

28 MAGGIO 2019

ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI

Cassa Centrale Banca
Credito Cooperativo Italiano

Hotel Melià Milano

Argomenti all'ordine del Giorno

1. Presentazione del bilancio al 31 dicembre 2018 (Stato Patrimoniale, Conto Economico, Nota Integrativa), Relazione sulla gestione del Consiglio di Amministrazione, Relazione del Collegio Sindacale e Relazione del soggetto incaricato della revisione legale dei conti; approvazione degli stessi e destinazione degli utili;
2. Comunicazione del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2018 del Gruppo Bancario Cassa Centrale Banca;
3. Presentazione della Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario al 31 dicembre 2018;
4. Politiche di remunerazione ed incentivazione;

Argomenti all'ordine del Giorno

5. Polizze assicurative organi sociali;
6. Elezione del Presidente e degli altri componenti il Collegio sindacale per il triennio 2019-2021;
7. Determinazione dei compensi e dei rimborsi spese al Collegio Sindacale;
8. Stipula polizze assicurative a favore dei sindaci;
9. Conferimento incarico di revisione legale e determinazione del relativo compenso per il novennio 2019-2027;
10. Informativa in merito all'adozione del Regolamento di Gruppo per la gestione delle operazioni con soggetti collegati;
11. Adozione del Regolamento Assembleare ai sensi dell'art. 13.3 del vigente Statuto.

Considerazioni conclusive

La riforma e la nascita del Gruppo

Entra in vigore la legge **legge n. 49/2016** sulla riforma del Credito Cooperativo Italiano che impone il consolidamento delle BCC in un'unica grande holding

La **riforma del 2016** segna l'inizio di un **percorso di cambiamento** per tutto il mondo del credito cooperativo italiano

18 dicembre 2018, Banca d'Italia ha iscritto, con effetto 1° gennaio 2019, il Gruppo Bancario Cooperativo nell'Albo dei Gruppi Bancari decretandone la nascita

Il **1° gennaio 2019** viene costituito il **primo gruppo bancario cooperativo italiano**

Aprile
2016

Gennaio
2019



LA NASCITA DEL GRUPPO È STATA SOLO L'ULTIMA TAPPA
DEL PERCORSO CHE CI HA PORTATO AD ESSERE QUI.

Trend di crescita

- Bassi tassi di rendimento
- Esigenze di diversificazione degli investimenti
- Ricerca di margini da servizi da parte delle Banche



Crescita complessiva del risparmio gestito nel 2018, confermando un trend avviato già da qualche anno.

L'andamento dei mercati finanziari nel 2018 ha condizionato le performance delle Gestioni Patrimoniali

Oltre 5 mld* di patrimonio gestito totale
Più di 6 mld** di masse gestite

*dicembre 2018

**marzo 2019

Eticità

Nel 2018, Cassa Centrale ha continuato a porre grande attenzione al tema dell'eticità, diventando membro del Forum per la Finanza sostenibile.

Il fondo di diritto lussemburghese **NEF** – controllato e gestito da NEAM, ha continuato anche nel corso del 2018 lo sviluppo della gamma etica.

Il fondo può vantare due comparti bilanciati ed uno obbligazionario per un totale di **quasi 600 milioni €** di giacenze a fine anno

3,2 mld € di masse gestite

circa 320 mila PAC a dicembre 2018

35 mila PAC nel primo trimestre del 2019



Centrale Trading

Centrale Trading fornisce supporto ed assistenza a quasi **170** BCC – Casse Rurali – Raiffeisenkassen in tutto il territorio nazionale che utilizzano il servizio di trading online offerto da  .

Le Banche possono beneficiare di altri servizi, come l'acquisto e la vendita dei **lingotti d'oro** grazie alla partnership con .



Attività di commercializzazione sulle Banche dei servizi **Six Financial Information** a cui sono stati affiancati nel 2019 quelli di **Master Chart**.



Diversificazione del Business garantita dalla collaborazione con **WebSim**, del Gruppo Intermonte.

Sistemi di Pagamento

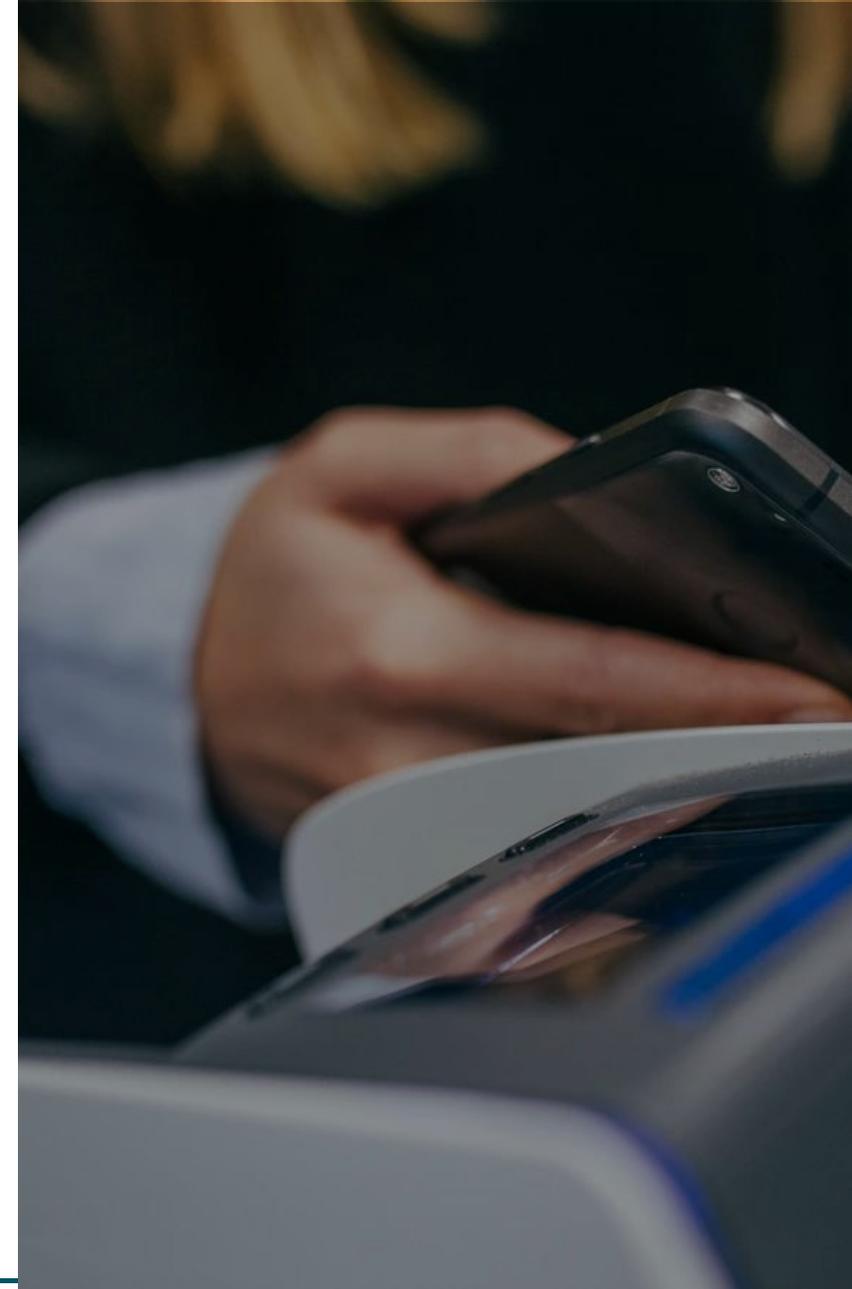
SIA rimane partner di riferimento per il Gruppo

25 nuove BCC attivate in ambito di gestione del contante

1.700 punti totali serviti su **66 province** collegati a **22 caveaux periferici**

30% di crescita nel 2018 del comparto estero merci

80% di crescita complessiva negli ultimi 2 anni



Tesorerie degli Enti Pubblici

900 Enti gestiti

170 mln operazioni su carte di credito e debito

30% di incremento rispetto al 2017

Oltre 1 mln di carte di debito attive

300.000 carte prepagate

Oltre 50.000 POS operativi

Più di 2.000 ATM installati



Pianificazione e HR

Il Servizio **Pianificazione e controllo strategico** è stato coinvolto nel processo di Costituzione del Gruppo partecipando ad incontri presso BCC – Casse Rurali – Raiffeisenkassen per la condivisione delle linee di indirizzo del piano industriale di Gruppo.



Marketing

Il Servizio **Marketing** è stato impegnato nel progetto di valutazione dell'identità attuale e prospettica del Gruppo Bancario Cooperativo.

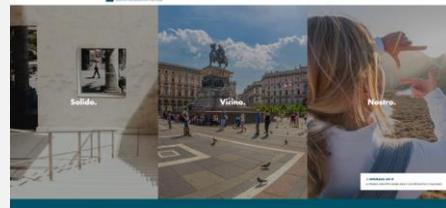
Nuovo Marchio di Gruppo

 GRUPPO CASSA CENTRALE
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO



Il **pittogramma** rappresenta, in un Layout moderno ed originale tutti i componenti del Gruppo: le Banche affiliate, le Società Strumentali e la Capogruppo.

Mini-sito di Gruppo



Racconta la nostra Storia e i primi passi come Gruppo Bancario Cooperativo.

«ilNuovoNoi»



Spazio web interattivo che racconta l'evoluzione del progetto e funge da repository documentale. Menzione speciale al **Financial Innovation – Italian Award (AIFIN)**

Sviluppo Organizzativo

Il Servizio **Sviluppo Organizzativo** è stato impegnato in molteplici progetti e attività:

- in chiave di **evoluzione ed innovazione dell'offerta** destinata alle Banche e alla clientela.
- per il coordinamento e la pianificazione di molteplici **incontri** con le Banche
- **progetto di mappatura dei processi bancari**
- **progetto «Bancomat Digit»** in collaborazione con il Servizio Sistemi ed il Servizio Information Technology, che ha portato all'esecuzione delle prime transazioni con carte domestiche PagoBANCOMAT.

Sistemi e Information Technology

Il Servizio **Sistemi** ed il Servizio **Information Technology** mantengono alta l'attenzione sugli sviluppi in ambito dei sistemi informativi ed informatici:



Ricercando le **tecnologie più avanzate**



Garantendo **elevati standard di sicurezza** e continuità operativa



Crediti

Calo crediti deteriorati lordi di 34,15 mln € (31,28% del portafoglio)

109,1 mln (2017) vs 75 mln (2018)

Diminuzione posizioni non performing in entrata:

1,6 mln (2018) contro **8,3 mln** (2017)

36,16% di riduzione delle **posizione nette**

83,99% grado di **copertura delle sofferenze**

71,96% grado di **copertura delle deteriorate**

Collaborazione operativa con **Mediocredito TAA**



Credito al Consumo

L'attività della **Direzione Credito al Consumo** si è concentrata sui seguenti aspetti principali:

- Convenzionamento e attivazione di tutte le Banche affiliate al Gruppo per la distribuzione di prodotti di credito al consumo in white label prestipay
- Consolidamento del servizio offerto alle Banche del Gruppo attraverso le attività di animazione della rete commerciale
- Creazione del sito di prodotto Prestipay
- Campagne marketing finalizzate a migliorare la conoscenza del Brand
- Definizione di un accordo di Joint Venture con Deutsche Bank S.p.A.



170 mln € in prestiti personali - finanziate **17.000 richieste**

Controlli interni

Il team delle funzioni dei **Controlli interni** si occupa di identificare, misurare e monitorare i rischi al fine di promuovere una sana e prudente gestione aziendale.

La legge di riforma del Credito Cooperativo ha richiesto l'esternalizzazione delle Funzioni aziendali di Controllo delle Banche affiliate presso la Capogruppo:



Compliance



Internal Audit



Risk management



Antiriciclaggio



Risorse Umane

Le **Risorse Umane** sono state impegnate nel dare concretezza alle attività di partenza del Gruppo

403 unità in organico aziendale

171 risorse in più rispetto al 2017, soprattutto nelle Funzioni dei Controlli

Attenzione alla **formazione professionale**

10 tirocini attivati nel 2018,

6 trasformati in contratti a **Tempo Determinato**



Le società strumentali controllate - sintesi



Società controllate 1/3

Phoenix I.B.

- Migrazione delle Banche sui sistemi informatici di Gruppo
- **100 mln €** valore della produzione in crescita: (2018) vs 91 mln € (2017)
- **20 mln €** di risultato netto (vs 17,4 mln € del 2017)



Gruppo IB.Fin.

- Basata sull'attività di **Informatica Bancaria Trentina**
- **8 mln €** di ricavi
- **3,4 mln €** utile netto



SBA

- **Oltre 30** Banche servite
- **Oltre 17 mln** di Buste
- **Più di 2.000** ATM gestiti
- **8 mln €** di volumi d'affari
- **27,5 mln €** valore della produzione (+ 8,4% del 2017)



Cesve

- **Oltre 140** Banche servite di cui **79** del Gruppo
- **20 mln €** di fatturato
- **1,7 mln €** utile di esercizio
- **25 mln €** patrimonio netto



Società controllate 2/3

CSD

- Produzione di procedure informatiche
- **5,5 mln €** di ricavi (+ 12% del 2017)



Claris Leasing

- **32 mln € - buon affare.**
- **Copertura deteriorato:**
 - 72% sofferenze
 - 52% inadempienze



Centrale Credit Solutions

- **Oltre 2 mld** di crediti deteriorati ceduti e **153 Banche** coinvolte in 5 anni
- Nuova operazione di cartolarizzazione
- **6 mln €** di fatturato (vs 1 mln € 2017)
- **3 mln €** di utile (vs 300.000 € 2017)



Centrale Soluzioni Immobiliari

- **4,2 mln €** di ricavi (vs 700.000 € del 2017)
- **4,5 mln €** di patrimonio netto (grazie a **2 mln €** sottoscritti da Cassa Centrale a marzo 2019)



Società controllate 3/3

Centrale Casa

- **2018** primo anno di attività
- Il Gruppo sosterrà gli investimenti per costruire una rete immobiliare nazionale a supporto e a completamento dell'offerta a favore delle Banche del Gruppo



Assicura Group

ASSICURA AGENZIA

- **86 Banche** servite
- **300.000** clienti, **450.000** polizze, **145 mln €** di premi
- **3 mld €** di massa gestiti, **400 mln €** adesioni alla previdenza (+ 86% del 2017)
- **33 mln €** di provvigioni (+ 52,8% del 2017)
- **955.000 €** di utile netto (+ 50% del 2017)

ASSICURA BROKER

- **+ 800** clienti (di cui 705 aziende)
- **141** Banche e Società che hanno dato un incarico ad Assicura Broker (di cui 61 in modo esclusivo)
- **13 mln €** di premi assicurativi
- **2 mln €** di provvigioni (+3,7% del 2017)



Il nuovo Gruppo

2017

2018

1 Gennaio
2019



**1 GENNAIO 2019:
SIAMO DIVENTATI IL PRIMO
GRUPPO BANCARIO
COOPERATIVO ITALIANO**

Le nuove sfide 1/2

- 1 La Vigilanza Europea considera l'efficienza, la solidità patrimoniale, la capacità di produrre reddito elementi imprescindibili per essere e fare Banca
- 2 La sfida è saper rispondere alle richieste senza tradire il nostro essere Banche di Credito Cooperativo, rimanendo fedeli ai valori fondanti della cooperazione



- 3 Verranno investite considerevoli risorse finanziarie al fine di compiere un salto di qualità nel settore delle nuove tecnologie, consentendo la messa a regime di prodotti e servizi all'avanguardia
- 4 Investimenti in formazione per il personale front office per essere meno sportellista e più consulente

Le nuove sfide 2/2

5 La sfida più grande sarà quella di far comprendere a pieno la peculiarità del nostro Gruppo:

- Lavorando alla riorganizzazione
- Risolvendo i **residuali** casi delle Banche in crisi
- Seguendo con attenzione le Banche in terza classe
- Riducendo lo stock dei crediti deteriorati
- Migliorando la Governance delle Banche stesse

