

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELLE MATERIE ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA ORDINARIA 2021

### 1 Presentazione e approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020: destinazione del risultato di esercizio

Signori Soci,

il punto (1) all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea approvi il bilancio al 31 dicembre 2020 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 2020.

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 e che la stessa è disponibile ai Soci su sito internet della Banca, [www.bccspelloebettona.it](http://www.bccspelloebettona.it).

La Nostra Banca, nel contesto di emergenza sanitaria che ha caratterizzato il 2020 e sta proseguendo nel 2021, ha profuso tutti gli sforzi possibili per sostenere la clientela ed i Soci, con particolare attenzione alle famiglie ed alle micro, piccole e medie imprese del territorio.

La Nostra Banca ha proceduto all'attivazione delle misure adottate dal Governo per contrastare gli effetti negativi che l'emergenza epidemiologica Covid-19 ha prodotto sul tessuto socio-economico; in particolare, la Banca ha concesso le moratorie nei pagamenti, la sospensione delle rate dei mutui, l'erogazione o la rinegoziazione di finanziamenti a fronte di garanzie pubbliche e l'anticipo della cassa integrazione.

Sulla base delle evidenze gestionali di fine periodo, l'ammontare complessivo dei crediti a fronte dei quali la Banca ha accordato le misure di moratoria previste dal Decreto Cura Italia e dal Protocollo ABI è stato pari ad euro 67,2 milioni.

Inoltre, nell'ambito delle misure governative a sostegno dell'economia (in applicazione, in particolare, del Decreto liquidità n. 23 dell'8 aprile 2020), la Banca ha concesso crediti a favore delle aziende per euro 23,4 milioni circa (già deliberati o in fase di delibera) coperti dalle garanzie previste dai vari Decreti Legge.

Con riferimento alle prospettive e all'operatività di medio-lungo periodo, il 2021 sarà l'anno in cui, esaurito l'iter autorizzativo e deliberativo da parte dell'Assemblea, diverrà efficace la fusione per incorporazione della Banca di Credito Cooperativo del Velino nella Nostra Banca.

La decisione di procedere con tale operazione di carattere straordinario risiede nella volontà di

rafforzare la presenza territoriale della Banca in ambito interregionale e di affrontare nella maniera più adeguata possibile le grandi sfide che connotano l'attuale contesto di riferimento, quali il persistere della crisi pandemica da Covid-19 e i profondi suoi impatti sul quadro macroeconomico. In tale ottica è stato predisposto il Piano Industriale di Fusione tra la Nostra Banca e la Banca di Credito Cooperativo del Velino per l'orizzonte temporale 2021-2024, approvato all'unanimità dal Consiglio di Amministrazione della Nostra Banca in data 19 marzo 2021. Tale Piano, che ha tenuto debitamente conto degli assetti tecnici e patrimoniali delle due banche, si prefigge di costituire uno strumento idoneo a guidare l'azione futura della Nostra Banca.

Pur ribadendo come da tale operazione di *business combination* si attenda un ulteriore miglioramento delle dinamiche reddituali, finanziarie e patrimoniali della Banca (con riferimento particolare alla dinamica della raccolta e degli impieghi), per effetto delle sinergie, efficienze e dello sviluppo che l'operazione straordinaria appena menzionata sarà in grado di garantire, si deve altresì evidenziare che l'evoluzione dell'operatività della Nostra Banca nel medio-lungo sarà fortemente dipendente anche dall'evoluzione del contesto pandemico.

Si passa ora ad illustrare le principali dinamiche consuntivate a livello patrimoniale ed economico al 31 dicembre 2020.

### **Il risultato d'esercizio è positivo e pari ad euro 1.805 mila ed è stato ottenuto quale combinazione delle seguenti dinamiche:**

- incremento del margine di interesse per euro 700 mila circa rispetto al dato consuntivato al 31 dicembre 2019; tale dinamica positiva è sostanzialmente ascrivibile all'apporto degli interessi attivi rivenienti dal portafoglio di proprietà e dai MID TLTRO III a tassi negativi che sono riusciti a mitigare completamente il calo complessivo del comparto;
- incremento superiore ad euro 100 mila rispetto al precedente esercizio del margine commissionale. Tale dato deve essere messo in particolare risalto in quanto, a causa dell'emergenza epidemiologica, si è assistito ad una fisiologica riduzione dell'operatività della rete nei mesi di lockdown, con una ripresa della normale operatività solo a partire dalla fine del mese di giugno;
- miglioramento del margine di intermediazione per euro 4,9 milioni circa in valore assoluto rispetto al 31.12.2019, ascrivibile agli utili realizzati (per euro 5,1 milioni) dalla vendita di titoli valutati al costo ammortizzato;
- risparmi del costo del personale per euro 400 mila circa rispetto al 31 dicembre 2019. La Banca ha beneficiato del risparmio per salari ed oneri contributivi di una posizione dirigenziale, rimasta vacante per la quasi totalità dell'esercizio 2020, per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro con l'ex Direttore Dott. Del Savio, avvenuta nel gennaio 2020;
- incremento nelle rettifiche su crediti per euro 1,4 milioni circa (euro 6,1 milioni accantonati al 31.12.2020 in luogo di euro 4,7 milioni del precedente esercizio). Ai fini del calcolo della perdita attesa dei crediti verso la clientela al 31 dicembre 2020, la Nostra Banca, coerentemente con le impostazioni definite dal Gruppo Cassa Centrale, ha incorporato nel

proprio modello di impairment IFRS 9 gli scenari macroeconomici integranti gli effetti dell'emergenza sanitaria Covid-19, come da indicazioni della Banca Centrale Europea nella lettera del 1° aprile 2020;

- riduzione dei costi operativi per euro 80 mila rispetto al precedente esercizio. Da segnalare come il *cost income ratio* migliori sensibilmente nel 2020 (esercizio nel quale assume un valore pari al 54,75%) rispetto al 31 dicembre 2019 (esercizio in cui si era attestato al 76,34%);
- infine, le imposte assumono valore positivo per euro 356 mila; tale voce include un provento di 426 mila euro circa derivante dalla trasformazione di DTA da perdite fiscali ed eccedenze ACE in credito di imposta, a seguito dell'operazione di cessione (cartolarizzazione) di crediti deteriorati realizzata nel mese di dicembre 2020, ai sensi dell'art. 55 del D.L. 18/2020.

Le principali dinamiche intervenute a livello di attivo di Stato Patrimoniale sono le seguenti:

- incremento delle Attività finanziarie pari a 100,4 milioni di euro circa rispetto al bilancio chiuso al 31 dicembre 2019. Si rileva, in particolare, come la Nostra Banca abbia incrementato in maniera significativa lo stock detenuto in titoli di Stato.
- le esposizioni detenute verso le banche e la clientela (che rappresentano un di cui della voce 40 "Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato") evidenziano un aumento di complessivi euro 20,7 milioni circa.

Più nel dettaglio:

- le attività verso banche si incrementano passando da euro 18.572 mila ad euro 22.970 mila;
- le attività verso clientela, invece, si incrementano passando da euro 272.052 mila ad euro 288.363 mila;
- decremento del valore netto contabile delle attività materiali per euro 400 mila circa (euro 4.077 mila euro al 31.12.2020, euro 4.557 mila al 31 dicembre 2019). La diminuzione intervenuta è ascrivibile pressoché integralmente all'ammortamento dell'esercizio.

Il Passivo di Stato Patrimoniale, infine, risulta caratterizzato dalle seguenti dinamiche:

- la voce 10 "Passività finanziarie valutate al costo ammortizzato" passa da euro 431.010 mila del 2019 ad euro 548.573 mila. In particolare evidenza la crescita della raccolta diretta che si attesta a euro 438.708 mila (euro 392.383 mila al 31 dicembre 2019);
- il patrimonio netto, in ultimo, beneficia del positivo risultato netto dell'esercizio (pari a euro 1.805 mila).

Di seguito, al fine di analizzare ancora più compiutamente la situazione delle Nostra Banca al 31 dicembre 2020, si riportano informazioni di carattere qualitativo e quantitativo in merito, in particolare, alla consistenza dei fondi propri e all'adeguatezza patrimoniale ed alla qualità del credito.

