

Attuazione delle politiche di remunerazione 2019

Approvato da Assemblea dei soci

Data 26/06/2020

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	9

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo di Flumeri è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2019 della Banca è stata definita dal Consiglio di Amministrazione della Banca nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 19 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet www.bccflumeri.com

Le funzioni Contabilità, Pianificazione e Controllo e i referenti Risk Management e Compliance hanno collaborato, ciascuno per la propria competenza, alla declinazione delle Politiche di remunerazione per l'anno 2019, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e dalle Politiche di Gruppo e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

I referenti Compliance e Internal Audit, ciascuno 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 2019 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

L'esito delle attività delle Funzioni aziendali di controllo ha portato alla seguente valutazione: "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 2020 (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 2020 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 2020)".

Di seguito, si riporta l'esito della verifica n. 2/2020 eseguita dalla Funzione di Internal Audit in materia di Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione:

"Le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso.

I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori e ai Sindaci sono determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiliari.

Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2019 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea dei soci e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento e allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca. per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2019 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari.

La Banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate nel documento c.d. Informativa al Pubblico - Terzo Pilastro pubblicate sul sito internet risultano complete.

Come aree di miglioramento si raccomanda alla banca di i) effettuare una preventiva valutazione di conformità del testo delle Politiche da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci e ii) rendere l'informativa sulle remunerazioni rappresentata in Assemblea coerente con quanto pubblicato sul sito internet della Banca nel documento Informativa al Pubblico - terzo Pilastro".

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, per il 2019 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- 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;
- previsione di meccanismi di claw back, che prevedono la restituzione della remunerazione variabile corrisposta qualora si accertino determinate condizioni, entro cinque anni dalla data di erogazione per il Personale più rilevante di Gruppo e di Banca affiliata e entro due anni per il restante Personale
- aggiornamento della definizione di remunerazione variabile, in linea con le Disposizioni di vigilanza;
- modifica al limite del rapporto variabile/fisso;
- modifica del limite in termini di mensilità di remunerazione fissa per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia¹, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione per il 2019.

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

In particolare, la Banca, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea, in relazione al Personale più rilevante, 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, dei Condirettori Generali e dei Vicedirettori Generali;
- 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 2019.

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 6 maggio 2018 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, il Vice presidente, i componenti di comitati endo-consiliari, in base all'impegno e alle responsabilità assunte. In nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

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

Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane.

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 dell'Utile lordo, 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, NSFR, Assenza di sanzioni da parte dell'Autorità di Vigilanza al Gruppo;
- 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 Netto 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 2019 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante

- **Premio annuale**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; l'erogazione dello stesso è avvenuta sulla base dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività di detti risultati, e quindi tenendo conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessarie a fronteggiare le attività della Banca. In particolare, detto emolumento è determinato "in misura corrispondente al Premio annuale di risultato erogato al Personale appartenente ai Quadri direttivi e Aree professionali, maggiorato di un moltiplicatore, rispetto al Quadro direttivo di più alto livello presente in Azienda, sino ad un massimo di 180%.
- **Sistema incentivante** per il Direttore Generale e il restante Personale più rilevante coerentemente con gli obiettivi aziendali e le performance aggiustate per il rischio. Per il 2019 non è stata prevista alcuna remunerazione incentivante. Pertanto, l'importo complessivamente riconosciuto a tale titolo è stato pari allo 0% della retribuzione fissa del personale più rilevante.
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum)**. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Con riferimento all'esercizio 2019 non sono stati riconosciuti premi.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 75% della retribuzione fissa del Personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

La remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 20% venga differita per un periodo di un anno.

Alla remunerazione variabile del Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante di Gruppo, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 50% della remunerazione variabile venga differita per un periodo di 5 anni e che l'erogazione avvenga per il 45% in forma monetaria e per il 55% in strumenti che riflettono il valore del Gruppo.

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 all'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo per il 2019 è pari ad una percentuale del 2,68% della retribuzione fissa del restante personale.
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum)**. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Con riferimento all'esercizio 2019 non sono stati riconosciuti premi.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente *variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale.*

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 33% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2019.

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.

Nel corso dell'esercizio 2019 non sono state erogate componenti a titolo di severance.

La remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Non sono previsti compensi della specie.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca ha applicato alla remunerazione del Personale più rilevante i meccanismi di differimento previsti dalla politica di remunerazione per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non

inferiore a 3-5 anni. Nei casi in cui la remunerazione variabile sia di importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

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

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta in forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

3. Informativa quantitativa

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2019, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di remunerazione.

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

<i>Are di business</i>	<i>Retribuzione totale lorda dell'esercizio</i>	
	<i>Personale più rilevante</i>	<i>Restante personale</i>
Organi aziendali	198.400,00	109.400,00
Direzione generale	216.093,33	
Area commerciale	79.228,67	2.705.299,05
Area credito	47.938,03	176.615,66
Area finanza	34.424,85	51.583,25
Area controllo		205.126,54
Altre aree	179.059,81	688.741,07

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

<i>Personale più rilevante</i>	<i>Componenti fisse della remunerazione</i>		<i>Componenti variabili della remunerazione</i>	
	<i>Nr. Beneficiari</i>	<i>Importo</i>	<i>Nr. Beneficiari</i>	<i>Importo</i>
<i>Organi di governo e direzione generale</i>	12	518.988,32	2	4.905,01
<i>Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali</i>	3	157.559,05	3	4.032,50
<i>Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca</i>				
<i>Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (altro personale più rilevante)</i>	3	175.167,46	3	3.892,35

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) - iii- iv- v- iv
NON PREVISTE

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)
NON PREVISTE

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	107.800,00
Vicepresidente CdA	35.000,00
Consigliere 1	16.400,00
Consigliere 2	8.800,00
Consigliere 3	10.000,00
Consigliere 4	10.000,00
Consigliere 5	10.400,00
Direttore generale	127.270,16
Vicedirettore generale	88.823,17