6 Fondamentale sarà il coinvolgimento delle Banche, attraverso diverse iniziative come ad esempio:

- le Assemblee territoriali
- Il Comitato dei Direttori

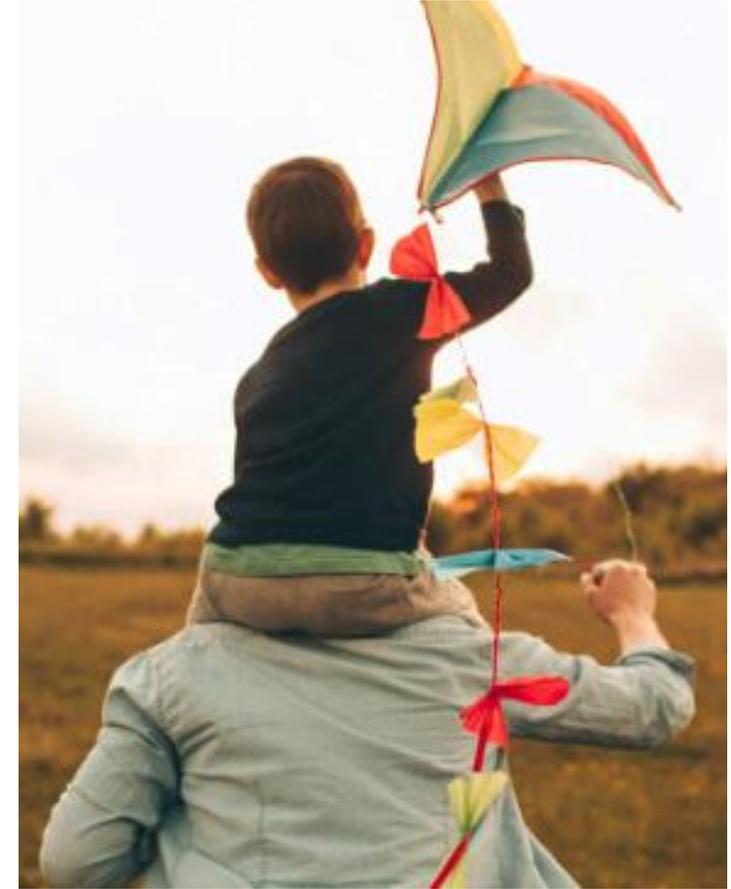
Il Gruppo

Il **Gruppo** è operativo dal **1 gennaio 2019**, quindi un tempo irrisorio per poterci definire a regime.

Questo obiettivo ha necessità di un lasso temporale ben più lungo, tanto più se consideriamo l'inedita complessità del Gruppo che è la somma di **84 esperienze diverse** e di approcci metodologici differenti.

L'obiettivo non è l'omologazione anche se è irrinunciabile un **percorso di semplificazione** di determinati processi proprio nell'ottica di renderli gestibili in maniera efficiente.

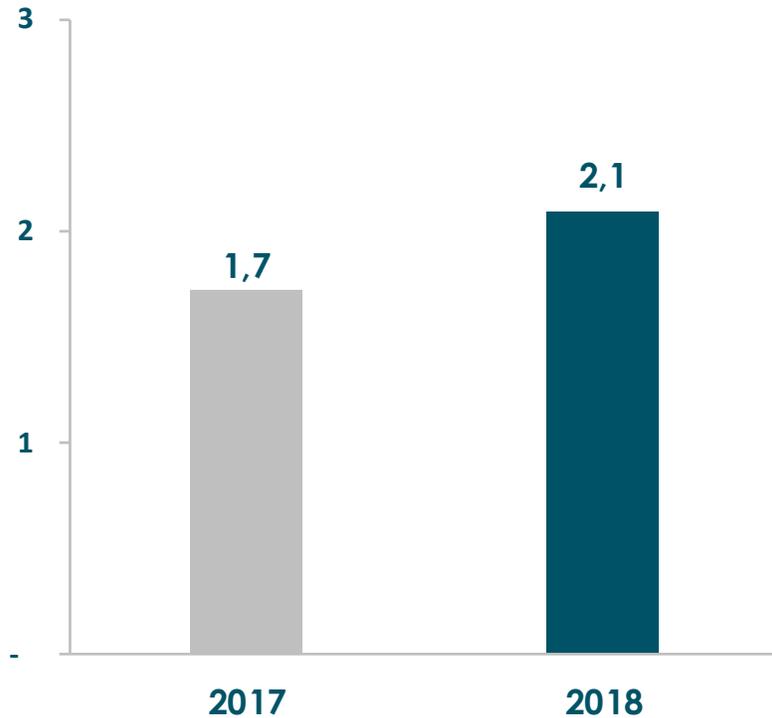
Capogruppo, Banche affiliate, Società Strumentali sono chiamate a perseguire questo traguardo **con unitarietà di intenti e con la determinazione che ha caratterizzato il lavoro di tutti dal varo della Riforma del Credito Cooperativo.**



Presentazione del bilancio al 31 dicembre 2018

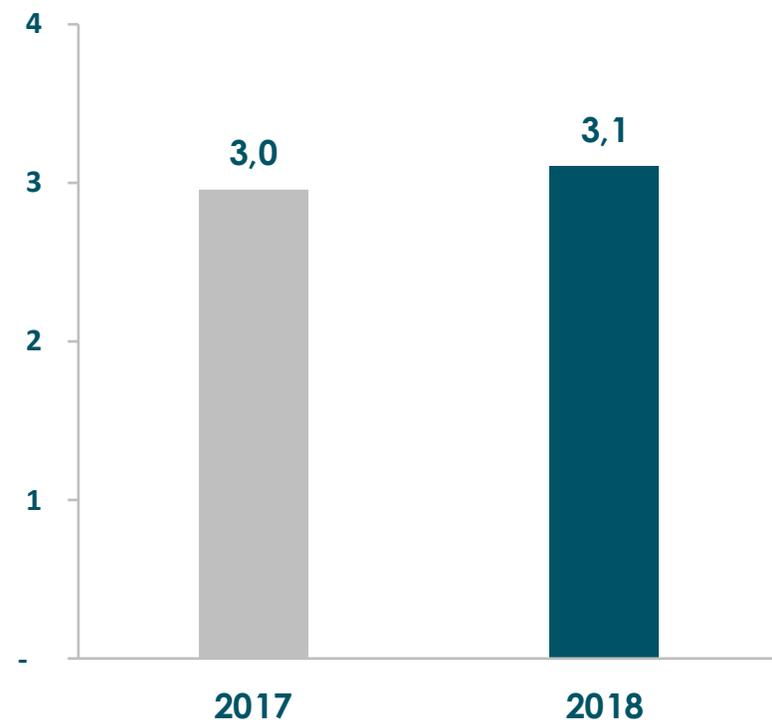
Attivo patrimoniale

Impieghi Banche



€ 920 milioni medi impiegati in **conto collaterale** a tassi negativi presso le **CR/BCC/RAIKA** nel 2018.

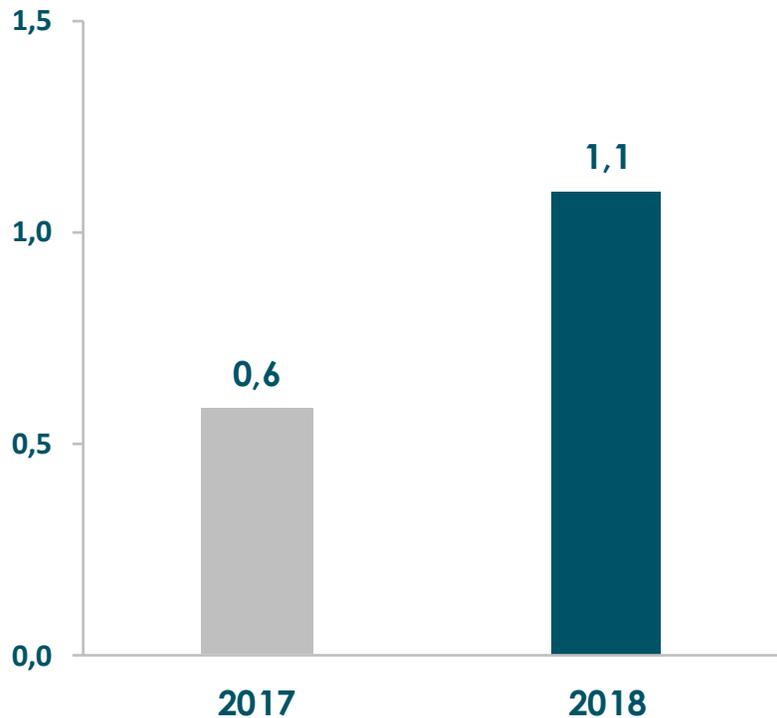
Impieghi Titoli



Il **93%** del portafoglio è investito in **titoli di Stato Italiani**. Durata media **3 anni**

Portafoglio Crediti

Crediti Lordi



Crescita di € 500 milioni rispetto al 2017, di cui € 380 milioni verso **Claris Leasing**.