### Fondi propri ed adeguatezza patrimoniale

La posizione della Banca in tema di fondi propri ed adeguatezza patrimoniale al 31 dicembre 2020 è la seguente:

Fondi propri e coefficienti patrimoniali	31-dic-20	31-dic-19
	Capitale primario di classe 1 - CET 1	35.577
Capitale di classe 1 - TIER 1	35.577	34.753
Capitale di classe 2 - TIER 2	25	254
<b>TOTALE FONDI PROPRI</b>	<b>35.602</b>	<b>35.007</b>
Attività di rischio ponderate	183.861	197.916
Capitale primario di classe 1/Attività di rischio ponderate (CET1 capital ratio)	19,35%	17,56%
Capitale di classe 1/Attività di rischio ponderate (TIER 1 capital ratio)	19,35%	17,56%
Totale fondi propri/Attività di rischio ponderate (Total capital ratio)	19,36%	17,69%

Le attività di rischio ponderate (RWA) mostrano una diminuzione rispetto al precedente esercizio; l'RWA, infatti, passa da euro 197.916 mila del 31 dicembre 2019 ad euro 183.861 mila del 31 dicembre 2020.

La Banca presenta un rapporto tra capitale primario di classe 1 e attività di rischio ponderate (CET1 capital ratio) pari al 19,35% (17,56% al 31.12.2019); un rapporto tra capitale di classe 1 e attività di rischio ponderate (T1 capital ratio) pari al 19,35% (17,56% al 31.12.2019); un rapporto tra fondi propri e attività di rischio ponderate (Total capital ratio) pari al 19,36% (17,69% al 31.12.2019).

La consistenza complessiva dei fondi propri è aumentata di circa euro 600 mila al 31 dicembre 2020 se comparata alla data del 31 dicembre 2019. La principale dinamica che ha comportato tale incremento è relativa all'inclusione nel CET1 dell'utile di periodo realizzato al 31 dicembre 2020. Si ricorda, a tal proposito, che la Nostra Banca aveva chiuso il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019 con una perdita pari ad euro 1.697 mila.

Il summenzionato incremento della consistenza dei fondi propri risulta in parte mitigato da talune novità normative concernenti la modalità di determinazione dei fondi propri tra cui, in particolare, la possibilità di includere nel CET 1 una percentuale delle rettifiche su crediti prodotte dall'applicazione dell'IFRS 9 che, al 31 dicembre 2020, è stata ridotta al 70% in luogo dell'85% applicabile sino al 31 dicembre 2019; ciò ha prodotto una riduzione nella consistenza dei fondi propri pari ad euro 1 milione circa.

La consistenza dei fondi propri al 31 dicembre 2020 risulta essere, oltre che pienamente capiente su tutti i livelli di capitale, adeguata alla copertura del *capital conservation buffer*.

#### Indicatori relativi alla qualità del credito

Nel corso dell'esercizio 2020 la Banca ha perfezionato l'operazione di cessione di un portafoglio di crediti in sofferenza alla società veicolo Buonconsiglio 3 S.r.l. appositamente costituita per tale operazione di cartolarizzazione. Anche e soprattutto per effetto di tale operazione di cartolarizzazione, l'NPL ratio dei crediti è passato dal 13,3% del 2019 al 9,5% del 2020. Il GBV delle sofferenze cancellate per effetto di tale operazione di cartolarizzazione ammonta a 7,8 milioni di euro (su cui risultavano rilevate rettifiche di valore per 5,6 milioni di euro circa).

Il valore lordo dei crediti deteriorati al 31 dicembre 2020, per effetto principalmente dell'operazione suindicata, si attesta complessivamente ad euro 29.285 mila (euro 39.144 mila al 31 dicembre 2019). Anche il valore netto dei crediti deteriorati si riduce significativamente (12.584 mila euro al 31 dicembre 2020 contro 18.656 mila euro al 31 dicembre 2019).

Di seguito si riportano ulteriori indicatori relativi alle performances consuntivate in tema di qualità del credito:

- la percentuale di copertura delle sofferenze si è attestata al 76,2%, in aumento rispetto ai livelli di fine 2019 (74,9%);
- la coverage delle inadempienze probabili è pari al 48,00%, rispetto a un dato al 31 dicembre 2019 pari al 30,4%;
- con riferimento alle esposizioni scadute/sconfinanti deteriorate si rappresenta come le stesse evidenzino un coverage medio del 23,0% contro il 9,2% del dicembre 2019.
- la percentuale di copertura del complesso dei crediti deteriorati è aumentata del 5% circa rispetto al dato di fine 2019, attestandosi al 57,0%. Ciò è ascrivibile sia all'operazione di cartolarizzazione sia alle rettifiche su crediti che, nel 2020, si sono attestate a complessivi 6,1 milioni di euro circa;
- la copertura dei crediti in bonis è complessivamente pari all' 1,2%, in linea con il precedente esercizio.

In ultimo, l'indicatore denominato *texas ratio* (calcolato come rapporto tra crediti deteriorati lordi e sommatoria del patrimonio e degli accantonamenti effettuati) si mantiene positivo e ampiamente inferiore ad 1.

#### **RELAZIONE KPMG SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE AI SENSI DEGLI ARTT. 14 DEL D.LGS. 27.1.2010 N. 39 E 10 DEL REGOLAMENTO UE N. 537 DEL 16.4.2014:**

**A nostro giudizio, il bilancio d'esercizio fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria di Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona S.C. al 31 dicembre 2020, 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. 136/15.**

#### **Il testo integrale della relazione della società di revisione depositato in data 14.4.2021 si trova**

**allegato al fascicolo di bilancio al 31.12.2020 disponibile sul sito istituzionale della Banca.**

## RELAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale in data 16.4.2021 ha depositato la propria relazione.

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.

Il testo integrale della relazione del Collegio Sindacale si trova allegato al fascicolo di bilancio al 31.12.2020 disponibile sul sito istituzionale della Banca.

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 riunione **del 26 marzo 2021**.

In relazione a quanto precede si è disposto di proporVi di procedere alla seguente destinazione dell'utile sociale di Euro 1.805.112, in accordo con l'articolo 53 dello Statuto e nei termini qui di seguito riportati<sup>1</sup>:

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 70% degli utili netti annuali)	Euro	1.263.578
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	54.153
A copertura della perdita dell'esercizio 2019 portata a nuovo	Euro	337.380
Ai fini di beneficenza o mutualità	Euro	150.000

\* \* \*

## 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 Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona

- esaminato il Progetto di Bilancio dell'esercizio 2020 e le collegate relazioni;  
su proposta del Consiglio di Amministrazione

**delibera**

<sup>1</sup> Si rimanda alla Raccomandazione della Banca Centrale Europea del 15/12/2020 in materia di distribuzione di dividendi

- di approvare il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020 completo delle collegate Relazioni, da rubricare agli atti del verbale di questa delibera assembleare.

Spello, 16.4.2021

Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona  
*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*  
Massimo Meschini

\* \* \*

Signori Soci,

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

"L'Assemblea dei Soci della Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona

- approvato il Progetto di Bilancio dell'esercizio 2020 e le collegate relazioni; su proposta del Consiglio di Amministrazione

**delibera**

- la destinazione dell'utile sociale di Euro 1.805.112, 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 ___% degli utili netti annuali)	Euro	1.263.578
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	54.153
A copertura della perdita dell'esercizio 2019 portata a nuovo	Euro	337.380
Ai fini di beneficenza o mutualità	Euro	150.000

Spello, 16.4.2021

Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona  
*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*  
Massimo Meschini

## 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 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 vengono illustrati i contenuti dell'autovalutazione condotta dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20.11.2020 e successivamente in data 28.1.2021.

Il Consiglio ha previsto di sottoporsi con cadenza almeno annuale al processo di autovalutazione richiesto dalla Vigilanza.

Dall'analisi condotta, il Consiglio in data 20.11.2020 ha ritenuto complessivamente adeguata la propria attuale composizione quali/quantitativa.

A seguito della sottoscrizione dell'Accordo Quadro finalizzato alla integrazione della Bcc di Spello Bettona e della Bcc del Velino intervenuta in data 26.1.2021, la Banca ha rivisitato il Documento di Autovalutazione degli Organi Sociali approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20.11.2020 anche alla luce del nuovo Regolamento per la definizione della composizione quali-quantitativa ottimale degli Organi Sociali e della direzione delle banche affiliate adottato dalla Banca nella seduta consiliare del 25.1.2021.

Nella seduta del 28 gennaio 2021 Il Consiglio di Amministrazione è stato riconosciuto come caratterizzato da un'equilibrata composizione anche a livello di competenze tecniche, un elevato grado di conoscenza, presenza e rappresentanza del territorio, oltre che da una profonda condivisione degli obiettivi da raggiungere, con relative decisioni guidate da marcata proattività finalizzata ad una sana e prudente gestione.



Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a verificare lo stato di avanzamento delle azioni correttive individuate nel corso della precedente relazione di autovalutazione, che si riportano di seguito:

*“Aree di miglioramento ed azioni correttive*

- *adottare un piano di formazione adeguato ad assicurare ai Consiglieri il bagaglio di competenze tecniche necessario, così come previsto dalla vigente normativa di Vigilanza e in particolare sul funzionamento del Gruppo Bancario appena costituito;*
- *prevedere una specifica informativa programmatica e periodica, oltre a quanto già solitamente svolto, sulle continue variazioni normative, al fine di un aggiornamento tempestivo.”*

Dalle analisi condotte è emerso come l'Organo amministrativo si sia attivato nell'implementare le migliorie indicate nel corso della precedente relazione di autovalutazione, in particolare riguardo alla formazione, offerta complessivamente dalla Capogruppo per tutte le banche affiliate e svolta dagli esponenti in modo per lo più individuale viste le disposizioni nazionali a seguito della pandemia Covid19. Tutti gli esponenti sono pienamente al di sopra dei limiti minimi richiesti dalla Capogruppo come numero di crediti formativi da raggiungere nell'anno di mandato.

**CONCLUSIONI**

Le considerazioni espresse nel corpo del documento di Autovalutazione, possono essere sintetizzate dalla tabella seguente che riporta gli esiti dell'autovalutazione svolta dai componenti del Consiglio di Amministrazione mediante la compilazione dello specifico questionario.

**Tabella 1 – Conoscenze e Competenze diffuse**

			QUESTIONARIO AUTOVALUTAZIONE							
NOME E COGNOME	CARICA	PROFESSIONE	ESPERIENZA	PROFESSIONALITA'	ONORABILITA' E CORRETTEZZA	INDIPENDENZA E CONFLITTI DI INTERESSE	DISPONIBILITA' DI TEMPO	IDONEITA' COMPLESSIVA	NOTE	
Massimo Meschini	Presidente	Ingegnere, libero professionista	√	√	√	√	√	√	Adeguato	
Marco Pelliccioni	Vice Presidente Vicario del CdA	Geometra, libero professionista	√	√	√	√	√	√	Adeguato	
Romina Boldrini	Consigliere e Membro Comitato Esecutivo	Dirigente d'azienda	√	√	√	√	√	√	Adeguato	
Filippo Camilletti	Consigliere, Amministratore Indipendente	Dirigente d'azienda	√	√	√	√	√	√	Adeguato	

QUESTIONARIO AUTOVALUTAZIONE									
NOME E COGNOME	CARICA	PROFESSIONE	ESPERIENZA	PROFESSIONALITA'	ONORABILITA' E CORRETTEZZA	INDIPENDENZA E CONFLITTI DI INTERESSE	DISPONIBILITA' DI TEMPO	IDONEITA' COMPLESSIVA	NOTE
Gianluca Masciolini	Vice Presidente	Imprenditore	√	√	√	√	√	√	Adeguato
Nello Mazzoni	Consigliere e Membro Comitato Esecutivo	Dirigente di Banca in pensione	√	√	√	√	√	√	Adeguato
Marcello Ronconi	Consigliere – Referente IA	Medico, libero professionista	√	√	√	√	√	√	Adeguato
Sergio Sacchi	Consigliere e Vice Presidente Comitato Esecutivo	Docente universitario in pensione	√	√	√	√	√	√	Adeguato
Stefania Segatori	Consigliere e Presidente Comitato Esecutivo	Avvocato, libero professionista	√	√	√	√	√	√	Adeguato

1 √=adeguata

--=NON adeguata

Dalla tabella sopra esposta, si evince come il Consiglio di Amministrazione ritenga complessivamente adeguata la propria attuale composizione quali/quantitativa. Tale giudizio complessivo può essere così sintetizzato:

#### Punti di forza

- Piena consapevolezza dei poteri e degli obblighi inerenti le funzioni che l'Organo è chiamato a svolgere;
- clima di fiducia, collaborazione e interazione tra i componenti del Consiglio;
- apertura e spirito costruttivo che animano i confronti nel corso dei lavori;
- la composizione in base alle competenze tecniche presenti che appare assai eterogenea;
- elevato grado di diversificazione in termini di esperienze professionali maturate.

#### Aree di miglioramento ed azioni correttive:

Gli amministratori dovranno completare entro la data dell'assemblea 2021 i crediti formativi previsti.

Dall'avvio del Gruppo e della relativa normativa di Gruppo in tema di formazione, per la *formazione continua*, si ritiene soddisfatto il requisito con la partecipazione ad 8 moduli nel biennio (4 moduli per anno)."

Alla data odierna gli amministratori in carica hanno completato i crediti formativi previsti.

Si informano altresì i Soci che anche il Collegio Sindacale, secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, ha effettuato una verifica volta a valutare la propria composizione ed il proprio funzionamento per individuare possibili punti di debolezza, definire azioni correttive e rafforzare i rapporti di collaborazione tra i singoli componenti.

Si illustrano di seguito i contenuti dell'autovalutazione effettuata dal Collegio Sindacale, come risulta dal verbale del 26 agosto 2020.

La relazione passa attraverso una sintesi sul processo adottato, un riferimento al contesto normativo ed alla metodologia. I profili di valutazione hanno analizzato il funzionamento, i poteri e la composizione qualitativa dell'organo.

Le conclusioni portano a valutazioni complessive "Eccellenti" con un funzionamento dell'organo che si esplica con un ampio grado di partecipazione di tutti i componenti alle discussioni, con i poteri che vengono ben esercitati in occasione delle verifiche e con una composizione di competenze che in base ai curricula ed attestati di formazione dei componenti risultano variegata.

Le azioni intraprese anche in relazione ai programmi fatti in precedenza, hanno riguardato una sempre maggiore organizzazione nel seguire e verificare i "controlli successivi".

**Si invitano i Soci a prendere atto dell'informativa.**

### **3. Determinazione dei compensi e dei rimborsi spese agli Amministratori ed al Collegio Sindacale**

Signori Soci,

il punto [3] all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea definisca i compensi per gli Amministratori ed i Sindaci della Banca.

Si precisa che:

- lo Statuto vigente prevede all'articolo 42 che sia l'Assemblea dei soci a determinare i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- il Gruppo Cassa Centrale Banca, al fine di dare uniformità ai compensi corrisposti agli organi sociali e di graduarli alla dimensione della Banca e di conseguenza all'assunzione di responsabilità e di impegno che ne consegue, ha emanato per tutte le Banche Affiliate le Linee guida per la determinazione dei compensi degli Organi Sociali, nelle quali vengono definiti i valori di riferimento per la determinazione dei compensi dei componenti il Consiglio di Amministrazione

e del Collegio Sindacale.

In considerazione di quanto sopra, si comunica ai presenti che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 8 aprile 2021, con riferimento ai compensi, ha approvato la seguente proposta che rientra nei limiti fissati dalle Linee Guida sopra richiamate:

- a) ai componenti del Consiglio di Amministrazione: conferma dell'importo del gettone di presenza di euro 240 per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- b) ai componenti del Comitato Esecutivo: conferma dell'importo del gettone di presenza di euro 240 per la partecipazione alle riunioni del Comitato Esecutivo;
- c) all'amministratore indipendente (parti correlate) o Suo sostituto: conferma euro 300 ad ogni intervento con un limite massimo annuo pari ad euro 1.500.
- d) al Presidente del Collegio sindacale: conferma del compenso onnicomprensivo di euro 15.000 annuo per la durata del triennio; e un gettone di presenza di euro 240 per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;
- e) ai Sindaci effettivi: conferma del compenso onnicomprensivo di euro 10.000 annuo ciascuno per la durata del triennio e un gettone di presenza di euro 240 per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

Inoltre, l'assemblea è chiamata a deliberare le modalità di determinazione dei rimborsi delle spese sostenute dagli esponenti aziendali nello svolgimento del loro mandato per viaggi e soggiorni.

Per quanto concerne il rimborso chilometrico delle spese di viaggio si propone che la relativa liquidazione avvenga sulla base delle vigenti tabelle ACI con percorrenze medie annuali fino a 20.000 km per le auto a benzina e fino a 40.000 km per le auto a gasolio.

\* \* \*

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

in considerazione di quanto sopra esposto, Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione in merito ai compensi e dei rimborsi spese agli **Amministratori**:

"L'Assemblea dei Soci della Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona

### Delibera

- a) ai componenti del Consiglio di Amministrazione: conferma dell'importo del gettone di presenza di euro 240 per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- b) ai componenti del Comitato esecutivo: conferma dell'importo del gettone di presenza di euro 240 per la partecipazione alle riunioni del Comitato esecutivo;
- c) all'amministratore indipendente (parti correlate) o Suo sostituto: conferma euro 300 ad ogni intervento con un limite massimo annuo pari ad euro 1.500.

