata sulla performance 2019 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

#### **Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante**

- **Premio annuale**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; l'erogazione dello stesso per il Direttore generale è avvenuta sulla base dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti a partire dai seguenti indicatori: 2,5 volte del premio di risultato del dipendente con il grado più alto e/o con la maggiore retribuzione.
- **Sistema incentivante** non previsto.
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum)**. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Con riferimento all'esercizio 2019 non sono stati riconosciuti premi di natura discrezionale e non continuativa.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 40% della retribuzione fissa del Personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

La remunerazione variabile del Personale più rilevante non è soggetta a meccanismi di differimento.

- **Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale**

Premio di risultato, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo per il 2019 è pari ad una percentuale del 6% della retribuzione fissa del restante personale.

- **Sistema incentivante**. Non previsto.
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum)**. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Con riferimento all'esercizio 2019 non sono stati riconosciuti premi una tantum.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 30% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

#### **Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca**

##### **REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA' (Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)**

<b>Aree di business</b>	<b>Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)</b>
Organi di governo	28
Direzione generale	211
Altro personale	1.508

*(valori in migliaia di euro)*

**REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE (Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)**

<b>Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale</b>	<b>Remunerazione lorda complessiva</b>
Presidente CdA	13
Vice Presidente CdA	3
Consigliere 1	1
Consigliere 2	4
Consigliere 3	1
Consigliere 4 (uscente)	1
Consigliere 5 (uscente)	0
Consigliere 6 (uscente)	1
Consigliere 7 (uscente)	2
Consigliere 8 (uscente)	2
Direttore generale	142
Condirettore generale	-
Vice Direttore generale	70

*(valori in migliaia di euro)*

Viene, inoltre, data informativa all'Assemblea del giudizio dell'Internal Audit della Capogruppo, con report n. 2/2020 del 20/03/2020, sulle politiche adottate dalla Banca nel 2019 che di seguito si trascrive:

*“Le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso. I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari. Le retribuzioni corrisposte nel 2019 a tutto il personale dipendente hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, sviluppate in conformità alla normativa di riferimento e allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca. Per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2019 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari. La banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea dei Soci e disponibili al pubblico risultano (c.d. Informativa al Pubblico – III° Pilastro) complete e coerenti fra loro”.*

**DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA**

Signori Soci,

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

“L'Assemblea dei Soci della BCC “dei Castelli e degli Iblei”, esaminate le politiche di remunerazione per l'esercizio 2020 sulla scorta delle indicazioni della Capogruppo;  
su proposta del Consiglio di Amministrazione

**DELIBERA**

di approvare le politiche di remunerazione per l'esercizio 2020 come proposte dal Consiglio di Amministrazione.

Mazzarino, 9 giugno 2020

Banca di Credito Cooperativo “dei Castelli e degli Iblei”  
Il Presidente  
F.to D'Aleo Carmela Rita

#### Punto 4) "Recesso dalla qualità di Socio Federazione Siciliana"

Signori Soci,

il **punto 4)** all'ordine del giorno prevede il recesso della Banca da socio della Federazione Siciliana, in quanto dal 1° Gennaio 2019 la stessa non svolge più le attività di cui all'art. 5 dello Statuto sociale; nello specifico:

- la possibilità di utilizzare servizi a condizioni complessivamente più vantaggiose;
- l'esercizio di una piena funzione di rappresentanza e tutela delle BCC;
- l'erogazione delle attività di compliance, assistenza, consulenza e formazione;
- l'erogazione del servizio dei Controlli Interni (Risk Management e Internal Audit).

Attività e servizi che vengono espletati, dal 1° gennaio 2019, dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca, venendo meno di fatto i fini che giustificavano l'adesione societaria della nostra banca alla Federazione Siciliana.

Il Consiglio di Amministrazione di questa BCC, tanto premesso, nella seduta n. 294 del 4 dicembre 2019, ha deliberato di recedere dalla qualità di socio della Federazione Siciliana, a norma dell'art. 17 dello Statuto Sociale, con effetto dal 1° gennaio 2020.

Sulla base delle motivazioni espresse dal Consiglio di Amministrazione della Banca, il Socio deve esprimersi se approvare la decisione del Consiglio di Amministrazione di recedere dalla qualità di Socio della Federazione Siciliana.

#### DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

in considerazione di quanto sopra esposto, dato atto che è stato invitato a partecipare - con nota del 09/06/2020, all'odierna Assemblea - un Rappresentante della Federazione siciliana, a norma dell'art. 17 dello Statuto della stessa, il Consiglio di Amministrazione Vi invita ad adottare la seguente deliberazione:

"L'Assemblea dei Soci della BCC dei Castelli e degli Iblei, condivide le motivazioni espresse dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 4 dicembre 2019, sulla opportunità di recedere da soci della Federazione siciliana, su proposta del Consiglio di Amministrazione

#### **DELIBERA**

di recedere dalla qualità di socio della Federazione Siciliana, a norma dell'art. 17 dello Statuto Sociale, con effetto dal 1° gennaio 2020".

Mazzarino, 9 giugno 2020

Banca di Credito Cooperativo "dei Castelli e degli Iblei"  
Il Presidente  
F.to D'Aleo Carmela Rita