TOTALE IMPIEGHI LORDI
€ 1.095 MILIONI



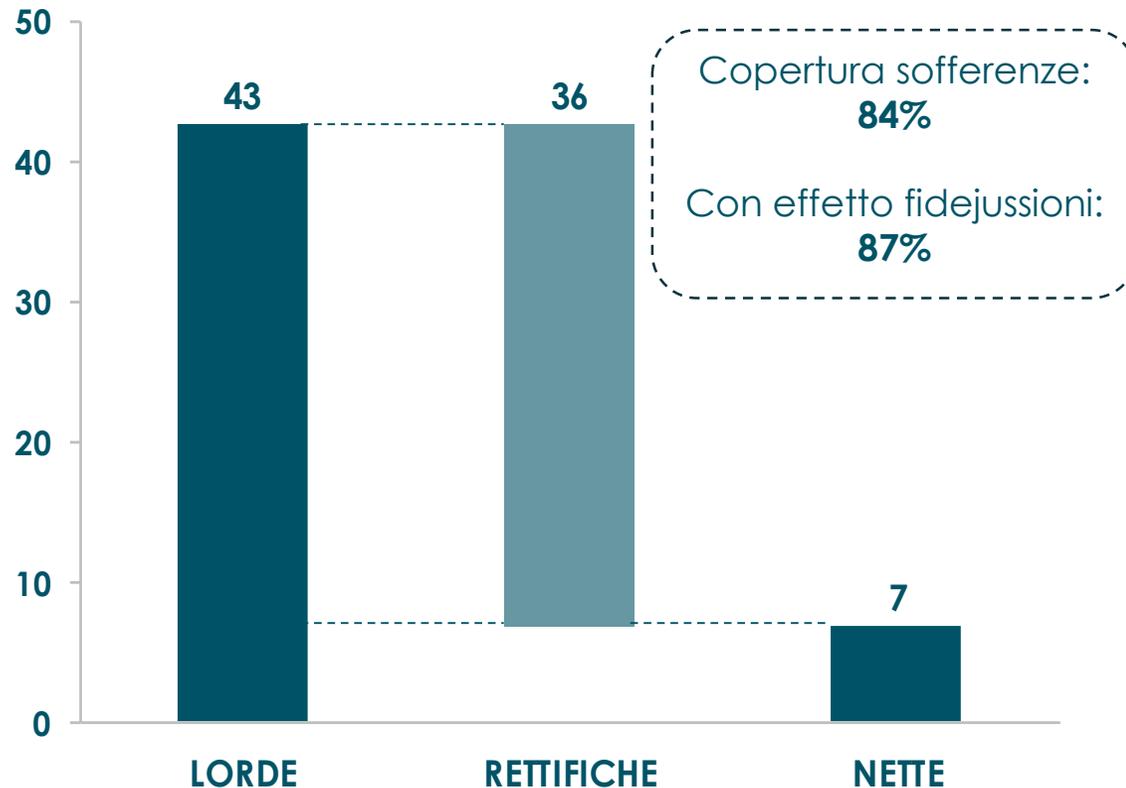
TOTALE IMPIEGHI NETTI
€ 1.038 MILIONI



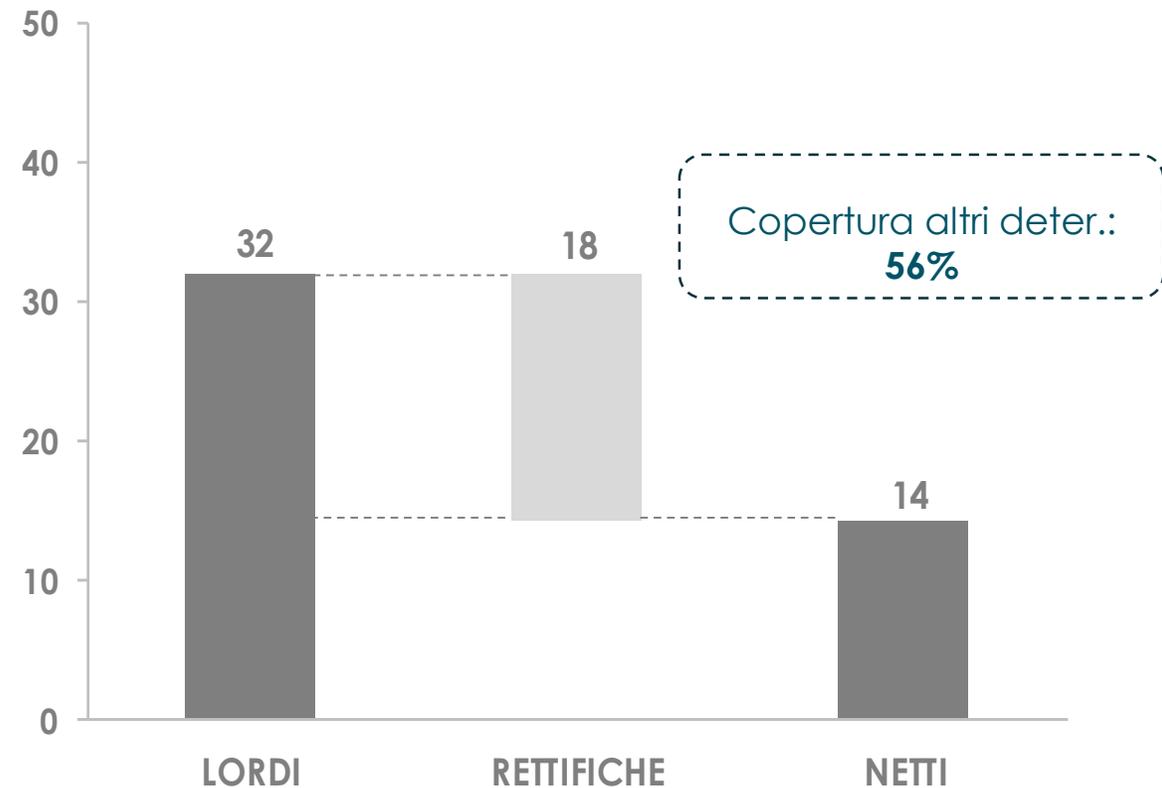
CREDITI IN POOL
OLTRE € 2 MILIARDI

Crediti deteriorati e politiche di copertura 2018

Sofferenze

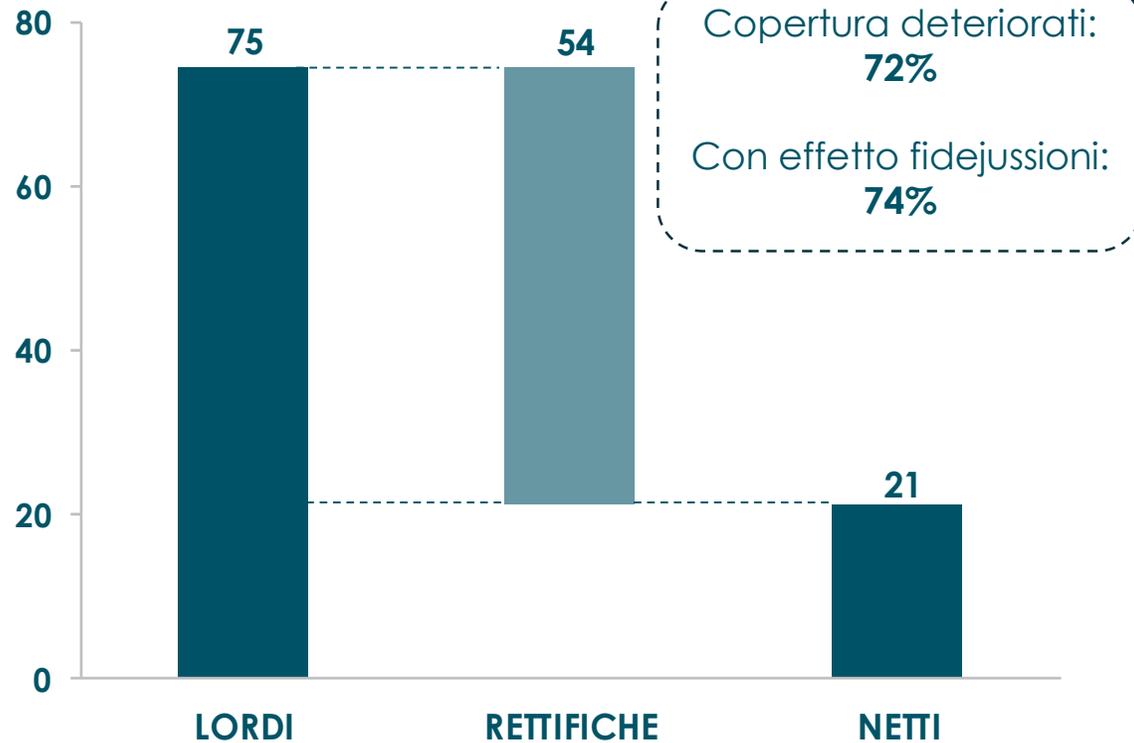


Altri crediti deteriorati



Crediti deteriorati e politiche di copertura 2018

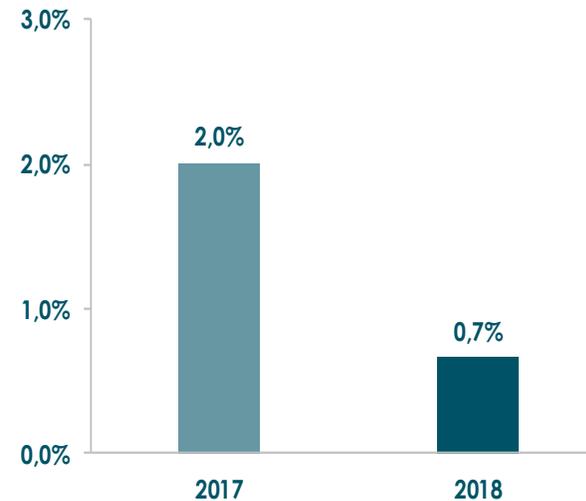
Deteriorati



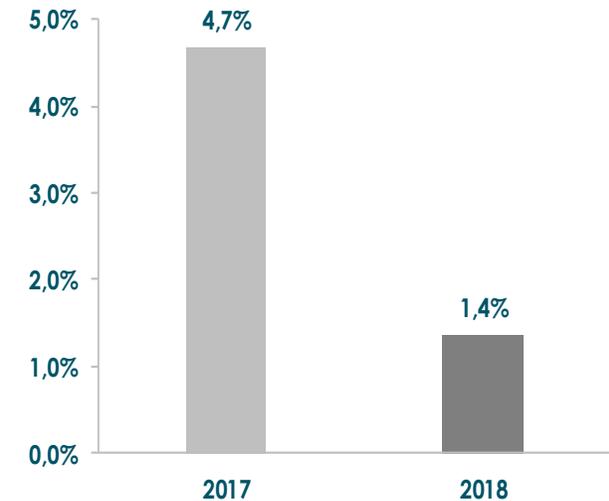
Copertura crediti in Bonis: **0,22%**

Indici di rischio

Soff. Nette/Cred. Netti

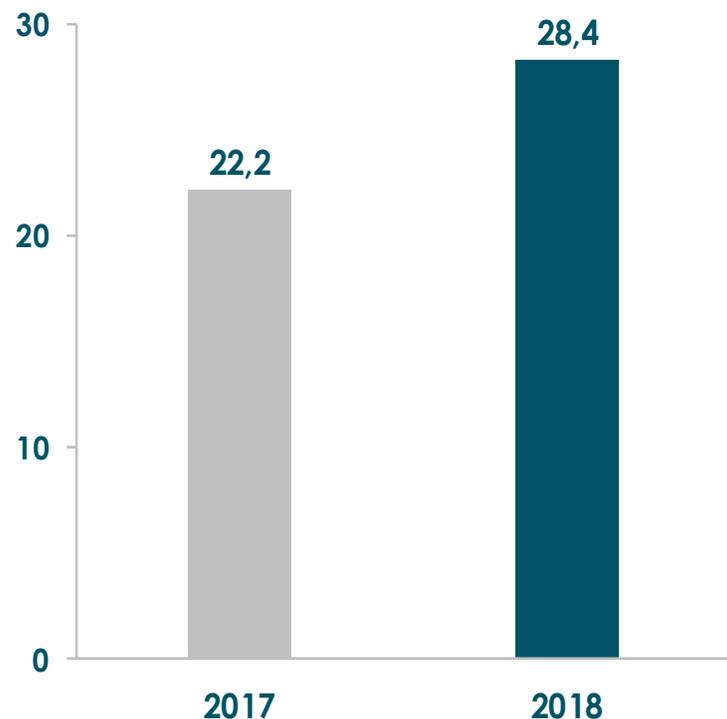


Altri Det. Netti/Cred. Netti



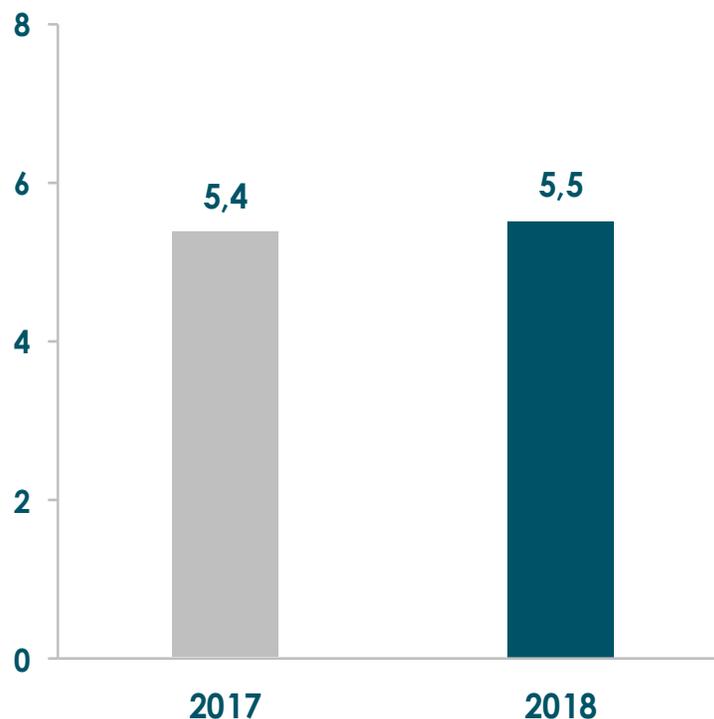
Masse gestite e intermedie

Titoli di terzi amministrati



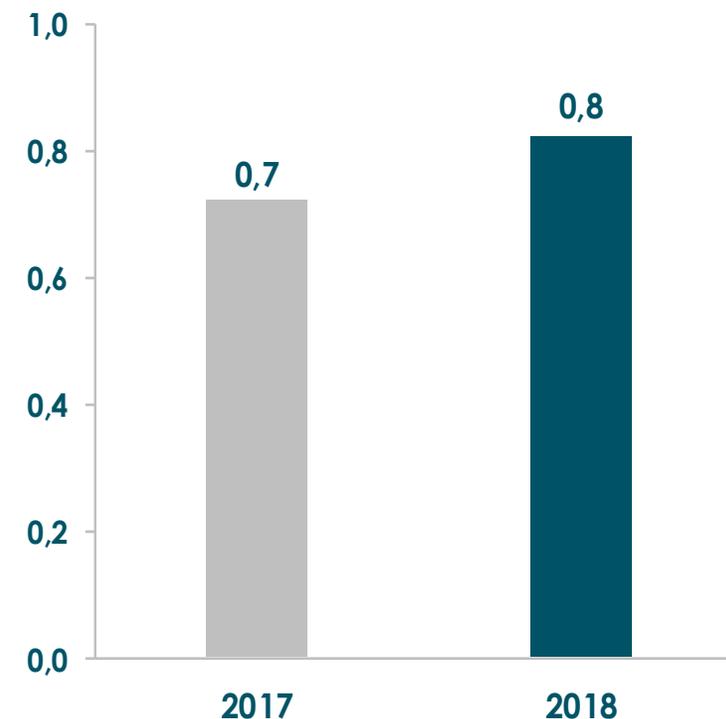
Crescita di **€ 6,2 miliardi** rispetto al 2017. Effetto migrazione banche Gruppo verso Cassa Centrale.

Gestioni patrimoniali



Banche clienti 2017: **125**
Banche clienti 2018: **122** (effetto fusioni)

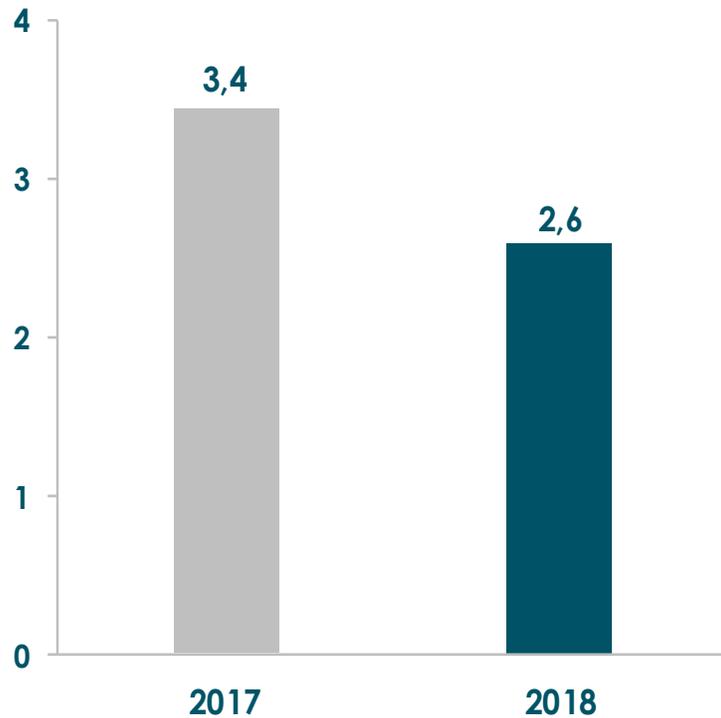
Derivati



Principalmente operazioni **Plain Vanilla** pareggiate: **rischiosità contenuta** anche in scenari di stress.

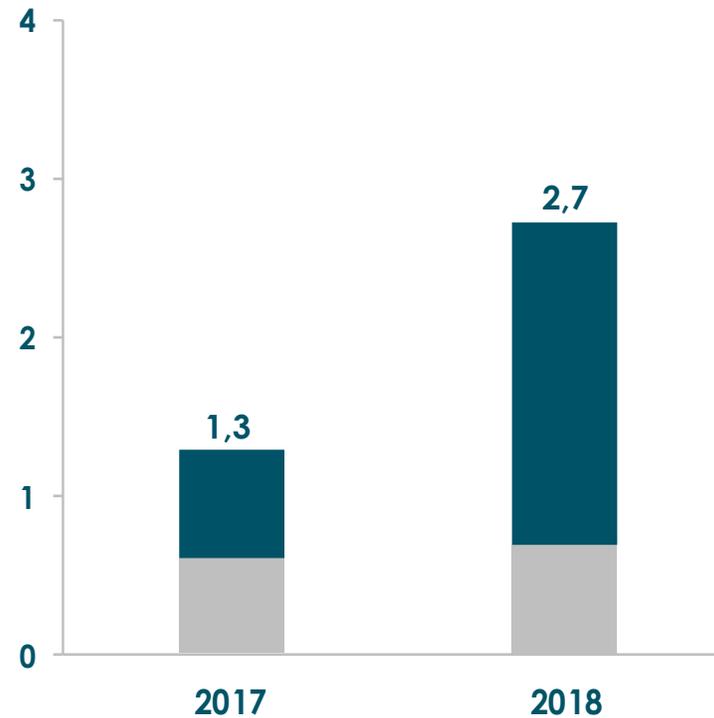
Passivo patrimoniale

Raccolta Banche



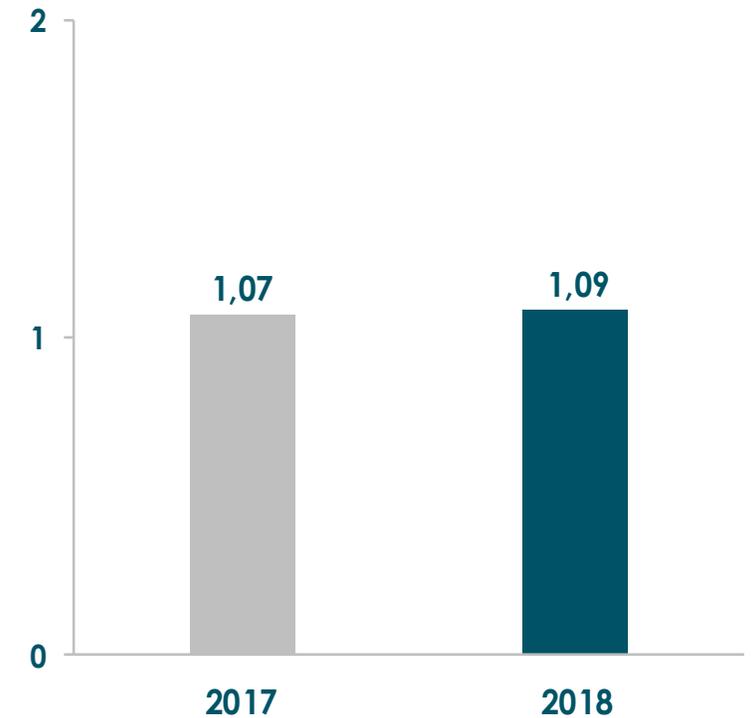
Calo compensato da raccolta **meno onerosa** presso **CC&G**.