Per quanto concerne il rimborso chilometrico delle spese di viaggio delibera che la relativa

liquidazione avvenga sulla base delle vigenti tabelle ACI con percorrenze medie annuali fino a 20.000 km per le auto a benzina e fino a 40.000 km per le auto a gasolio."

Spello, 16 aprile 2021

Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona  
*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*  
Massimo Meschini

\* \* \*

Signori Soci,

in considerazione di quanto sopra esposto, Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione in merito ai compensi al **Collegio Sindacale**:

"L'Assemblea dei Soci della Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona

#### **delibera**

- a) al Presidente del Collegio sindacale: conferma del compenso onnicomprensivo di euro 15.000 annuo per la durata del triennio; e un gettone di presenza di euro 240 per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato esecutivo;
- b) ai Sindaci effettivi: conferma del compenso onnicomprensivo di euro 10.000 annuo ciascuno per la durata del triennio e un gettone di presenza di euro 240 per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato esecutivo.

Per quanto concerne il rimborso chilometrico delle spese di viaggio delibera che la relativa liquidazione avvenga sulla base delle vigenti tabelle ACI con percorrenze medie annuali fino a 20.000 km per le auto a benzina e fino a 40.000 km per le auto a gasolio."

Spello, 16 aprile 2021

Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona  
*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*  
Massimo Meschini

\* \* \*

#### **4. Stipula delle polizze relative alla responsabilità civile, kasko, tutela legale e infortuni professionali (ed extra-professionali) degli Amministratori e dei Sindaci**

Signori Soci,

il punto [4] all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea definisca la polizza relativa alla responsabilità civile e infortuni professionali (ed extra-professionali) e kasko degli Amministratori e dei Sindaci.

Al riguardo si informano i Soci che le Politiche di Remunerazione ed incentivazione approvate prevedono che Amministratori e Sindaci siano destinatari di polizza assicurativa infortuni, kasko e responsabilità civile amministratori (D&O), fatta eccezione per i danni conseguenti a dolo.

Per il corrente esercizio il Consiglio di Amministrazione propone di stipulare tali polizze (infortuni, kasko, responsabilità civile e tutela legale) prevedendo una spesa complessiva massima di Euro 100.000 in considerazione dell'incremento dei premi assicurativi richiesti dalle compagnie e del numero dei destinatari della copertura.

\* \* \*

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

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

“L'Assemblea dei Soci della BCC di Spello e Bettona

### **delibera**

di stipulare tali polizze (infortuni, kasko, responsabilità civile e tutela legale prevedendo una spesa complessiva massima di Euro 100.000.”

Spello, 16 aprile 2021

Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona  
*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*  
Massimo Meschini

\* \* \*

## 5. Determinazione, ai sensi dell'art. 23 dello Statuto, su proposta del Consiglio di Amministrazione, dell'importo (sovrapprezzo) che deve essere versato in aggiunta al valore nominale di ogni azione sottoscritta dai nuovi soci

Signori Soci,

il punto [5] all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea definisca l'importo (sovrapprezzo) che deve essere versato in aggiunta al valore nominale di ogni azione sottoscritta dai nuovi soci.

Con riferimento all'articolo 23 dello Statuto, e all'articolo 2525 del codice civile, si informano i Soci che il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella seduta del 8.4.2021, ha determinato di mantenere l'attuale importo del sovrapprezzo che il nuovo Socio dovrà versare in aggiunta al valore nominale delle azioni pari ad Euro 5,16, sentito anche il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Il Consiglio all'unanimità ha deliberato di proporre all'Assemblea il mantenimento dell'attuale importo del sovrapprezzo delle azioni, ovvero Euro 494,84 per i Soci ordinari ed Euro 294,84 per i Giovani Soci.

\* \* \*

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

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

“L'Assemblea dei Soci di Spello e Bettona

### **delibera**

il mantenimento dell'attuale importo del sovrapprezzo delle azioni, ovvero Euro 494,84 per i Soci ordinari ed Euro 294,84 per i Giovani Soci.”

Spello, 16 aprile 2021

Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona  
*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*  
Massimo Meschini

\* \* \*

## 6. Approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021, 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 2020

Signori Soci,

il punto [6] 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 2020.

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 delle Politiche di remunerazione 2021 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 2021: il processo ha portato all'identificazione di 11 soggetti;
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa ricompreso 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;
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile collegata alla performance rispetto a quella fissa, 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 o che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale.
- meccanismi di malus e claw back che consentono, qualora si accertino determinate condizioni, la riduzione fino all'azzeramento della remunerazione variabile non ancora corrisposta o la restituzione della remunerazione variabile già corrisposta 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;
- 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 determinato come pari a 18 mensilità e a Euro 187.590,39;
- ai sensi 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;

In allegato per l'approvazione da parte dell'Assemblea delle Politiche di Remunerazione ed incentivazione 2021 con le relative linee guida.

## **Valutazione di conformità delle politiche 2021 di Banca**

La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito "Disposizioni di vigilanza"), nella Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 8 "Applicazione ai gruppi bancari", stabilisce che *"La società capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione; le singole banche del gruppo, se non quotate, possono non redigere un proprio separato documento"*.

Il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca, in qualità di Organo della Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo CCB, ha approvato in data 31 marzo 2021 le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2021 ("Politiche di Gruppo").



Al fine di garantire la coerenza delle politiche di remunerazione e la corretta attuazione a livello di singola Banca affiliata, in linea con quanto previsto dal Contratto di Coesione e con le Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d'Italia, la Capogruppo ha circolarizzato le Politiche di Gruppo (unitamente alle Linee Guida per il recepimento e l'applicazione delle stesse ed al parere di conformità rilasciato dalla Direzione Compliance di Capogruppo) e il documento relativo alle Politiche di remunerazione per le singole Società del Gruppo.

Le Banche Affiliate recepiscono le Politiche di Gruppo e declinano le previsioni soggette a personalizzazione in applicazione del criterio di proporzionalità, in base all'attivo dell'ultimo bilancio individuale approvato, indipendentemente dall'attivo consolidato del Gruppo di appartenenza [cfr. Circolare 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 3, *"le banche di credito cooperativo si considerano "di maggiori dimensioni o complessità operativa", "intermedie" o "di minori dimensioni o complessità operativa" sulla base del loro attivo di bilancio individuale, anche quando aderenti a gruppi con attivo consolidato pari o superiore a 3,5 miliardi di euro o significativi ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU"*].

In coerenza con quanto sopra, La Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona ("Banca") ha provveduto ad elaborare le proprie Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 ("Politiche della Banca"), recependo nella Sezione I le Politiche di Gruppo e personalizzando la Sezione II in applicazione del criterio di proporzionalità (cfr. Circ. 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7).

In particolare, poiché dall'ultimo bilancio il totale attivo si colloca al di sotto del valore di 3,5 miliardi, la Sezione II è stata declinata tenendo conto che la Banca, essendo classificata come "banca di minori dimensioni", non è soggetta, neppure con riferimento al Personale più rilevante (sempre che non rientri nel Personale più rilevante a livello consolidato), alle seguenti previsioni delle Disposizioni di vigilanza:

- 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 per le Banche maggiori. Rimane fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di *accrual*;
- Sezione III, par 2.2.1 relativo alla modalità di erogazione e riconoscimento in strumenti dei benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante.

All'esito del processo di definizione delle Politiche della Banca da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione (unitamente alle Linee guida per il recepimento e l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2021), che ha visto coinvolti il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale e la Responsabile dell'ufficio Risorse Umane, il Referente interno Compliance ha sottoposto a valutazione il testo del documento.

Con riferimento alla Sezione I "Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo", che riporta

il testo integrale delle Politiche di Gruppo applicabili a tutte le Società del Gruppo, si rimanda alla valutazione di cui al parere di conformità dd. 23 marzo 2021 rilasciato dalla Direzione Compliance di Capogruppo, rispetto al quale si evidenzia l'esito di "parziale conformità" (cfr. Allegato 1, ID 83) riferito alla possibilità, in casi eccezionali, di derogare ai limiti e/o discostarsi dai criteri fissati dalle Politiche con riferimento alle "Severance".