Raccolta Clientela



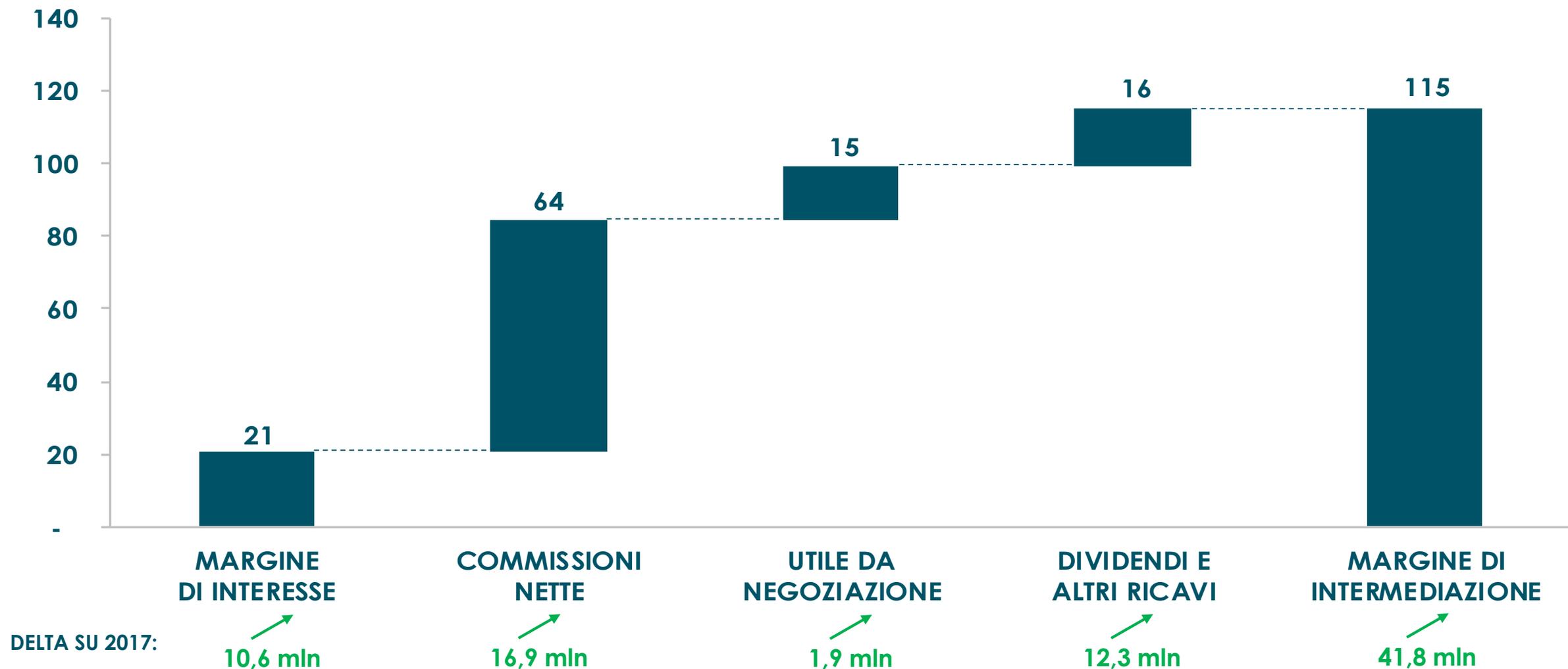
Per **€ 2 miliardi** raccolta in **PCT passivi** verso **CC&G** (€ 0,7 miliardi al 31.12.2017).

Patrimonio Netto



Dato **in crescita** rispetto al 2017 di **€ 14 milioni**.

Conto Economico – Margine di intermediazione 2018

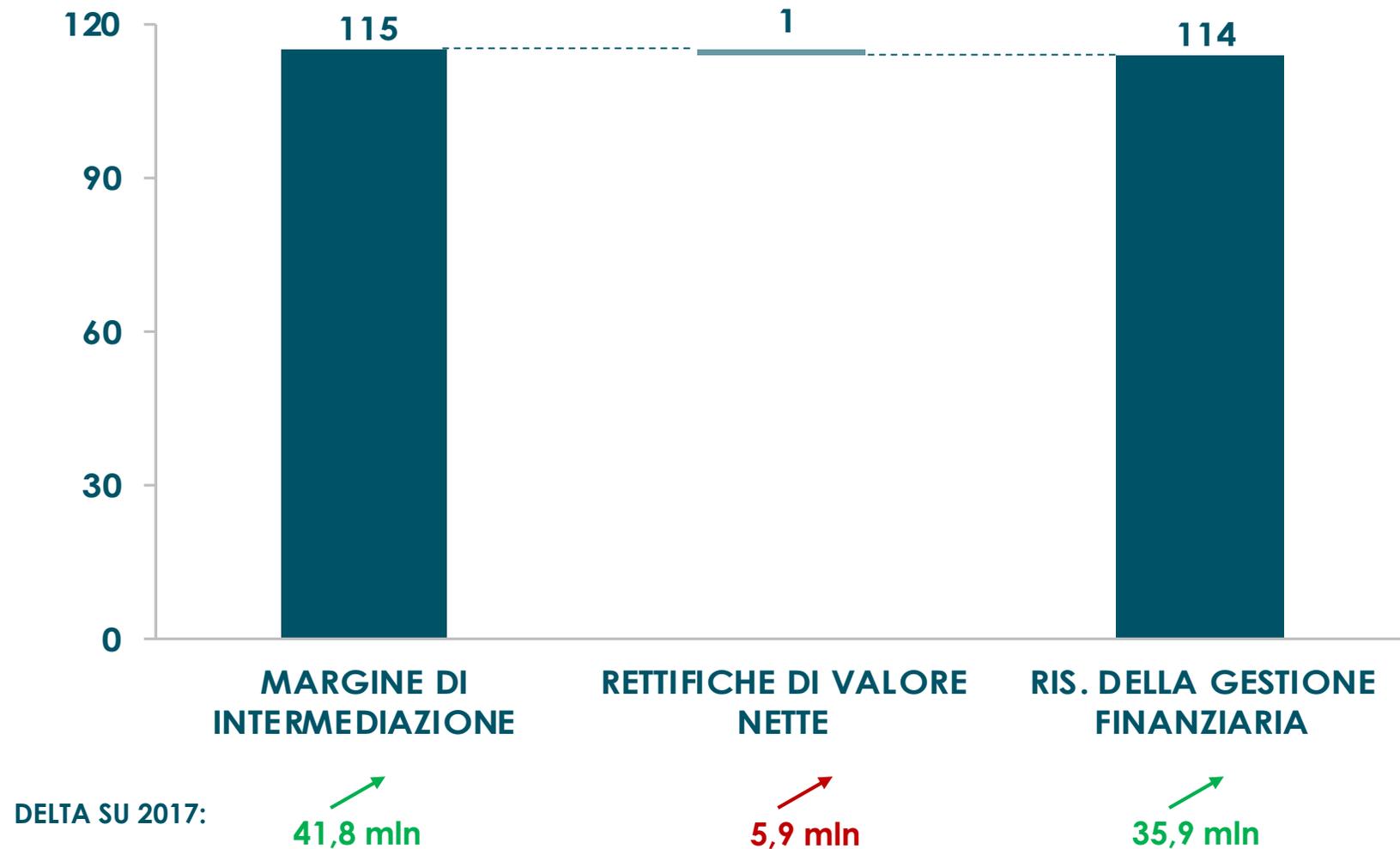


Dati in milioni di €

Conto Economico – Margine di Intermediazione 2018



Conto Economico – Risultato netto gestione finanziaria 2018

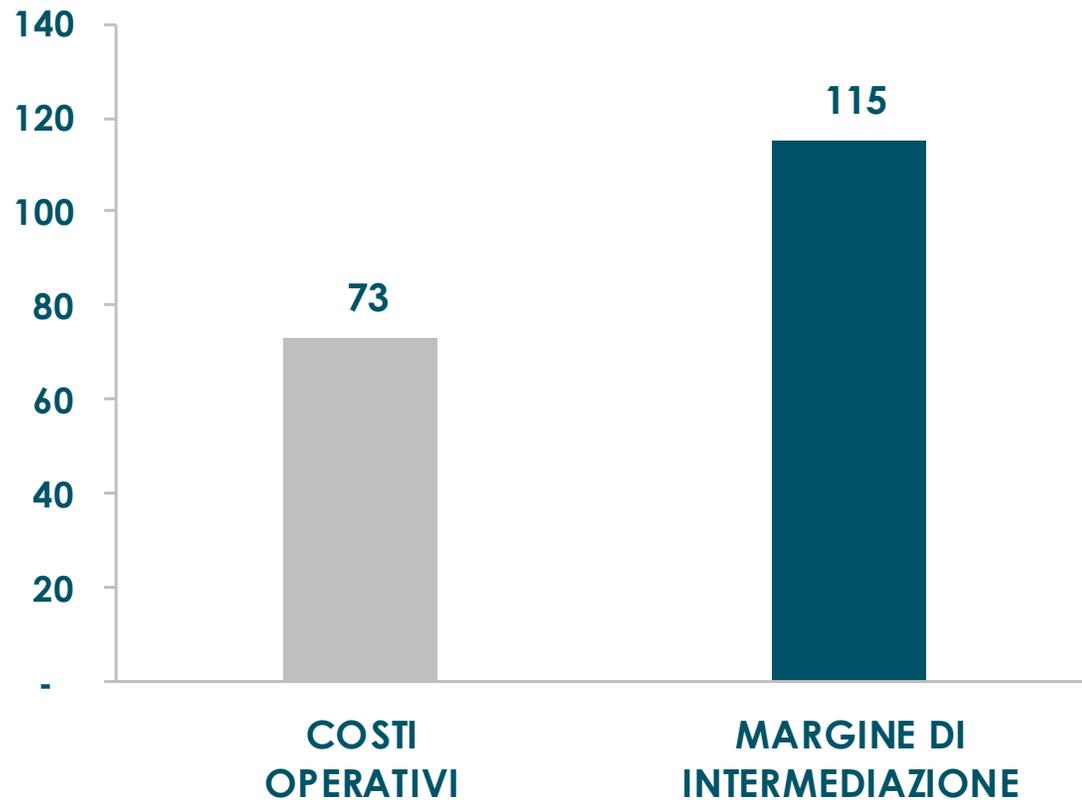


Conto Economico – Costi operativi 2018

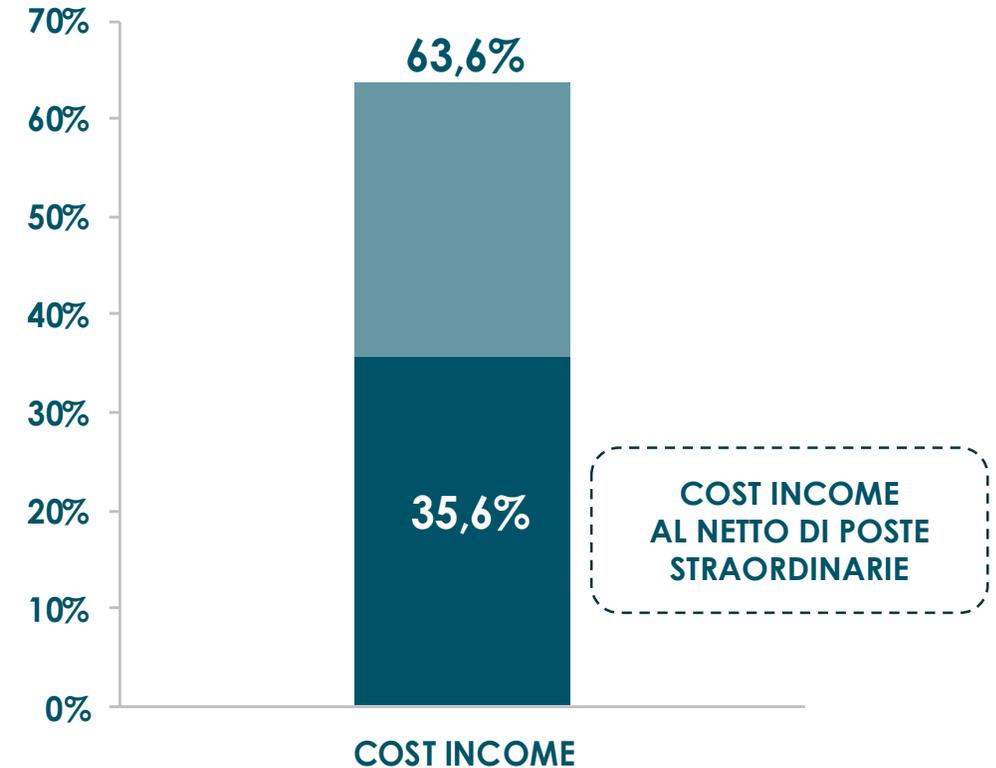


Conto Economico – Indicatore di efficienza 2018

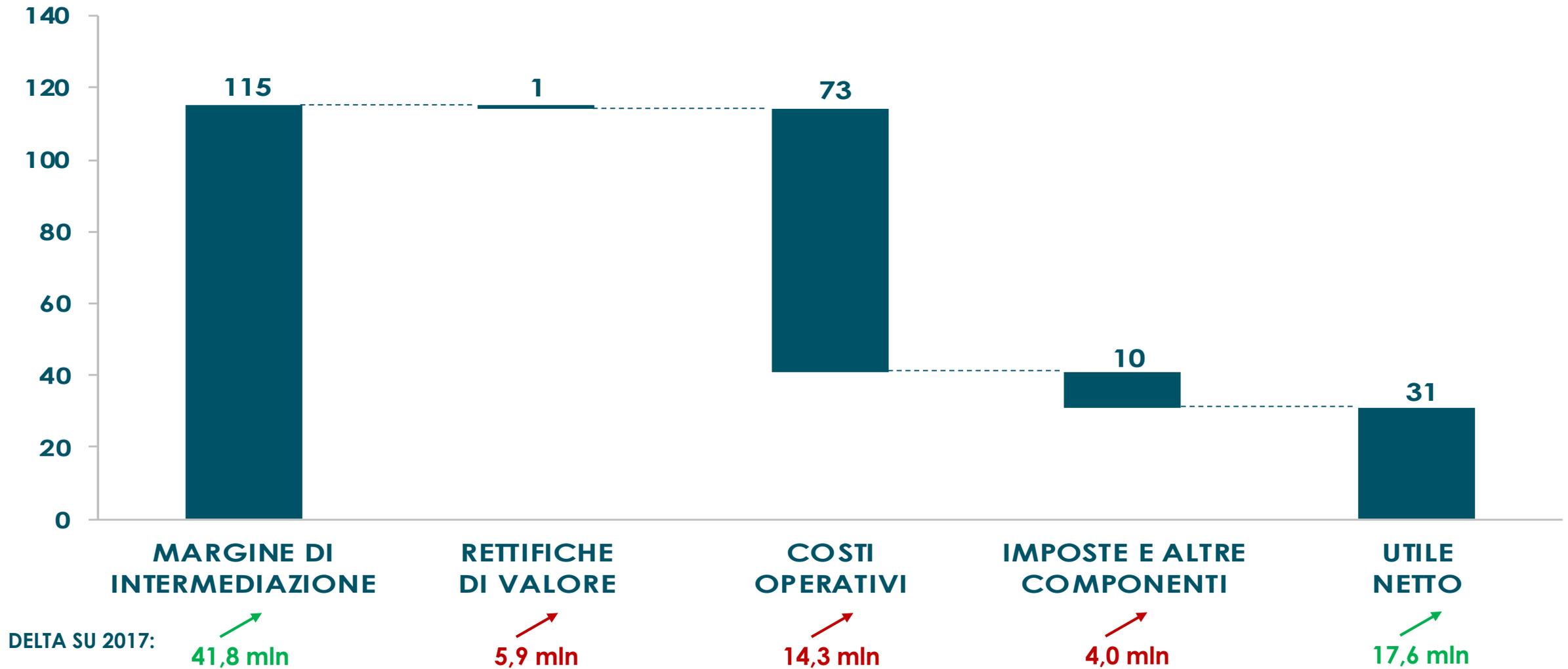
Costi operativi e Margine di intermediazione