Relativamente alla Sezione II "Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca" personalizzata in applicazione del criterio di proporzionalità, il Referente interno Compliance ne ha riscontrato la generale conformità con particolare riferimento alle seguenti fonti:

- Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2021 (recepite nella Sezione I delle Politiche della Banca Affiliata) corredate dal parere di conformità rilasciato dalla Direzione Compliance di Capogruppo esternalizzata.
- Linee guida rilasciate dalla Capogruppo (Linee guida per l'identificazione del Personale più rilevante 2021 per le Banche Affiliate; Linee guida per la determinazione dei compensi degli Organi Sociali e del Direttore Generale delle Società del Gruppo; Linee guida per il recepimento e l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2021).

Con riferimento all'informativa sull'attuazione delle Politiche 2020, secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia<sup>2</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 2020, 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 (laddove applicabile);
- 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 e del Vice Direttore Generale;
- 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 2020.

## 2. Informazioni sulle remunerazioni

Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della normativa vigente. 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.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, coerentemente con la delibera assembleare del 16.7.2020, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, i Vice Presidenti, 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.

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.

Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione per i seguenti soggetti:

- i componenti della Direzione generale;
- i responsabili di livello più elevato delle Funzioni aziendali di controllo;
- i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali.

La Banca, in considerazione della propria natura cooperativa e mutualistica, non persegue attività speculative e adotta un modello di business tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione dei rischi. Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è prevalentemente basato sulla remunerazione fissa.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato 604/2014 la Banca ha effettuato l'identificazione del Personale più rilevante, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca. La Banca ha definito sistemi e modalità retributive per le diverse categorie di personale.

La componente variabile basata sulla performance della remunerazione è correlata ai risultati di Gruppo, aziendali e individuali e prevede, in coerenza con le Politiche di Gruppo:

- 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;
- il rispetto delle condizioni di attivazione a livello individuale per l'effettiva attribuzione dei premi.

Di seguito viene fornito maggior dettaglio in merito alle forme di variabile basata sulla performance 2020 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

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

**Premio annuale**, determinato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti. Nel corso dell'anno 2020 non sono stati erogati premi di risultato in considerazione della perdita di esercizio conseguita nell'anno 2019.

Il valore del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva riferito al 2020 da erogare nel 2021 verrà determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei risultati conseguiti ed attribuendo al premio pagato dalla contrattazione collettiva di cui all'art. 48 del CCNL per i quadri direttivi e le aree professionali, un moltiplicatore pari ad un massimo di 4 volte il premio corrisposto per un quadro direttivo di 4 livello.

- **Sistema incentivante** per il Direttore Generale e il restante Personale più rilevante: non è 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 2020 non sono stati riconosciuti premi.

Per l'esercizio 2021 sono previste ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum) legate al processo di integrazione con la Bcc del Velino; tali erogazioni saranno pari al 0,50% del costo complessivo del personale fino ad un massimo del 10% della retribuzione individuale del personale e potranno essere erogate sub delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca e della Capogruppo.

In nessun caso, per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 100% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

### **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.

Nell'anno 2020 non è stato erogato il premio di risultato.

- **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.

Nell'esercizio 2020 non sono stati riconosciuti premi.

Per l'esercizio 2021 sono previste ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum) legate al processo di integrazione con la Bcc del Velino; tali erogazioni saranno pari al 0,50% del costo complessivo del personale fino ad un massimo del 10% della retribuzione individuale del personale e potranno essere erogate sub delibera del Consiglio di Amministrazione della Banca e della Capogruppo.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva.

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 30% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2020.

**Compensi corrisposti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance)** inclusi i cd. **golden parachutes**, pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro e gli **incentivi all'esodo**, erogati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro solo per il personale più rilevante (PPR).

Nel corso dell'esercizio 2020 sono state erogate le seguenti componenti a titolo di severance: Euro 192.318,86, pari all'80% dell'importo di incentivo all'esodo inserito per competenza nell'informativa sulle Politiche di remunerazione 2019 della Banca, ad un soggetto appartenente al personale più rilevante, in coerenza con quanto previsto dalla Politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dalla Banca. L'importo di € 48.079,71 pari al 20% dell'importo dell'incentivo è stato inserito quale quota differita ed è stato erogato nel 2021.

### **Modalità di corresponsione della remunerazione variabile**

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.

Sono inoltre previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw back) per il Personale più rilevante e per il restante Personale.

### 3. Informativa quantitativa

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2020, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di remunerazione.

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

##### POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. G)

##### 1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	208,98
Direzione generale	154,16
Personale più rilevante - area commerciale	
Personale più rilevante - area credito	
Personale più rilevante - area finanza	
Personale più rilevante - area controllo	
Personale più rilevante - altre aree	
Altro personale	

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- i

## 2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE RIFERITE ALL'ESERCIZIO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione				
	Numero beneficiari	Importo (3)	Numero beneficiari	Importo (4)			
				contanti	azioni (5)	strumenti collegati alle azioni (5)	altre tipologie di strumenti (6)
Organi di governo e direzione generale (1)	14	363,14					
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali							
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca							
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)							

Rif. Articolo 450, lett. H), sub iii) e iv)

## 3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite				
	riconosciute nell'esercizio (3)	corrisposte nell'esercizio (4)	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati (5)	non corrisposte nell'esercizio (6)	quote differite residue (7)
Organi di governo e direzione generale (1)	1,00				48,08
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali					
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca					
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)					

Rif. Articolo 450, lett. H), sub v) e vi)

**4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO**

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto corrisposte nell'esercizio (3)		Severance - compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica riconosciuti nell'esercizio (4)					
	Numero beneficiari	Importo totale	Corrisposti nell'esercizio			Da corrispondere in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)
Organi aziendali e alta dirigenza (1)								
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali								
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca								
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante) (2)								

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.



## Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Rif. Articolo 450, lett. j)

### 6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (3)	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA Massimo Meschini	01/01/2020 - 31/12/2020	32,27
Vice Presidente Vicario CdA Marco Pelliccioni	01/01/2020 - 31/12/2020	15,22
Vice Presidente CdA Gianluca Masciolini	01/01/2020 - 31/12/2020	13,22
Consigliere e Presidente Comitato Esecutivo Stefania Segatori	01/01/2020 - 31/12/2020	17,34
Consigliere e Vice Presidente Comitato Esecutivo Sacchi Sergio	01/01/2020 - 31/12/2020	15,33
Consigliere e membro Comitato Esecutivo Boldrini	01/01/2020 - 31/12/2020	9,84
Consigliere e membro Comitato Esecutivo Nello Mazzoni	01/01/2020 - 31/12/2020	10,56
Consigliere Filippo Camilletti*	01/01/2020 - 31/12/2020	10,51
Consigliere Ronconi Marcello**	01/01/2020 - 31/12/2020	12,21
Direttore generale Maurizio Del Savio	01/01/2020 - 31/01/2020	14,99
Direttore generale Maurizio Carnevale	01/02/2020 - 31/12/2020	127,57
Vice Direttore generale Maurizio Carnevale	01/01/2020 - 31/01/2020	11,6

\* Amministratore Indipendente

\*\* Referente aziendale funzione Internal audit

Inoltre, l'informativa riporta una sintesi degli esiti delle verifiche della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa.

\* \* \*

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

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

“L'Assemblea dei Soci della Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona

**Delibera**

di approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 e relative linee guida, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica.

Prendere atto dell'informativa all'Assemblea sull'attuazione delle Politiche 2020.

Spello, 16 aprile 2021

BCC Spello e Bettona  
Il Presidente Massimo Meschini

## **7. 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**

Signori Soci,

il punto [7] all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea determini, su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'ammontare massimo delle posizioni di rischio, così come definite dalla disciplina prudenziale in materia di concentrazione di rischi, ricorda che queste possono essere assunte nei confronti dei Soci e dei clienti in misura non superiore al 25% dell'ammontare dei Fondi propri della Banca.

Nell'ambito del Risk Appetite Framework, vengono stabiliti livelli di propensione al rischio del Gruppo coerenti con il profilo strategico e con le caratteristiche organizzative del Gruppo.

La propensione al rischio è definita anche in termini di misura massima delle attività di rischio verso la totalità dei Soggetti collegati, cumulativamente intesi; in particolare, l'assunzione di attività di rischio nei confronti dei soggetti collegati è contenuta all'interno di limiti riferiti ai fondi propri a livello consolidato e individuale.

Per quanto concerne la Banca, nel rispetto dei limiti consolidati, l'attività di rischio nei confronti di un medesimo insieme di soggetti collegati può essere assunta entro il limite del 25%.

Si precisa che, alla data di riferimento:

- a) In base alla richiamata disciplina l'ammontare massimo dell'esposizione assumibile è pari al 25% del capitale ammissibile;
- b) I fondi propri della Banca al 31 dicembre 2020 ammontano ad euro 35.601.949, di cui euro 35.577.222 quale Common Equity (CET1);
- c) Tale limite commisurato al Common Equity ammonterebbe ad euro 8.894.306;
- d) L'Assemblea dei Soci 2020 aveva fissato, ai sensi dello statuto sociale allora vigente, un limite massimo pari ad euro 4.250.000;
- e) Il Regolamento del Credito della Banca prevede che le Banche in classe 2 in base all'MBR, come la Nostra BCC, possano assumere nei confronti della clientela e dei Soci un rischio massimo pari al 9% del Common Equity e quindi in atto per un ammontare massimo pari ad euro 3.201.950, salvo deroga espressamente autorizzata di volta in volta dalla Capogruppo.

Sulla base delle appena menzionate considerazioni, si propone di confermare il limite di cui all'Art. 32.1 dello Statuto Sociale in euro 4.250.000, pari all'11,95% della consistenza del Common Equity

esistente alla data del 31 dicembre 2020.

\* \* \*

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

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

"L'Assemblea dei Soci della Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona

### **Delibera**

di mantenere il limite pari ad euro 4.250.000."

Spello, 16 aprile 2021

Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona

*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Massimo Meschini

## 8. Informativa in merito a determinate operazioni con soggetti collegati

Signori Soci,

il punto [8] all'ordine del giorno non prevede per l'Assemblea alcuna operazione di voto, trattandosi di un'informativa.

Si ricorda ai Soci che Cassa Centrale, con Circolare prot. N. 253/2019 del 29 marzo 2019, ha trasmesso alle Banche Affiliate il "Regolamento di Gruppo per la gestione delle operazioni con soggetti collegati" per le relative attività di recepimento.

Si rammenta altresì che il Regolamento in parola è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta del 24 aprile 2019 previa acquisizione del parere vincolante degli amministratori indipendenti nonché del Collegio Sindacale:

- recependo i limiti individuali definiti dalla Capogruppo e con il mantenimento dell'attuale soglia di allerta delle attività di rischio ritenuta accettabile dalla Banca, con riferimento alla totalità delle esposizioni verso la totalità dei soggetti collegati;

Si richiamano pertanto gli articoli 4.2.2 ultimo paragrafo e 7. B) del Regolamento per le operazioni con i Soggetti collegati, secondo i quali l'Assemblea dei Soci riceve annualmente un'informativa circa le operazioni di maggiore rilevanza compiute, sulle quali il Comitato Amministratori Indipendenti, ovvero gli Amministratori Indipendenti o il Collegio Sindacale, abbiano reso pareri negativi o formulato rilievi.

Conseguentemente, si procede a presentare quanto segue:

Nessuna informativa è dovuta all'Assemblea in quanto non ci sono state operazioni deliberate dal CdA con parere negativo del Collegio Sindacale.

**Si invitano pertanto i Soci a prendere atto dell'informativa.**

## 9/10 Elezione di 6 amministratori tra cui il Presidente previo determinazione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione medesimo

Si premette che l'elenco delle candidature ammesse alle elezioni sono disponibili presso la sede centrale, le filiali e la sede distaccata nonché nell'apposita sezione del sito web istituzionale della banca, unitamente ai curriculum vitae. Con le medesime modalità è disponibile il Regolamento Elettorale ed Assembleare che disciplina le modalità di candidatura ed elezione.

Signori Soci,

i punti 9 (NOVE) e 10 (DIECI) all'ordine del giorno prevedono che l'Assemblea elegga i componenti il Consiglio di Amministrazione tra cui il Presidente previa determinazione appunto del numero dei suoi componenti.

Si richiamano gli articoli statutari che regolano la composizione, il numero ed i requisiti in capo ai componenti dell'eliggendo Consiglio, richiamando in particolare:

- l'art. 34.1 dello statuto sociale che riserva all'assemblea l'elezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dei componenti il consiglio stesso scelti tra i Soci e previa determinazione del loro numero secondo un range che va da 5 a 9 componenti;
- gli articoli: 34.2 che attribuisce alla Capogruppo Cassa Centrale Banca il diritto di opporsi alla nomina ovvero di nominare direttamente i componenti del Consiglio di Amministrazione anche tra i non Soci e sino alla maggioranza dei suoi componenti laddove i candidati nell'ambito del procedimento di consultazione preventiva risultino inadeguati oppure non idonei; 34.3 che attribuisce alla Capogruppo la facoltà di revocare gli amministratori già nominati nelle ipotesi previste dall'art. 34.2; 34.4 dello Statuto Sociale che declina le cause di ineleggibilità e decadenza;
- tutti gli amministratori debbono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, possedere i requisiti di professionalità, onorabilità, rispettare i criteri di competenza, correttezza e dedizione di tempo nonché gli ulteriori requisiti prescritti dalla normativa tempo per tempo vigente.

Nell'ambito del processo di autovalutazione ed in relazione al processo aggregativo in corso con la Bcc del Velino, Il Consiglio di Amministrazione **ha definito in 8 il numero complessivo degli amministratori tra cui il Presidente** rispetto agli attuali 9 amministratori tra cui il Presidente.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è eletto direttamente dall'Assemblea.

Al riguardo si fa rinvio allo specifico dettagliato documento pubblicato nella apposita sezione "Assemblea 2021" del sito istituzionale della banca in data 28.1.2021 denominato "composizione ottimale quali-quantitativa del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale".

N. 7 amministratori risultano essere in scadenza di mandato; 2 amministratori sono in scadenza con l'approvazione del bilancio societario al 31.12.2021 (assemblea 2022).

In base all'Avviso per la presentazione delle candidature pubblicato in data 28.1.2021

**In occasione della presente Assemblea devono pertanto essere eletti:**

**-n. 6 amministratori tra cui il Presidente del Consiglio di Amministrazione.**

Si informano i Soci che, entro i termini previsti dall'art. 26.3 lettera g) del Regolamento Elettorale e Assembleare, sono state depositate le seguenti candidature spontanee:

a) Candidati a Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- Pelliccioni Marco – amministratore in carica e non in scadenza
- Cecchetti Alessio – candidato anche alla carica di amministratore

b) Candidati Amministratori:

-Lista "continuità e sviluppo per la banca" - Referente Pelliccioni Marco, composta da:

- Camilletti Filippo – amministratore in scadenza
- Sacchi Sergio – amministratore in scadenza
- Ronconi Marcello – amministratore in scadenza
- Segatori Stefania – amministratore in scadenza
- Tardioli Cinzia
- Buini Giorgio

-Lista "Cecchetti Presidente per la banca del territorio", referente Cecchetti Alessio, composta da:

- Cecchetti Alessio
- Tattini Andrea
- Giannangeli Emanuele
- Zappelli Cardarelli Maria
- Magrelli Gaia
- Fratini Gloria

-Individuale:

- Fiorelli Moris

**Con comunicazione pervenuta in data 15.4.2021 il Sig. Moris Fiorelli ha ritirato la propria candidatura.**

Si ricorda infine ai Soci che nella Assemblea dei Soci del 18.11.2018, è stato approvato il nuovo Regolamento Assembleare ed Elettorale avente lo scopo di disciplinare, nell'ambito delle disposizioni di legge e di Statuto, l'elezione delle cariche sociali della Banca con riguardo, in particolare:

- all'iter e alle modalità di presentazione delle candidature;
- alla verifica dei requisiti da parte della Commissione Elettorale;
- alla fase di consultazione delle candidature da parte della Capogruppo;
- alla pubblicazione dei nominativi dei candidati, fino alle modalità di votazione e di scrutinio al quale, pertanto, ora si fa riferimento.

Si ricorda infatti che è stabilito dall'articolo 26.6 del Regolamento Assembleare ed Elettorale che la Commissione Elettorale della Banca accerti la regolarità formale delle candidature presentate e la sussistenza in capo ai candidati dei requisiti previsti per legge e per statuto sociale.

La Commissione Elettorale, in data 2.3.2021, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge, del Contratto di Coesione e dello Statuto, in ottemperanza al combinato disposto degli art. 2.4 e 3.1 del Regolamento sulla procedura di consultazione per l'elezione delle cariche sociali delle Banche Affiliate ha accertato la regolarità formale delle candidature, la sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa applicabile, dallo statuto sociale e predisposto un'apposita relazione trasmessa alla Capogruppo in data 9.3.2021 ai fini della procedura di consultazione come disciplinato dal "Regolamento sulla procedura di consultazione per l'elezione delle cariche sociali delle Banche Affiliate".