Cost income ratio



Conto Economico – Determinazione Utile netto 2018



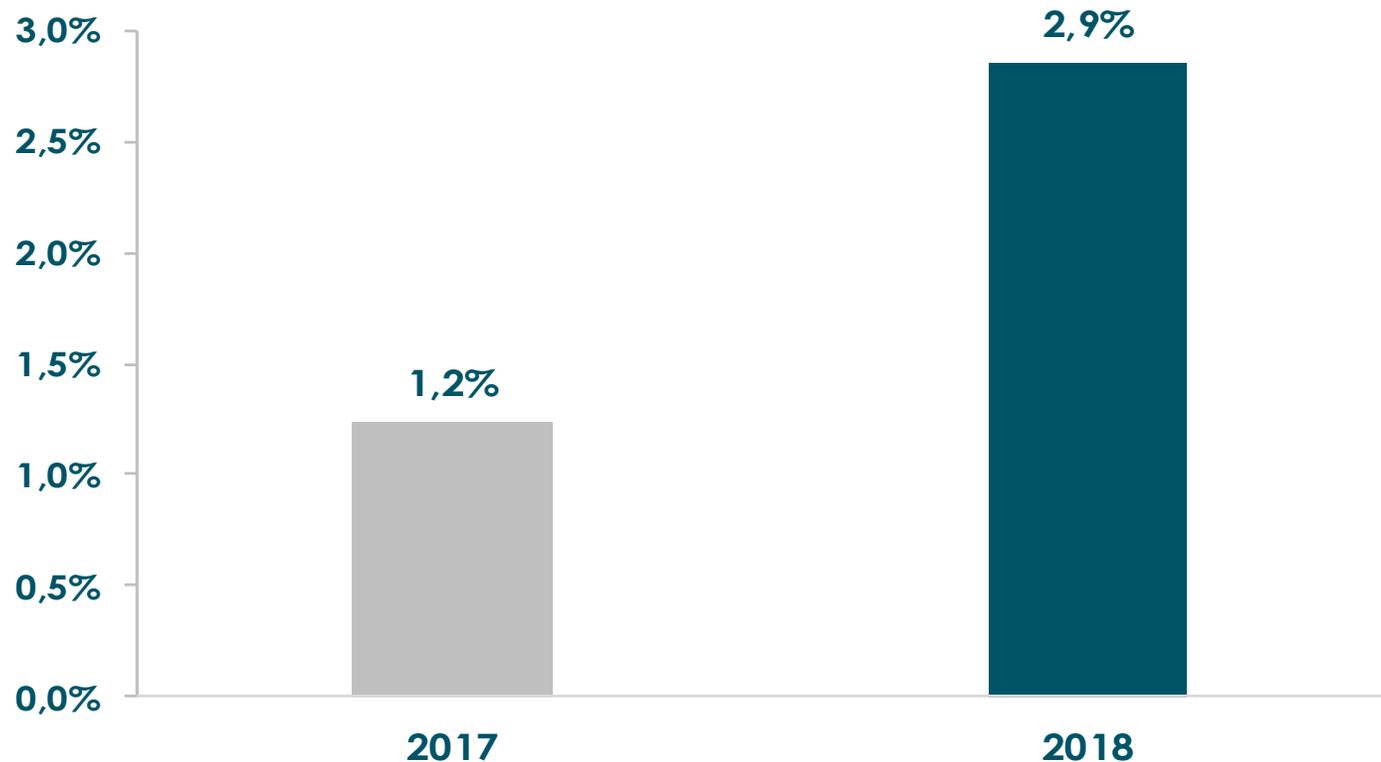
Conto Economico – Indicatore di redditività (ROE) 2018

PATRIMONIO NETTO 2017
1.074 MILIONI

UTILE NETTO 2017
13,4 MILIONI

PATRIMONIO NETTO 2018
1.087 MILIONI

UTILE NETTO 2018
31,0 MILIONI



Proposta riparto Utile 2018

Si riporta di seguito la proposta di riparto dell'Utile 2018:

UTILE NETTO 2018	€ 31.016.819
a riserva legale	€ 1.550.841
a riserva straordinaria	€ 29.165.978
a disposizione del CdA per beneficenza e mutualità	€ 300.000

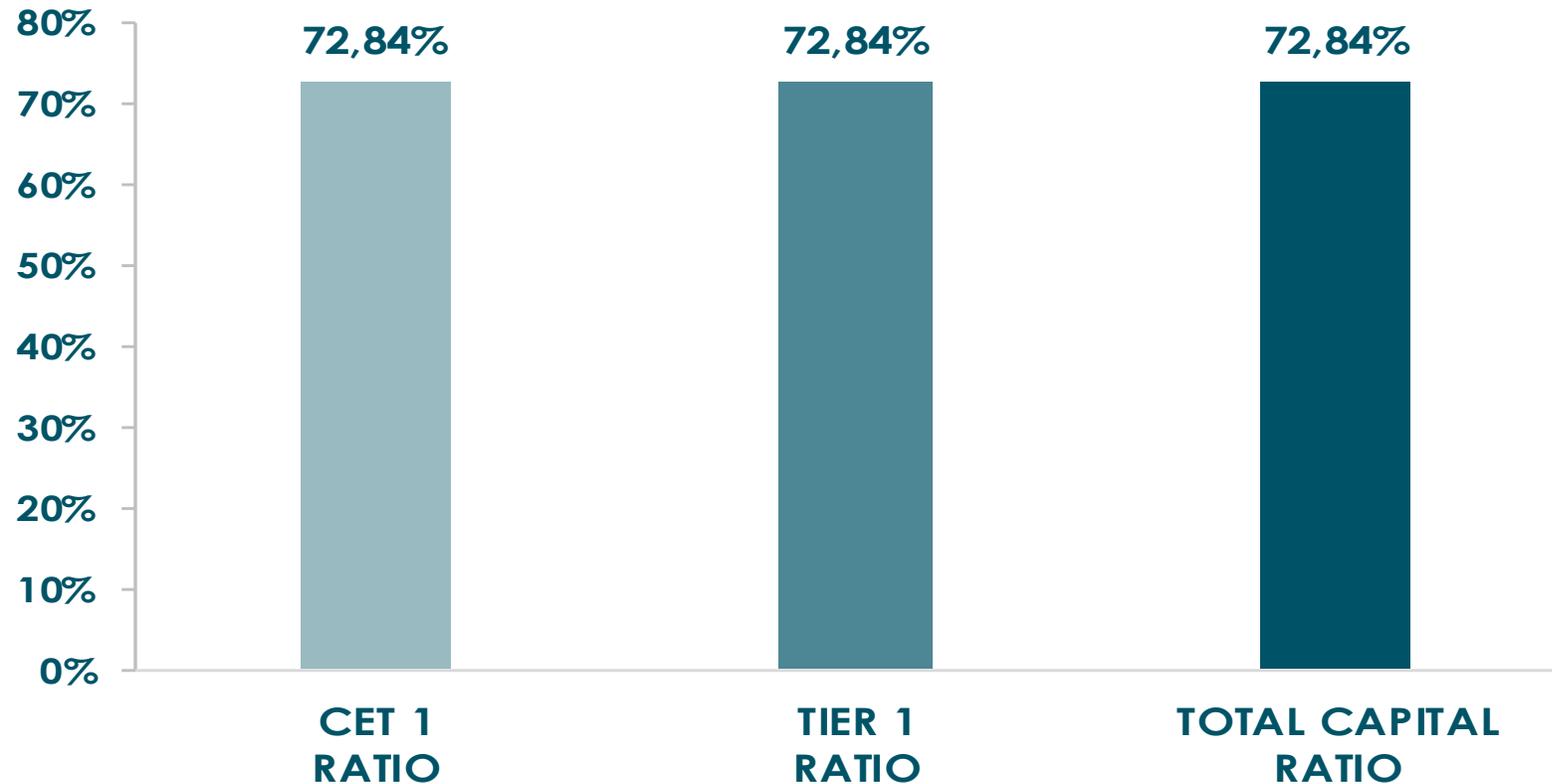
Adeguatezza patrimoniale – Indicatori di vigilanza 2018

ATTIVITA' PONDERATE PER IL RISCHIO 2018
1.408 MILIONI

CAPITALE CET 1
1.026 MILIONI

CAPITALE TIER 1
1.026 MILIONI

FONDI PROPRI
1.026 MILIONI



Relazione del Collegio Sindacale

Relazione del soggetto incaricato della revisione legale dei conti

Relazione KPMG S.p.A. – Verona, 15 aprile 2019

“A nostro giudizio, il bilancio d’esercizio fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria di Cassa Centrale Banca- Credito Cooperativo Italiano al 31 dicembre 2018, del risultato economico e dei flussi di cassa per l’esercizio chiuso e a tale data, in conformità agli International Financial Reporting Standards adottati dall’Unione Europea nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell’articolo 9 del D.Lgs. nr. 38/05 e dell’art. 43 del D.Lgs. n. 136/2015.

A nostro giudizio la relazione sulla gestione è coerente con il bilancio d’esercizio della Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo del Nord Est SpA al 31 dicembre 2018” Con riferimento alla dichiarazione di cui all’art. 14, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 39/10, rilasciata sulla base delle conoscenze e della comprensione dell’impresa e del relativo contesto acquisite nel corso dell’attività di revisione, non abbiamo nulla da riportare.”

28 MAGGIO 2019

ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI

Cassa Centrale Banca
Credito Cooperativo Italiano

DISCUSSIONE SUL BILANCIO

Proposta destinazione utile 2018

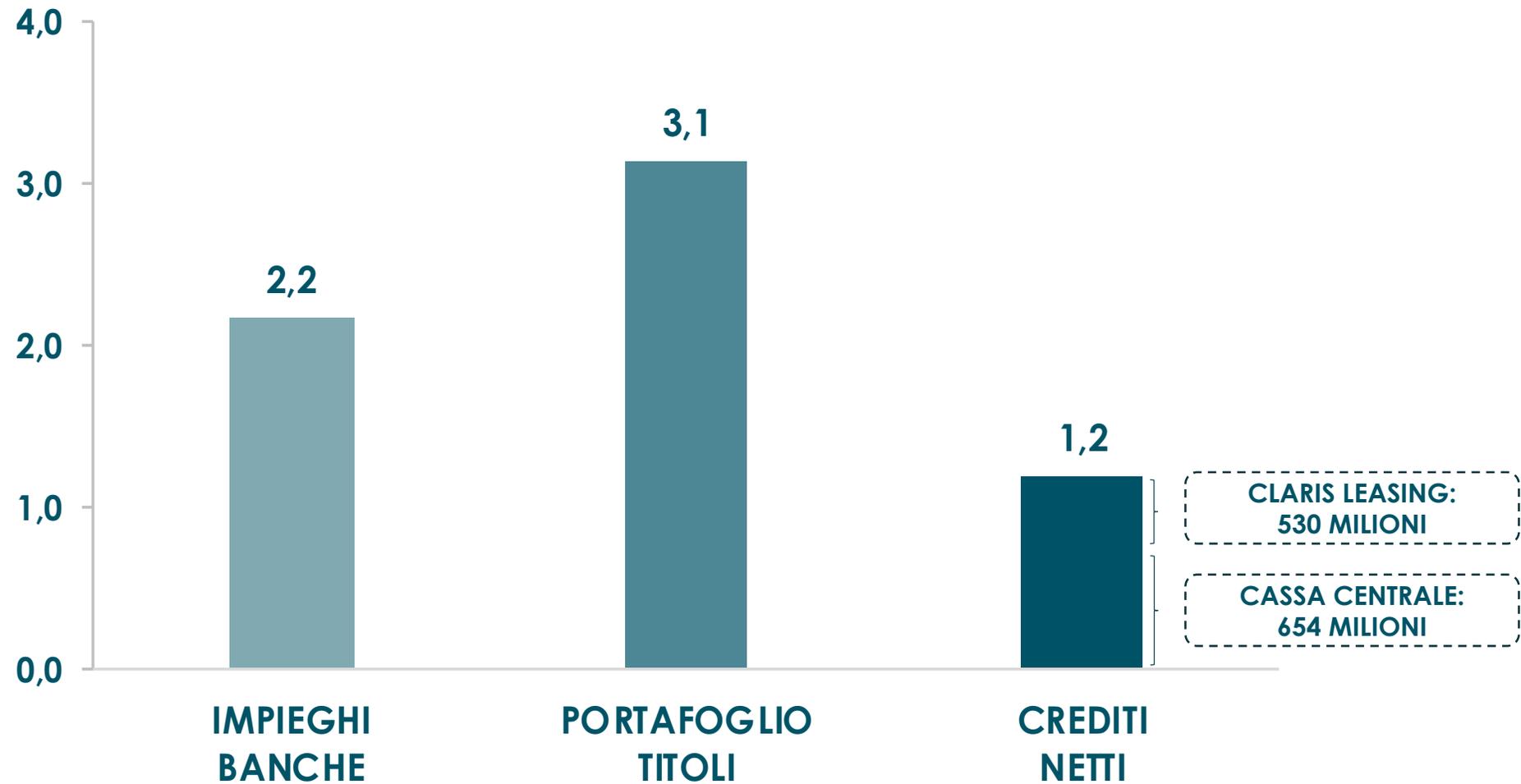
Proposta riparto Utile 2018

Si riporta di seguito la proposta di riparto dell'Utile 2018:

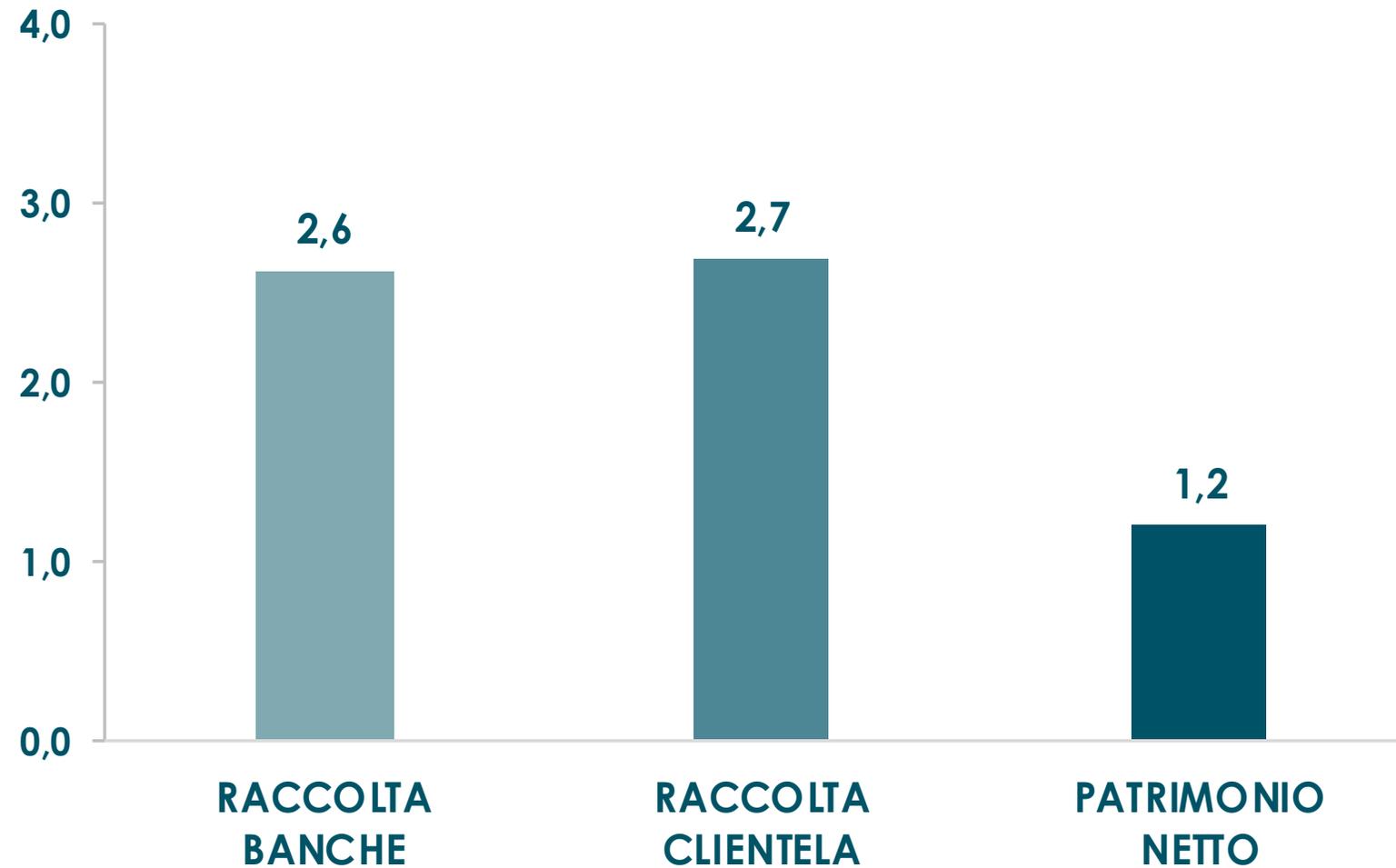
UTILE NETTO 2018	€ 31.016.819
a riserva legale	€ 1.550.841
a riserva straordinaria	€ 29.165.978
a disposizione del CdA per beneficenza e mutualità	€ 300.000

Comunicazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2018 del Gruppo

Attivo patrimoniale consolidato 2018

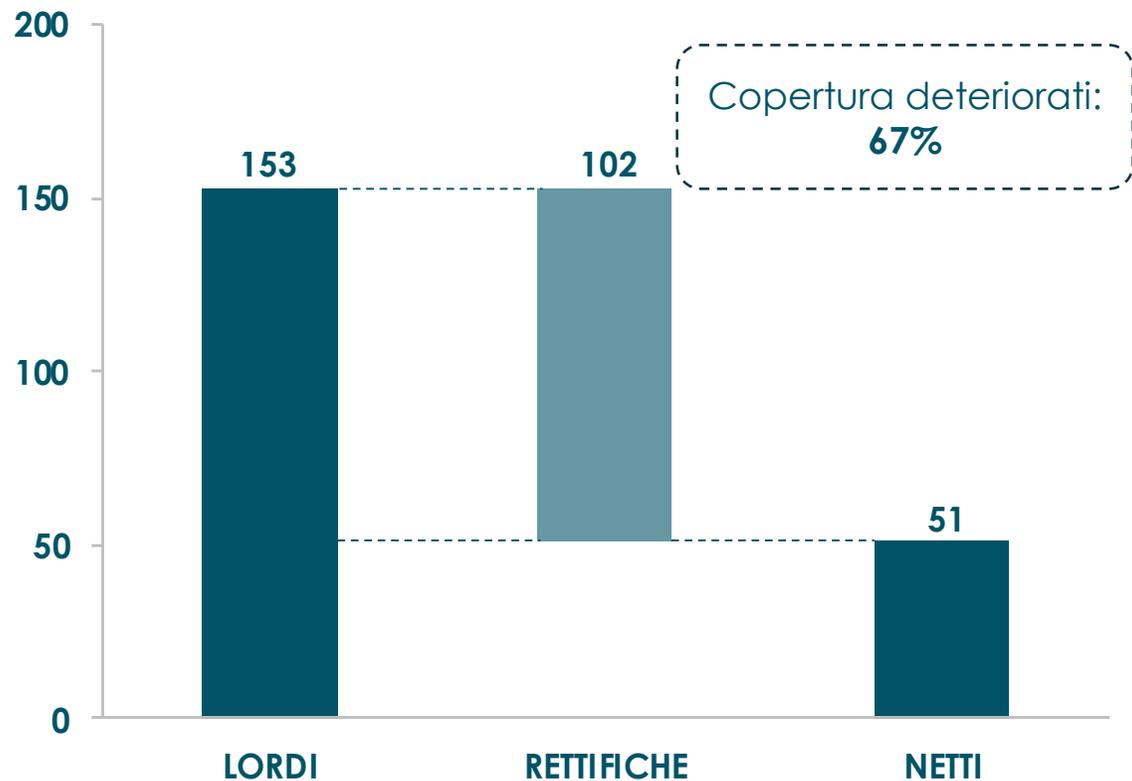


Passivo patrimoniale consolidato 2018



Crediti deteriorati consolidati e politiche di copertura

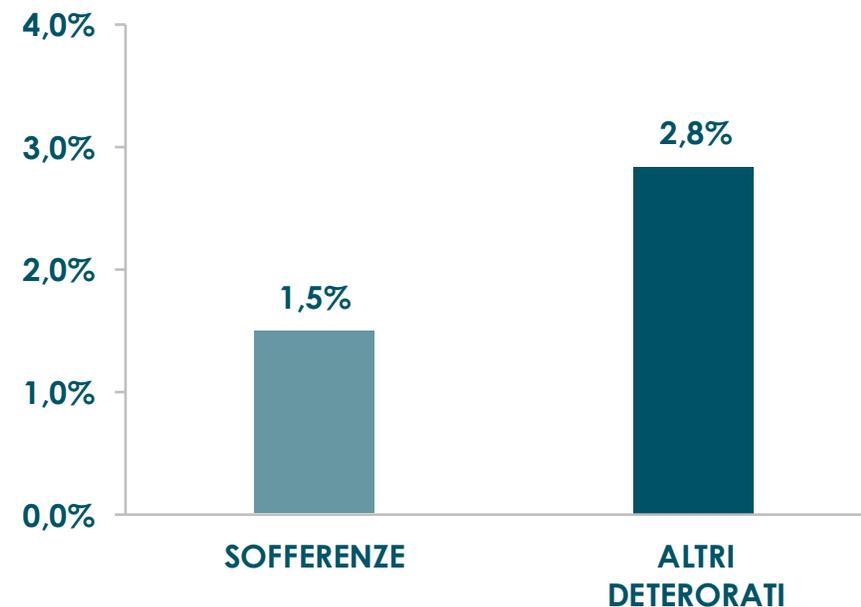
Deteriorati



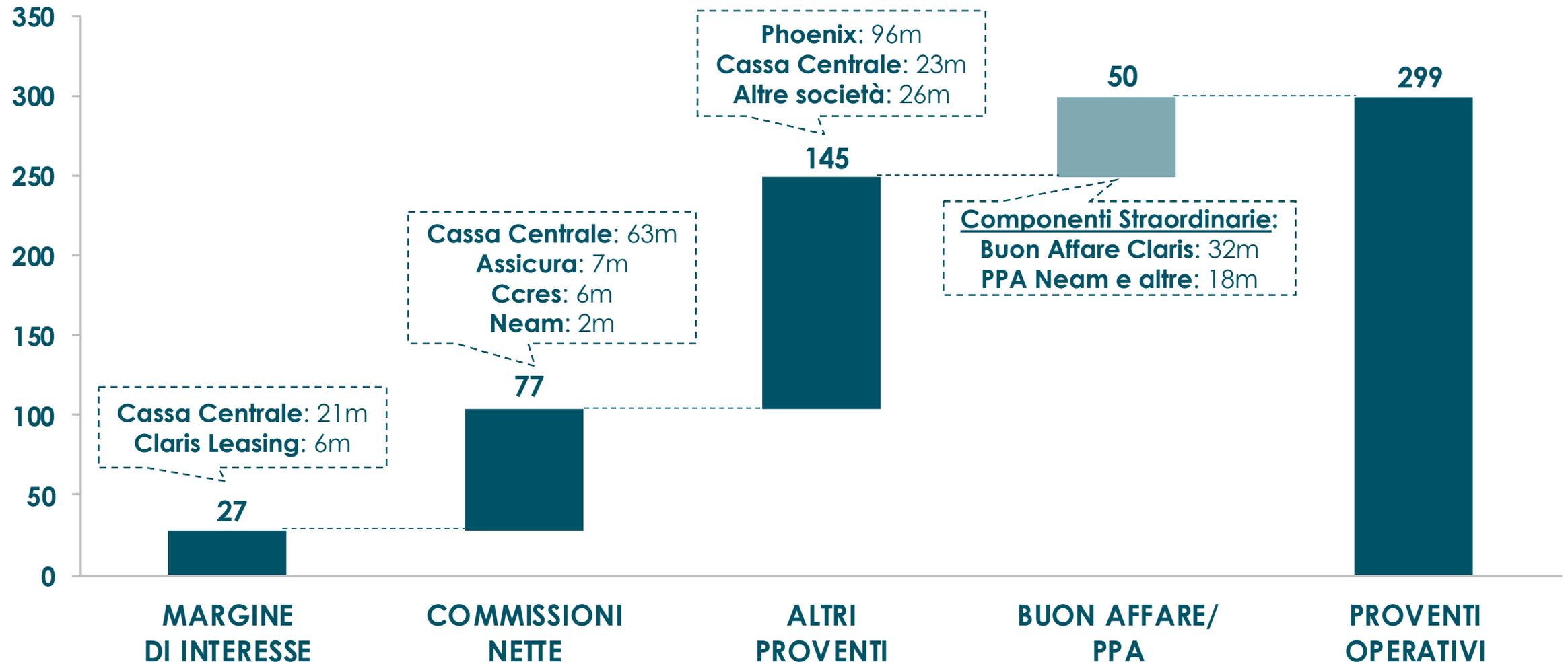
Copertura crediti in Bonis: **1,11%**

Indici di rischio:

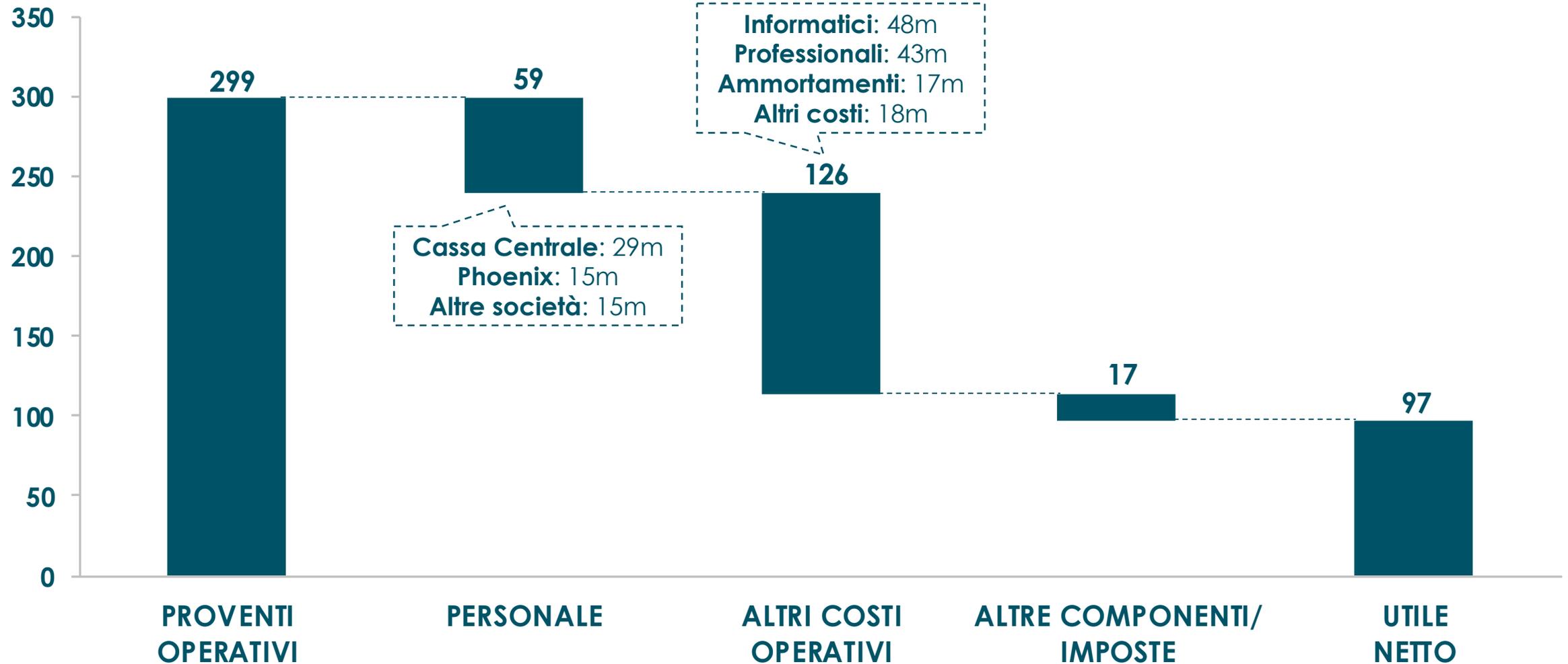
Deteriorati netti/Crediti netti



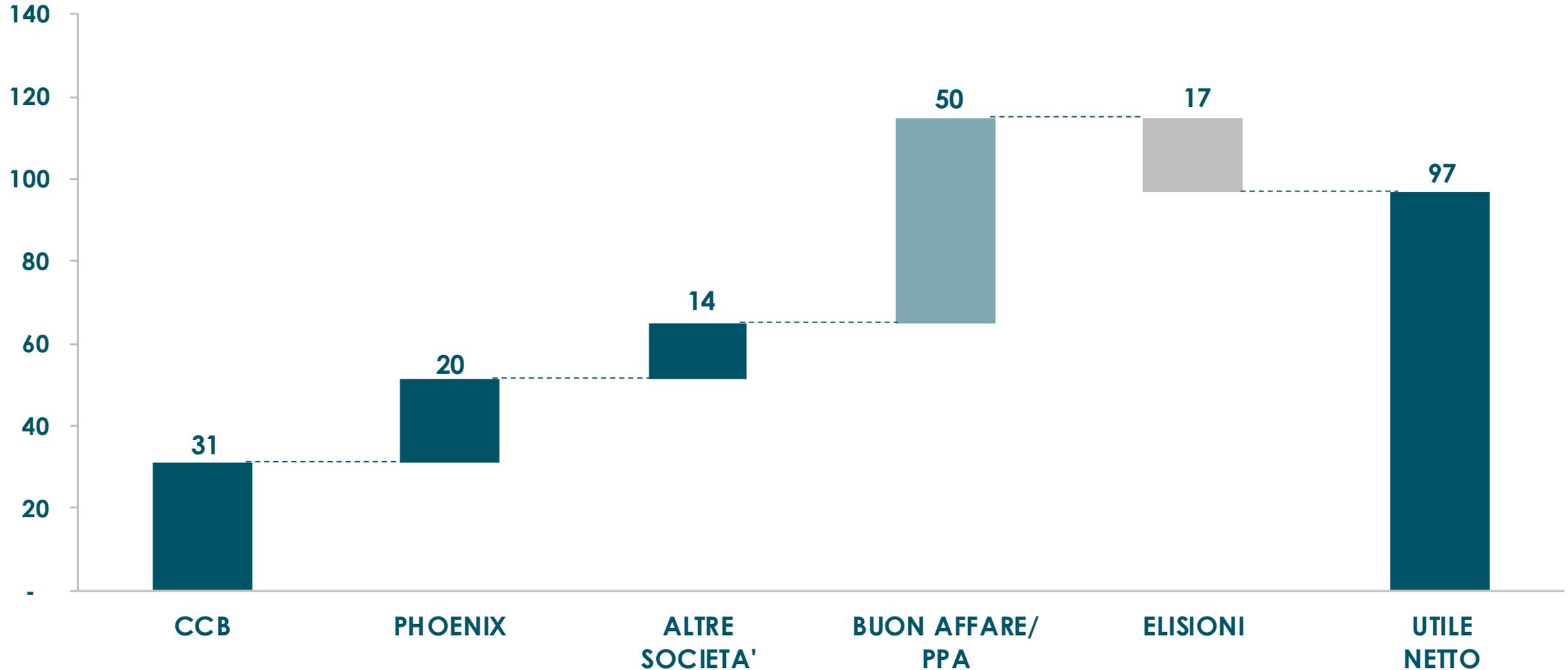
Conto Economico Consolidato – Proventi operativi 2018