Con comunicazione in data 8.3.2021 la Capogruppo ha assoggettato la Banca a procedura di consultazione "ordinaria".

**Con nota in data 31.3.2021 la Capogruppo ha comunicato il proprio giudizio favorevole su tutte le candidature presentate ivi compresa la candidatura del Sig. Marco Pelliccioni, amministratore in carica e non in scadenza, a Presidente del Consiglio di Amministrazione per la quale non sono state sollevate obiezioni.**

Pertanto, si può ora procedere all'elezione dei candidati in conformità

- allo Statuto Sociale;
- al Regolamento Assembleare ed Elettorale;
- al Regolamento sulla procedura di consultazione per l'elezione delle cariche sociali delle Banche Affiliate.

Di seguito vengono presentate le candidature ammesse all'elezione per il rinnovo dei componenti il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2021/2023 (assemblea 2024).

a) Candidati a Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- **Pelliccioni Marco** n. Spello 05.03.1965 – professione Geometra libero professionista; amministratore in carica non in scadenza nonché Vice Presidente Vicario del Consiglio di Amministrazione;
- **Cecchetti Alessio** n. Perugia 01.03.1973 – professione Dottore Commercialista libero professionista; Presidente in scadenza del Collegio Sindacale; Presidente dell'ODV/231 della Banca;

b) Candidati Amministratori:

- **Lista "continuità e sviluppo per la banca"** - Referente Pelliccioni Marco, composta da:

- **Camilletti Filippo** n. Perugia 08.07.1969 - direttore amministrativo e commerciale Cantine Bettona Società Agricola Cooperativa – Bettona; amministratore in scadenza; membro dell'ODV/231 della Banca;
- **Sacchi Sergio** n. Asmara (Eritrea) 15.07.1948 – professore Universitario;

amministratore in scadenza; Vice Presidente del Comitato Esecutivo;

- **Ronconi Marcello** n. Spello 11.08.1953 – medico chirurgo – amministratore in scadenza;
- **Segatori Stefania** n. Bastia U. 26.12.1973 – Avvocato libero professionista – amministratore in scadenza; Presidente Comitato Esecutivo;
- **Tardioli Cinzia** n. Foligno 30.03.1986 – Dottore Commercialista
- **Buini Giorgio** n. Assisi 17.03.1953 - Imprenditore

- **Lista “Cecchetti Presidente per la banca del territorio”**, referente Cecchetti Alessio, composta da:

- **Cecchetti Alessio** n. Perugia 01.03.1973 – Dottore Commercialista
- **Tattini Andrea** n. Spoleto 10.10.1970 - Imprenditore
- **Giannangeli Emanuele** n. Foligno 12.07.1960 - Imprenditore
- **Zappelli Cardarelli Maria** n. Foligno 23.11.1972 - Imprenditrice
- **Magrelli Gaia** n. Roma 04.12.1986 - Imprenditrice
- **Fratini Gloria** n. Foligno 02.01.1976 – Avvocato libero professionista.

Si precisa che, ai sensi dell'articolo 35 dello Statuto sociale gli Amministratori ora nominati scadranno alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica (Assemblea 2024).

**Si precisa altresì che il candidato Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Pelliccioni scadrà nel mandato di amministratore con l'Assemblea dei Soci del 2022.**

**Nell'ipotesi in cui questi venga eletto dall'Assemblea Presidente del Consiglio di Amministrazione scadrà parimenti da questa carica alla scadenza del suo mandato da amministratore ovvero con la predetta Assemblea 2022.**

**Si precisa infine che la candidatura di Alessio Cecchetti alla carica di Presidente comporta anche la candidatura ad amministratore e che questi concorre alla carica di Presidente laddove venga previamente eletto amministratore.**

I Soci eserciteranno il diritto di voto con le seguenti modalità:

- *Per l'elezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione:*  
con un segno di barratura in corrispondenza del candidato Presidente;
- *Per l'elezione degli amministratori:*  
I Soci potranno esprimere il proprio voto secondo una delle seguenti modalità:
  - a) voto di lista: applicando un segno di barratura in corrispondenza della lista prescelta;
  - b) voto ai candidati appartenenti alle liste: applicando un segno di barratura in corrispondenza del nome dei singoli candidati delle liste;
  - c) voto ai candidati non appartenenti ad alcuna lista: applicando un segno di barratura in corrispondenza della singola candidatura spontanea.

Il Socio non può esprimere un numero di preferenze maggiore, per ciascun organo sociale, al numero dei candidati alle Cariche Sociali da eleggere.

Ai fini del computo e della validità del voto, è stabilito quanto segue:

- a) per le schede che portano il solo voto di lista, si intendono votati tutti i candidati della lista, indicati in ordine progressivo e tenuto conto di eventuali rinunce o impedimenti successivi alla pubblicazione di cui al precedente art. 26.9, sino al numero dei componenti l'organo da eleggere come determinato dall'assemblea (a fini interpretativi: qualora l'assemblea abbia deliberato l'elezione di un Consiglio di Amministrazione di 9 componenti e la lista presentata e votata contenga 14 componenti, si intenderanno votati i primi 9 candidati della lista secondo l'ordine progressivo di elencazione);
- b) per le schede che portano il voto ai singoli candidati, si intendono votati solo i candidati prescelti;
- c) le schede che portano un numero di preferenze espresse inferiore a quello delle Cariche Sociali da eleggere determinato dall'assemblea, saranno considerate valide per i soli nominativi votati;
- d) le schede che portano un numero di preferenze espresse superiore a quello delle Cariche Sociali da eleggere determinato dall'assemblea saranno considerate nulle;
- e) le schede che riportano più voti di lista o che assieme al voto di lista esprimono delle preferenze a favore di candidati di altre liste e/o a favore di nominativi non candidati in alcuna lista saranno considerate nulle;
- f) le schede che portano un voto di lista e che assieme al voto di lista esprimono delle preferenze a favore di candidati della stessa lista saranno considerate valide per i soli nominativi votati;
- g) le schede che evidenziano segni che possano inficiare la segretezza del voto, o abrasioni, saranno considerate nulle;
- h) le schede che non riportano alcuna espressione di voto si considerano schede bianche.

\* \* \*

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

in considerazione di quanto sopra esposto, che verrà integrato nella proposta di delibera sotto riportata, Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione:

“L'Assemblea dei Soci della Bcc di Spello e Bettona

### **delibera**

- di determinare **in 8 il** numero dei membri del Consiglio di Amministrazione compreso il Presidente;
- di **nominare 6 amministratori** tra cui il **Presidente del Consiglio di Amministrazione**, per il triennio 2021-2023 e quindi, e dunque sino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023 (assemblea 2024) , procedendo, sulla base delle liste e delle candidature presentate e con le modalità stabilite dal Regolamento Elettorale, alla votazione in conformità a quanto precede e allo Statuto.



Fermo restando la precisazione in ordine alla scadenza del mandato nel caso in cui venga eletto Presidente del Consiglio di Amministrazione il candidato Marco Pelliccioni amministratore in scadenza con l'assemblea 2022.

a libro verbale verranno riportati gli esiti dello scrutinio"

Spello, 16 aprile 2021

Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona  
*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*  
Massimo Meschini

\* \* \*

## **11 Elezione del Presidente e degli altri componenti il Collegio Sindacale (numero 2 sindaci effettivi e numero 2 sindaci supplenti, per gli esercizi 2021, 2022 e 2023)**

Si premette che l'elenco delle candidature ammesse alle elezioni sono disponibili presso la sede centrale, le filiali e la sede distaccata nonché nell'apposita sezione del sito web istituzionale della banca, unitamente ai curriculum vitae. Con le medesime modalità è disponibile il Regolamento Elettorale ed Assembleare che disciplina le modalità di candidatura ed elezione.

Signori Soci,

il punto 11 (UNDICI) all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea elegga il Presidente ed i componenti il Collegio Sindacale.

Preliminarmente, si informano i Soci che ai sensi dell'articolo 2400 del Codice Civile, così come modificato dall'articolo 2 della L. 28/12/2005 n. 262 (cd. Legge di tutela del risparmio), al momento della nomina dei Sindaci e prima dell'accettazione dell'incarico, sono resi nota all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e controllo da essi ricoperti presso altre società. A tal fine, si è provveduto ad acquisire dai candidati che hanno presentato le rispettive candidature prima dell'apertura dell'Assemblea un'apposita dichiarazione scritta, che viene conservata agli atti della società.

Si informano inoltre i Soci che sono state presentate n. 2 candidature per l'incarico di Presidente del Collegio Sindacale e 4 candidature per l'incarico di Membri Effettivo del Collegio stesso nei termini previsti e tramite la medesima procedura illustrata per le candidature degli Amministratori; non sono pervenute candidature per l'incarico di Membro Supplente.

Non sono presenti liste di candidati; tutte le candidature sono state presentate su base individuale.

In occasione della presente Assemblea devono pertanto essere eletti:

- Il Presidente del Collegio Sindacale;
- n. 2 Membri Effettivi del Collegio Sindacale;
- n. 2 membri Supplenti del Collegio Sindacale

Qui di seguito le candidature pervenute:

–	<b>Nadotti</b>	<b>Loris Lino Maria</b>	Presidente del Collegio Sindacale;
–	<b>Campi</b>	<b>Ruggero</b>	Presidente del Collegio Sindacale;
–	<b>Di Mario</b>	<b>Candida</b>	Membro Effettivo
–	<b>Rosabella</b>	<b>Marco</b>	Membro Effettivo
–	<b>Castellani</b>	<b>Fabio</b>	Membro Effettivo
–	<b>Moscatelli</b>	<b>Marco</b>	Membro Effettivo

La Commissione Elettorale, in data 2.3.2021, assicurando la corretta applicazione delle norme di legge, del Contratto di Coesione e dello Statuto, in ottemperanza al combinato disposto degli art. 2.4 e 3.1 del Regolamento sulla procedura di consultazione per l'elezione delle cariche sociali delle Banche Affiliate ha accertato la regolarità formale delle candidature, la sussistenza dei requisiti previsti dalla normativa applicabile, dallo statuto sociale e predisposto un'apposita relazione trasmessa alla Capogruppo in data 9.3.2021 ai fini della procedura di consultazione come disciplinato dal "Regolamento sulla procedura di consultazione per l'elezione delle cariche sociali delle Banche Affiliate".

Con comunicazione in data 8.3.2021 la Capogruppo ha assoggettato la Banca a procedura di consultazione "ordinaria".

**Con nota in data 31.3.2021 la Capogruppo ha comunicato il proprio giudizio favorevole su tutte le candidature presentate.**

Di seguito vengono presentate le candidature ammesse all'elezione per il rinnovo dei componenti il Collegio Sindacale per il triennio 2021/2023 (sino all'approvazione del bilancio al 31.12.2023 – assemblea 2024).

**Nadotti Loris Lino Maria** Presidente del Collegio Sindacale  
Nato a La Spezia 03.02.1956 – Professione: Professore Universitario;  
incarichi: Membro Effettivo Collegio Sindacale Fucelli Immobiliare SpA.

**Campi Ruggero** Presidente del Collegio Sindacale;  
n. Perugia 12.05.1957 – Professione: Dottore Commercialista libero professionista;  
Incarichi: Edilfor Srl Sindaco; Traversud srl Sindaco; Htc SpA Sindaco; Autocentri Giustozzi Srl Sindaco; Bcc Spello e Bettona Sindaco; Ecosuntek spa amministratore; Sara Assicurazioni membro ODV/231; Servizi Associati Scrl membro ODV/231; Automobile Club Perugia Presidente; Automobile Club Italia Membro Consiglio Generale.

**Di Mario Candida** Membro Effettivo  
Nato a Roma 08.06.1959 – Professione: Dottore Commercialista libero professionista;  
Bcc del Velino Presidente Collegio Sindacale e dell'ODV/231; Coop Artigiana Garanzia Rieti Presidente del Collegio Sindacale; Nextant Applications & Onnovative Solution Srl Revisore Unico; Gestioni SpA – Roma Sindaco Effettivo; Mellon SpA – Rieti Sindaco Effettivo; Federlus – Roma Sindaco Supplente; ODCEC Rieti Membro Commissione Formazione e Commissione di Disciplina;  
Comune di Castelnuovo Parano (FR) Revisore Unico; Comune di Filacciano (RM) Revisore dei Conti;

GAL delle Vette Reatine Revisore dei conti.

**Rosabella Marco** Membro Effettivo

Nato a Assisi 13.04.1985 - Professione: Dottore Commercialista libero professionista

Incarichi: Bcc Spello e Bettona Sindaco Supplente; Santucci & Partner Srl consigliere; Filati Power Srl consigliere; Nuova Angorbrizi Srl consigliere; Calzoni SpA sindaco; Giuli Srl curatore fallimentare; Libreria XX Giugno Ragni Vittorio Snc curatore fallimentare; Agrimarket sas di Goretti Giuseppina socio accomandante; Titolare Impresa Individuale Rosabella Marco; Serramenti Alluminio Industria Serramenti Srl sindaco supplente.

**Castellani Fabio** Membro Effettivo

Nato a Foligno 17.05.1962 – Professione: Dottore Commercialista libero professionista

Incarichi: Bcc Spello e Bettona Sindaco effettivo; Amub Magione SpA membro comitato controllo sulla gestione; Luigi Metelli SpA Sindaco effettivo; Dinamica Coop Sociale Presidente Collegio Sindacale; Editoriale Campi Srl Revisore Legale; Edilcalce Viola SpA Presidente Collegio Sindacale; DIVA Int. Srl Sindaco Unico; La Locomotiva Coop Sociale Presidente del Collegio Sindacale; Palomar sc coop sociale Presidente del Collegio Sindacale; Azienda Silvo Pastorale Valleoblita sc agricola Sindaco.

**Moscatelli Marco** Membro Effettivo

Nato a Norcia 19.02.1962 – Professione: Dottore Commercialista libero professionista

Incarichi: Provincia di Perugia Presidente Collegio Revisori dei Conti.

**Non essendo pervenute candidature per l'incarico di Membro Supplente del Collegio Sindacale, si comunica che la Capogruppo provvederà direttamente alla nomina senza passaggio assembleare.**

Ai sensi dell'articolo 45 dello Statuto sociale, i sindaci ora nominati scadranno alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della loro carica.

Per quanto riguarda le modalità di voto verranno osservate le stesse modalità previste per l'elezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli amministratori.

\* \* \*

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

in considerazione di quanto sopra esposto, dato atto di quanto previsto dallo Statuto sociale in materia di composizione e modalità di nomina del Collegio Sindacale, Vi invitiamo a nominare il Collegio Sindacale della Banca procedendo, sulla base delle candidature presentate e con le modalità stabilite sulla base del Regolamento Elettorale, alla votazione per l'elezione del Presidente e degli altri componenti il Collegio Sindacale in conformità a quanto precede e allo Statuto.

A libro verbale verranno riportati gli esiti dello scrutinio

Spello, 16 aprile 2021

Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona  
*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*  
Massimo Meschini

\* \* \*

## **12 Elezione dei componenti il Collegio dei Probiviri / Nomina di n. 2 Probiviri Effettivi e n. 2 Supplenti ai sensi dell'art. 49 dello Statuto**

Signori Soci,

il punto 12 (DODICI) all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea elegga i componenti il Collegio dei Probiviri.

**Per quanto riguarda il Collegio dei Probiviri, si informano i Soci che, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15.4.2021, ha provveduto ad indicare i candidati alla carica di membri effettivi e i membri supplenti del Collegio dei Probiviri.**

**Si comunica che in data 30.03.2021 la Capogruppo Cassa Centrale ha designato il Dott. Lino Emanuele CHIARINELLI quale Presidente del Collegio dei Probiviri.**

Candidati Membri Effettivi:

- |                       |                      |  |
|-----------------------|----------------------|--|
| - Laudenzi Gian Luca  | n. Foligno 1.4.1964  | Avvocato libero professionista               |
| - Bestiaccia Federico | n. Foligno 28.4.1976 | Dottore Commercialista libero professionista |

Candidati Membri Supplenti:

- |                  |                      |   |
|------------------|----------------------|---|
| - Zampa Giovanni | n. Foligno 21.1.1974 | Parroco Parrocchia S. Paolo Apostolo Diocesi di Foligno |
| - Antonini Luigi | n. Foligno 18.2.1963 | Ingegnere   |

\* \* \*

## **DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA**

Signori Soci,

in considerazione di quanto sopra esposto, dato atto di quanto previsto dallo Statuto sociale in materia, Vi invitiamo a nominare i membri del Collegio dei Probiviri procedendo, sulla base delle candidature presentate e con le modalità stabilite sulla base del Regolamento Elettorale, alla votazione per l'elezione in conformità a quanto precede e allo Statuto.

a libro verbale verranno riportati gli esiti dello scrutinio

Spello, 16 aprile 2021

Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona  
*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione*  
Massimo Meschini