Conto Economico Consolidato – Determinazione Utile Netto 2018



Conto Economico Consolidato – Contributo Utile Netto 2018



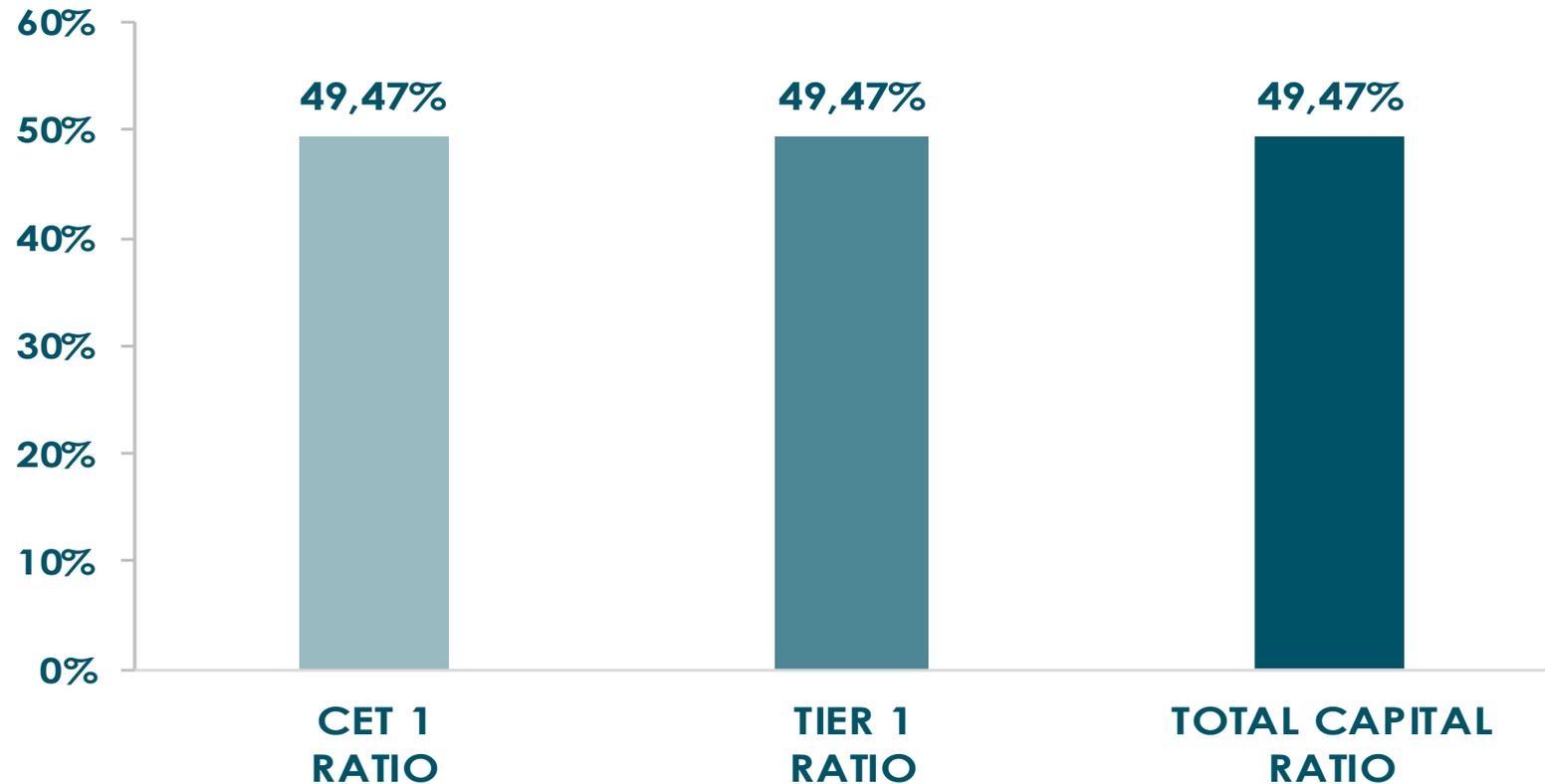
Adeguatezza patrimoniale consolidata – Indicatori di vigilanza 2018

ATTIVITA' PONDERATE PER IL RISCHIO 2018
1.858 MILIONI

CAPITALE CET 1
919 MILIONI

CAPITALE TIER 1
919 MILIONI

FONDI PROPRI
919 MILIONI



BACK UP

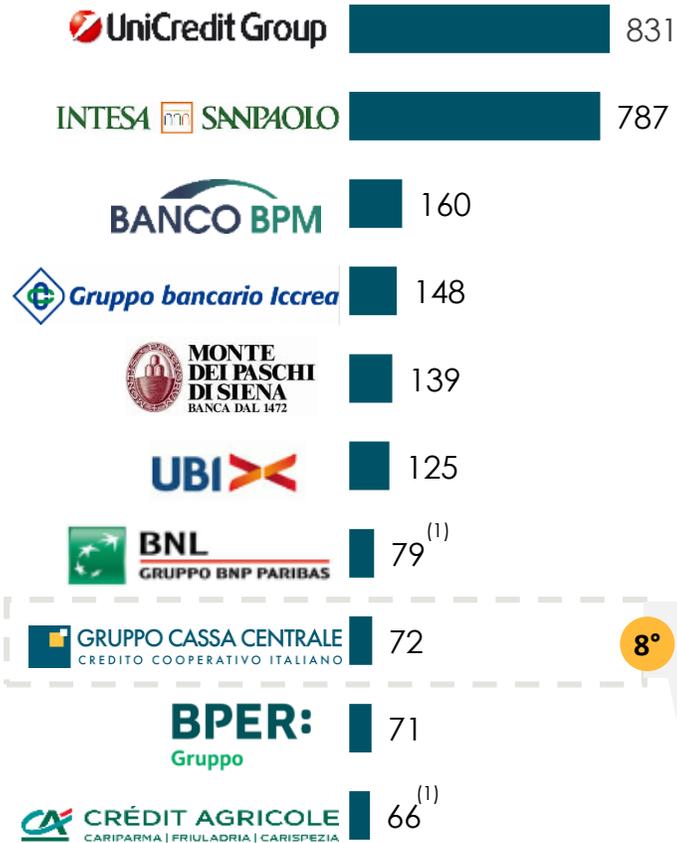
Conto Economico del Gruppo 2018 vs 2017

€ mln	2018	% MINT 2018	2017	% MINT 2017	Var. € mln	Var. %
Margine di interesse	1.200	65%	1.130	58%	69	6%
Commissioni nette	578	31%	535	28%	43	8%
Ricavi primari	1.778		1.665		113	7%
Altri Ricavi	82	4%	271	14%	(189)	(70%)
Margine di intermediazione	1.860	100%	1.936	100%	(76)	(4%)
Rettifiche su crediti	(286)	15%	(588)	30%	302	(51%)
Risultato netto della gestione finanziaria	1.573		1.348		225	17%
Costi operativi:	(1.270)	68%	(1.249)	65%	(21)	2%
o/w Spese per il personale	(774)	42%	(777)	40%	4	(0%)
o/w Altre costi operativi	(497)	27%	(472)	24%	(24)	(5%)
Altro	51	3%	(6)	0%	57	>100%
Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte	354		92		261	>100%
Imposte	(46)	2%	(24)	1%	(22)	93%
Utile (Perdita) d'esercizio	308	17%	69	4%	239	>100%

Principali KPI del Gruppo

Dati a Dic. 2018

Totale Attivo FY 2018 - (€ mld)



Struttura #	Dipendenti 11.229	Sportelli 1.512	Banche 84
Volumi € mld	Impieghi lordi 43,9	Raccolta diretta 53,4	Raccolta indiretta 20,4
Fondi Propri € mld	Patrimonio netto 6,1	CET 1 6,2	Fondi Propri 6,4
Economics € mld	Marine di interesse 1,2	Commissioni nette 0,6	Costi operativi 1,3

Note: (1) Dati al 30.06.2018
Fonte: Bilanci dei gruppi bancari

Relazione del Collegio Sindacale

Relazione del soggetto incaricato della revisione legale dei conti

Relazione KPMG S.p.A. – Verona, 15 aprile 2019

“A nostro giudizio, il bilancio consolidato fornisce una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale e finanziaria del Gruppo Cassa Centrale Banca- al 31 dicembre 2018, del risultato economico e dei flussi di cassa per l’esercizio chiuso e a tale data, in conformità agli International Financial Reporting Standards adottati dall’Unione Europea nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell’articolo 9 del D.Lgs. nr. 38/05 e dell’art. 43 del D.Lgs. n. 136/2015.

A nostro giudizio la relazione sulla gestione è coerente con il bilancio consolidato del Gruppo Cassa Centrale Banca al 31 dicembre 2018. Con riferimento alla dichiarazione di cui all’art. 14, comma 2, lettera e) del D.Lgs. 39/10, rilasciata sulla base delle conoscenze e della comprensione dell’impresa e del relativo contesto acquisite nel corso dell’attività di revisione, non abbiamo nulla da riportare.”

Presentazione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario al 31 dicembre 2018

DNF – Dichiarazione Non Finanziaria

L'obiettivo è assicurare la comprensione dell'attività di impresa **in termini di sostenibilità**.

Informazioni volte a rendicontare **i comportamenti sostenibili negli ambiti ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta alla corruzione attiva e passiva**.

La DNF illustra le **performance non finanziarie realizzate dal Gruppo nel corso dell'esercizio**, e nel contempo rappresenta un **importante momento narrativo nelle numerose** tappe del percorso che ci hanno portato alla costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo.

La DNF rappresenta un'occasione per **consolidare e dare nuovo impulso alle caratteristiche identitarie** che ci distinguono mantenendo saldi i principi **e i valori che da sempre ci appartengono**



Politiche di remunerazione ed incentivazione di Gruppo 2019

PRINCIPI DI IMPOSTAZIONE DELLE POLITICHE IL RUOLO DELLA CAPOGRUPPO E DELLE BANCHE AFFILIATE

Previsioni normative

«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.» (Circolare 285, par.8)

Il ruolo della Capogruppo CCB

La Capogruppo CCB predispone le Politiche di remunerazione e incentivazione per il Gruppo

Il ruolo delle Banche Affiliate al Gruppo CCB

Le **Società del Gruppo** possono:

- sottoporre all'approvazione dell'Assemblea le Politiche predisposte dalla Capogruppo;
- integrare le Politiche di Gruppo fornendo informazioni di maggiore dettaglio (es.: la descrizione del sistema di remunerazione variabile di Banca)
- integrare le Politiche di Gruppo definendo delle regole più stringenti, sempre nel rispetto delle previsioni delle Politiche di Gruppo (es. soglie per il differimento più basse; ammontare massimo per i golden parachute inferiore)

RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E COMPONENTE FISSA

- Il **rapporto tra la componente variabile e fissa del Personale non supera il 100%** (rapporto di 1:1);
- Per il PPR delle **funzioni di controllo** viene previsto il rapporto massimo tra componente variabile e fissa **non superiore al 33%** (per il restante personale delle funzioni di controllo, tutto il personale HR e il Dirigente preposto, la componente variabile è contenuta);
- Le **componenti** che vengono incluse nella retribuzione variabile e fissa, **ai fini del calcolo** del rapporto massimo sono:

Fissa	Variabile
<ul style="list-style-type: none">• Retribuzione Annua Lorda («RAL»): la remunerazione fissa annualizzata la cui corresponsione è garantita)• Eventuali indennità per il ruolo svolto e/o compensi per eventuali cariche in qualità di amministratore	<ul style="list-style-type: none">• Premio di risultato• Premi una tantum• Sistema variabile collegato al raggiungimento di obiettivi annuali predefiniti ("MBO");• Altre forme di remunerazione variabile collegata alla performance definiti dalle politiche aziendali o contrattualizzate• Ulteriori forme di remunerazione variabile (welcome bonus, retention bonus,), benefici pensionistici discrezionali, golden parachute e patti di non concorrenza (per le quote definite remunerazione variabile in linea con le previsioni normative)• Ogni altra forma di remunerazione che non è chiaramente definibile come fissa

DEFINIZIONE DEL BONUS POOL

In fase di definizione del budget è previsto uno specifico stanziamento di costo definito in termini di Bonus pool, determinato considerando l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa al netto di elementi straordinari, la strategia di business, il valore del Bonus pool dell'anno precedente, gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità, l'attività di *benchmarking* interno ed esterno, il numero e la tipologia di destinatari di incentivi.

Soprattutto, il finanziamento del Bonus pool è correlato alla redditività della Società.

Nella definizione del Bonus pool è escluso il Premio variabile di risultato definito dalla contrattazione collettiva.

Il Bonus pool target massimo viene definito ex ante ed è espresso in percentuale rispetto all'Utile Lordo in base all'appartenenza al Modello Risk Based.

Modello Risk Based	Bonus pool 'teorico' in % Utile Lordo
Banca Affiliata in Classe 1 e 2	fino al 7,5% dell'Utile Lordo
Banca Affiliata in Classe 3	fino al 4% dell'Utile Lordo
Banca Affiliata in Classe 4	fino al 2% dell'Utile Lordo

Per le restanti **Società del Gruppo** il Bonus pool corrisponde ad un ammontare massimo pari **al 10% dell'Utile lordo**.

CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE A LIVELLO DI GRUPPO E SOCIETÀ – DETTAGLIO INDICATORI

Di seguito gli indicatori cancello per l'attivazione dei sistemi di incentivazione:

		«cancello» di Capogruppo/Società	«cancello» di Banca/Capogruppo
Patrimonio		CET 1 \geq RAF	CET 1 \geq RAF
Liquidità		NSFR \geq RAF	NSFR \geq RAF
Compliance		Assenza rilievi Vigilanza	Assenza rilievi Vigilanza

AGGIUSTAMENTO DEL BONUS POOL PER LA REDDITIVITÀ CORRETTA PER IL RISCHIO

Aggiustamento del Bonus Pool per tenere conto della qualità della performance realizzata:

Livello di RORWA vs budget	Bonus Pool massimo distribuibile
In linea con il budget (100% o superiore)	100% del Bonus pool
Tra il 50 -100%	85% del Bonus pool
Inferiore al 50%	70% del Bonus pool

REMUNERAZIONE VARIABILE - DIFFERIMENTO

	% da differire	Durata del differimento	Soglia	Strumenti	Malus
1. PPR di Gruppo	Almeno il 40%	3-5 anni	40.000 euro	sì	sì
2. PPR di Banca di minori dimensioni	Almeno il 20%	Almeno 1 anno		Erogazione solo in forma monetaria	sì

LE POLITICHE DI GRUPPO 2019 – UTILIZZO DI STRUMENTI PER IL PPR DI GRUPPO

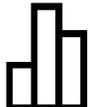
Secondo quanto previsto dalla normativa per gli operatori maggiori, si prevede l'utilizzo di strumenti «che riflettono il valore della Banca» per l'erogazione di almeno il 50% del bonus, per il solo Personale più rilevante di Gruppo.

	Altri strumenti
Indicatori	<p>Rapporto tra l'Utile netto consolidato del Gruppo relativo all'anno di effettivo pagamento e la media mobile dell'Utile netto consolidato del Gruppo degli ultimi tre anni precedenti l'attribuzione degli strumenti;</p> <p>Il valore del premio potrà aumentare, fino ad un massimo del 20% o ridursi fino all'azzeramento in funzione dell'andamento di tale indicatore</p>
Erogazione	Contanti
Differimenti	<p>In base alle diverse categorie di PPR previste dalla politica</p> <ul style="list-style-type: none"> • AD / DG di Gruppo, Vice-direttori Generali di Capogruppo, i responsabili delle principali aree di business, Responsabili delle Funzioni di controllo, Direttori Generali Banche affiliate (definiti TOP): premio erogato 45% in forma monetaria e 55% in strumenti con differimento del 50% del bonus in 5 anni. • Altro Personale più Rilevante del Gruppo (anche appartenente alle Funzioni di supporto): premio erogato 50% in forma monetaria e 50% in strumenti con differimento del 40% del bonus in 3 anni.
Retention strumenti	Sulla componente up-front e differita 1 anno di retention

LE POLITICHE DI GRUPPO 2019

WELCOME BONUS E RETENTION BONUS

Sono previsti welcome bonus e retention bonus. Entrambe le componenti sono da considerarsi remunerazione variabile e concorrono a determinare il rapporto tra variabile/fisso (limite 1:1).

		Welcome Bonus	Retention Bonus
Beneficiari		Assunzione di nuovo Personale esterno al Gruppo	Personale da trattenere di particolare valore all'interno del Gruppo
Aggiustamento al rischio		Verifica dei requisiti prudenziali di sostenibilità	Soggetta alla verifica di aggiustamento al rischio ex post ed ex ante e applicazione dei differimenti
Iter approvativo		Per il Personale più rilevante di Gruppo, è previsto il parere del Comitato Remunerazioni di Capogruppo.	

COMPENSI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Golden Parachute: Massimo 24 mensilità

	Golden Parachutes
Importo massimo	Max 24 mensilità della retribuzione fissa oltre a previsioni contrattuali (da CCNL, CIA, CIR, CIP). In termini di importo in valore assoluto l'ammontare massimo è pari a euro 1.400.000. Le mensilità si intendono comprensive del rateo relativo alla tredicesima mensilità e ad eventuali ulteriori mensilità previste contrattualmente.
Aggiustamento al rischio per il PPR	Componenti sottoposte a: <ul style="list-style-type: none"> • Meccanismi di aggiustamento al rischio ex ante – “cancello” annuale di Gruppo; • Sottoposta ai differimenti e all'erogazione parziale in strumenti prevista dalla politica di remunerazione per le diverse categorie di personale; • Meccanismi di aggiustamento al rischio ex post (malus e claw back); • Verifica delle condizioni individuali di compliance breach
Iter approvativo	Le previsioni relative ai Golden Parachute vengono sottoposte all'approvazione dell'Assemblea insieme alle Politiche di Remunerazione
Deroghe	In caso di incentivi agli esodi / operazioni straordinarie / ristrutturazioni aziendali, entro i limiti e nel rispetto delle condizioni previste dalle Disposizioni

Attuazione delle politiche di remunerazione 2018

ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE (1/4)

Nel 2018 il numero di riunioni tenute dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo inerenti le prassi di remunerazione è stato pari a **cinque**:

- a gennaio per l'approvazione del Bonus pool teorico;
- ad aprile per la Relazione dell'Internal Audit sulla verifica in ordine all'adeguatezza ed alla rispondenza delle politiche di remunerazione ed incentivazione alla prassi seguita nel 2017
- in maggio per l'aggiornamento delle politiche;
- in settembre per la verifica del raggiungimento delle condizioni "cancello" per l'attivazione del sistema di remunerazione variabile;
- in novembre per la determinazione dei premi variabili individuali.

ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE (2/4)

La Politica di remunerazione 2018 è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 23.05.2018 e resa disponibile sul sito internet della banca.

Le funzioni Pianificazione e HR, Risk Management e Compliance hanno collaborato, ciascuna per la propria competenza, alla declinazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2018, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni Compliance e Internal Audit, ciascuna secondo le proprie competenze, hanno verificato la coerenza del sistema premiante adottato con le politiche di gestione e di contenimento dei rischi della banca e la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2018 alle politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa emanata dalla Banca d'Italia.

ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE (3/4)

Per la determinazione del monte premi complessivo il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un apposito Regolamento che prende in considerazione:

- la **redditività** su un orizzonte pluriennale tramite un indicatore di tipo RAROC;
- l'**adeguatezza patrimoniale** risultante dal Processo ICAAP in ottica prospettica;
- la **liquidità** attraverso un rapporto di copertura dei deflussi a 30 giorni con le attività prontamente monetizzabili;
- la **conformità**, attraverso l'analisi dei report annuali delle funzioni di Compliance, Antiriciclaggio e Internal Audit e alle relazioni del Collegio Sindacale e/o dell'Autorità di Vigilanza.

Il Gruppo **non prevede forme di remunerazione basate su strumenti finanziari o assegnazione di azioni** a favore di Amministratori, Sindaci del personale dipendente.

ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE (4/4)

Le politiche del Gruppo vedono un largo e prevalente utilizzo della retribuzione fissa e un più limitato utilizzo della retribuzione variabile.

Il Gruppo assicura un prudente equilibrio nel rapporto fra componente fissa e componente variabile della retribuzione. L'incidenza della parte variabile sul fisso (inteso come retribuzione fissa annua lorda) viene determinata entro il **limite massimo del 50%** per i Dirigenti, il restante personale più rilevante e il restante personale dipendente

La componente variabile trova applicazione nel cosiddetto sistema premiante costituito da tutte quelle iniziative basate su una valutazione complessiva delle prestazioni dei lavoratori.

INFORMATIVA QUANTITATIVA (1/4)

Informazioni quantitative aggregate **per tutto il personale del Gruppo**

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g):

Aree di attività	Remunerazioni lorde aggregate
Organo di Supervisione Strategica e controllo ¹	2.892
Funzioni Aziendali	4.700
Funzione Aziendali di controllo	3.879
Retail Banking	6.545
Investment Banking/Asset Management	2.727
Società ICT & Servizi controllate ²	24.300
Società Prodotto controllate ³	4.029

¹ Relative agli Amministratori e Sindaci di tutte le società appartenenti al Gruppo e la Direzione Generale.

² Comprende le controllate IBT, SIBT, SBA, Phoenix, CESVE.

³ Comprende le controllate Claris Leasing, Centrale Credit & Real Estate Solutions, Centrale Casa, Assicura Group e Neam.

INFORMATIVA QUANTITATIVA (2/4)

Informazioni aggregate per il **personale più rilevante del Gruppo**

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) – i:

Categoria	Nr.	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile	Incidenza % variabile / fisso
Amministratori	13	386	-	-
Alta Dirigenza	11	1.808	569	31,47%
Altro personale rilevante	8	949	229	24,13%

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

Categoria	Nr.	Forme della componente variabile			
		Contanti	Azioni	Strumenti collegati ad azioni	Altri Strumenti
Alta Dirigenza	11	569			
Altro personale rilevante	8	229			

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) – iii e iv

Categoria	Remunerazione variabile differita		Retribuzione differita riconosciuta nell'esercizio pagata e ridotta mediante correzione di performance
	di cui attribuita	di cui da attribuire	
Alta Dirigenza	-	126	Non applicabile
Altro personale rilevante	-	27	Non applicabile

INFORMATIVA QUANTITATIVA (3/4)

Informazioni aggregate per il **personale più rilevante del Gruppo**

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) – v:

Categoria	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto	
	pagati durante l'esercizio			
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo
Alta Dirigenza	-	-	-	-
Altro personale rilevante	-	-	-	-

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

Categoria	Indennità di fine rapporto		
	Riconosciuti durante l'esercizio		
	Numero beneficiari	Importo	Importo più elevato
Alta Dirigenza	-	-	-
Altro personale rilevante	-	-	-

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

Numero beneficiari	Remunerazione complessiva
-	Maggiore o uguale di 1 milione di euro
-	Compresa tra 1 e 5 milioni di euro
-	Maggiore o uguale a 5 milioni di euro

INFORMATIVA QUANTITATIVA (4/4)

Informazioni aggregate per il **personale più rilevante del Gruppo**

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j):

Banca	Ruolo	n°	Remunerazione Lorda aggregata
Capogruppo	Presidente	1	232
Capogruppo	Vice Presidente Vicario	1	35
Capogruppo	Vice Presidente 1	1	25
Capogruppo	Vice Presidente 2	1	24
Capogruppo	Membri OFG	9	70
Capogruppo	Direttore Generale	1	599
Capogruppo	Vice Direttori Generali	2	569
		16	1.438

Polizze assicurative organi sociali

Elezione del Presidente e degli altri componenti il Collegio Sindacale per il triennio 2019-2021

Sintetico profilo dei candidati alla carica di componenti il Collegio Sindacale



Elisabetta Caldirola – Presidente C.S.

Principali esperienze professionali

PRINCIPALI INCARICHI DI REVISIONE:

- Banca Regionale Europea (ora UBI Banca) – fino al 2000
- Barclays Bank – Milan Branch - fino al 2006
- Fondazione Cariplo - fino al 2012
- Iveco Finance (ex JV tra Barclays Bank e Iveco) – fino al 2011
- UBI Banca (ex gruppo Banca Lombarda limitatamente alle società controllate nel segmento parabancario e del risparmio gestito e Banca di Valle Camonica) – fino al 2006
- Amundi SGR - fino al 2018
- Amundi Real Estate SGR - fino al 2018
- Azimut Holding - fino al 2018
- Banca Albertini Syz - fino al 2015
- Banor SIM SpA - fino al 2018
- Beni Stabili SGR SpA (ora Investire SGR) - fino al 2011



Elisabetta Caldirola – Presidente C.S.

Principali esperienze professionali

- BNP Paribas Asset Management SGR - fino al 2016
- Creditsuisse Asset Management Funds SGR - fino al 2012
- Generali Investments Europe SGR (già Generali Investments Italy SGR) - fino al 2011
- Generali Real Estate SGR (già Generali Immobiliare Italia SGR) – fino al 2011
- Groupama SGR - fino al 2016
- Kryalos SGR - fino al 2017
- Quaestio Capital Management SGR – fino al 2018
- Prelios SGR (già Pirelli Real Estate SGR - fino al 2015
- RREEF Fondimmobiliare SGR (Gruppo Deutsche Bank) – fino al 2011
- Savills Investment Management SGR - fino al 2012
- Schroders Italy SIM - fino al 2011



Mariella Rutigliano – Sindaco effettivo

Principali esperienze professionali

- Professione di Dottore Commercialista
- Presidente del Collegio Sindacale della Banca di Credito Cooperativo di Flumeri Società Cooperativa dal 2009
- Componente effettivo del Collegio Sindacale della Federazione Campana delle Banche di Credito Cooperativo dal 2011
- Presidente Collegio Sindacale di CFS (Centro per la formazione e sicurezza in edilizia) di Avellino dal 2016
- Presidente del Collegio Sindacale della P&G SGR S.p.A., società di gestione del risparmio con sede in Roma dal 2016
- Presidente del Collegio Sindacale della Malzoni Radiosurgery Center S.r.l- centro Studi e Ricerche dott. Raffaele Carola, società mista pubblico-privata costituita tra la ASL SA (ex SA 3) e la casa di Cura Privata Malzoni, fino al 2012 e Sindaco effettivo fino al 2015



Claudio Stefanelli – Sindaco effettivo

Principali esperienze professionali

- Professione di Dottore Commercialista
- Presidente del Collegio dei Revisori di APIAE (Agenzia Provinciale per l'incentivazione delle attività economiche)
- Sindaco effettivo di De Manincor SpA
- Sindaco effettivo del Collegio Sindacale di Trento Funivie SpA
- Membro del Consiglio di Amministrazione di Trivium Srl dal 2015



Clara Carbone – Sindaco supplente

Principali esperienze professionali

- Professione di Dottore commercialista
- Sindaco supplente di Confidimprese FVG
- Sindaco – Revisore Unico di Assicura Srl
- Sindaco effettivo – Revisore di Assicura Agenzia Srl
- Sindaco – Revisore Unico di Assicura Broker Srl
- Sindaco effettivo - Revisore di Assicura Group Srl



Maurizio Grosso – Sindaco supplente

Principali esperienze professionali

- Professione di Dottore Commercialista
- Presidente del Collegio Sindacale di Bene Banca di Credito Cooperativo dal 2014
- Sindaco supplente della Federazione delle BCC del Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria
- Presidente del Collegio Sindacale del Fondo Pensioni BRE Banca spa dal 2011
- Sindaco effettivo dal 1995 e Presidente del Collegio Sindacale dal 1998 al 2006 della Fondazione Cassa di Risparmio di Cuneo
- Membro del Comitato Consultivo del Fondo Nord Ovest Impresa – Sanpaolo IMI Fondi Chiusi SGR fino al 2009
- Presidente del Consiglio di Amministrazione di parco scientifico-tecnologico e polo agroalimentare del Piemonte (Tecnogrande SpA) fino al 2015

Collegio Sindacale Cassa Centrale

Triennio 2019 - 2021



- **Elisabetta Caldirola**, Presidente
- **Mariella Rutigliano**, Sindaco effettivo
- **Claudio Stefanelli**, Sindaco effettivo
- **Clara Carbone**, Sindaco supplente
- **Maurizio Grosso**, Sindaco supplente

Determinazione dei compensi e dei rimborsi spese al Collegio Sindacale

Compensi Sindaci e Polizze Assicurative

Art. 13.3, lettera a) dello Statuto recita: *“l’assemblea ordinaria nomina,[...] i componenti del Consiglio di Amministrazione, ... ne **determina il compenso** ...”*.

L’articolo 28 dello Statuto precisa che *“Ai componenti del Consiglio di amministrazione spetta, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio, un compenso annuo che viene determinato, in misura fissa, per l’intero periodo di carica dall’Assemblea all’atto della loro nomina “*.

PROPOSTA:

- per il Presidente del Collegio Sindacale un compenso di Euro 80.000,00 lordi annui, fisso e invariato per tutta la durata della carica
- per ogni Sindaco effettivo un compenso di Euro 40.000,00 lordi annui, fisso ed invariato per tutta la durata della carica
- gettone di Euro 500,00 per la presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione
- rimborso spese di trasferimento
- polizze assicurative: infortunio, Kasko, RC

Stipula polizze assicurative a favore dei Sindaci

Conferimento incarico di revisione legale e determinazione del relativo compenso per il novennio 2019-2027

Incarico revisione legale dei conti

Si propone all'Assemblea di conferire l'incarico di revisione legale del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato del Gruppo Cassa Centrale Banca per gli esercizi che chiuderanno il 31 dicembre 2019 e 2020 a KPMG SpA, secondo termini e condizioni indicati nella loro proposta:

	Ore	Onorari	Sconto commerciale	Onorari netti	Spese 10%
Cassa Centrale Banca	4.700	320.000	-80.436	239.564	23.956
Tot a livello di Gruppo	35.100	2.150.000	-530.000	1.620.000	162.000

Informativa in merito
all'adozione del
Regolamento di Gruppo
per la gestione delle
operazioni con
soggetti collegati

Regolamento Gestione Operazioni con Soggetti Collegati

Il Regolamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo lo scorso 27 marzo.

Ha lo scopo di **disciplinare l'individuazione, l'approvazione e l'esecuzione delle Operazioni con Soggetti Collegati poste in essere da Cassa Centrale, dalle Banche Affiliate e dalle Società del Gruppo**, nonché gli assetti organizzativi e il sistema dei controlli interni di cui il Gruppo si dota al fine di **preservare l'integrità dei processi decisionali nelle Operazioni con Soggetti Collegati**, garantendo il costante rispetto dei limiti prudenziali e delle procedure deliberative stabiliti dalle Disposizioni di Vigilanza.

In particolare, l'obiettivo del documento in esame è quello di disciplinare:

- alla Sezione I, le procedure deliberative di cui il Gruppo si dota al fine di preservare l'integrità dei processi decisionali nelle Operazioni con Soggetti Collegati;
- alla Sezione II, le politiche dei controlli interni al fine di disciplinare gli assetti organizzativi e il sistema dei controlli interni volti a preservare l'integrità dei processi decisionali nelle Operazioni con Soggetti Collegati, garantendo il costante rispetto dei limiti prudenziali e delle procedure deliberative di cui alla Sezione I.

Adozione del Regolamento Assembleare ai sensi dell'art. 13.3 del vigente Statuto

Regolamento Assembleare

Il documento funge da **compendio degli adempimenti e di prescrizioni che sono presenti in vari passaggi dello statuto sociale.**

A titolo esemplificativo, il regolamento definisce:

- le modalità di rappresentanza in assemblea;
- le modalità di verifica della legittimazione all'intervento in assemblea;
- le modalità di costituzione dell'assemblea.

Vengono poi definiti i meccanismi per regolare come i soci possono chiedere la parola per interventi su specifici punti all'ordine del giorno, i tempi concessi per l'intervento e l'eventuale replica, l'ordine con il quale il presidente o altra persona da lui deputata risponde agli interventi.

Si norma il modo in cui si procede alla votazione delle proposte e la proclamazione dei relativi risultati.

28 MAGGIO 2019

ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI

Cassa Centrale Banca
Credito Cooperativo Italiano

Hotel Melià Milano