

INFORMATIVA AL PUBBLICO IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE – Esercizio 2019

(Disposizioni di Vigilanza per le banche, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2, sez. VI)

1. **Processo decisionale** (art. 450 CRR, c. 1, lett. a)

Le Politiche di remunerazione della Banca di Credito Cooperativo di Flumeri Società Cooperativa sono state approvate nel loro complesso, da ultimo, dall'assemblea del 26/06/2020, a seguito dell'attività preparatoria svolta dal Consiglio di Amministrazione, che aveva prima proceduto all'identificazione del "personale più rilevante" e quindi provveduto, col supporto della Direzione e delle Funzioni interne competenti, a definire il testo sottoposto all'assemblea dei soci.

Il Consiglio di amministrazione ha esaminato, nel corso della riunione n. 9 del 20/05/2020, le suddette Politiche di remunerazione, ritenendole ancora adeguate alle esigenze aziendali.

2. **Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione** (art. 450 CRR, c. 1, lett. b, c, d, e, f)

Le prassi di remunerazione in vigore sono in linea con le norme, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca SpA nel suo complesso.

La Banca, alla luce della sua natura cooperativa e mutualistica, non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di *business* tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altri intermediari finanziari, l'assunzione dei rischi. Anche in funzione delle citate peculiarità, il trattamento economico riconosciuto agli Amministratori e ai Sindaci è determinato in misura fissa, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti, mentre quello riconosciuto al Personale dipendente è prevalentemente di carattere fisso, in quanto formato dalla quota predeterminata della retribuzione e da una componente variabile, costituita dalla quota di retribuzione variabile comune definita dalla contrattazione collettiva o, per alcune figure, dalla quota di retribuzione variabile individuale, come più oltre specificato.

Il rapporto tra la componente fissa e la complessiva parte variabile della remunerazione è fissato come segue:

- per il Personale rilevante di Banca affiliata non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'incidenza massima della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa è pari al 75%;
- per il Personale rilevante di Banca affiliata appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'incidenza massima della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa è pari a 33%;
- per il restante personale, l'incidenza massima della Remunerazione variabile collegata a performance sulla remunerazione fissa è pari al 50%.

Con riferimento alla parte variabile del trattamento economico, prevista, come detto, per il solo Personale dipendente, la stessa è correlata ai risultati aziendali o individuali come di seguito specificato:

- premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva per tutto il Personale;
- premi una tantum, a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento, opportunamente documentati e motivati, consistenti in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, 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, la cui determinazione spetta al Consiglio di Amministrazione.

Il premio corrisposto nel 2019 è stato determinato rapportando i risultati conseguiti inerenti all'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei precedenti esercizi, come da accordi integrativi a livello regionale.

3. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, distinte per ruoli, funzioni e aree di attività (art. 450 CRR, c. 1, lett. g, h)

Di seguito si indicano i valori aggregati delle remunerazioni, secondo il criterio della competenza economica del periodo (esercizio 2017), riferite alle diverse categorie di percettori. L'informativa è resa in attuazione del principio di proporzionalità, in considerazione della caratteristica di azienda di minori dimensioni e di ridotta complessità operativa della Banca, così come previsto dall'inerente normativa.

3.1 - Componenti fisse e variabili della remunerazione [art. 450 CRR, c. 1, lett. h, i) e ii)]

(importi in euro)

Ruoli	REMUNERAZIONI				
	NUMERO BENEFICIARI	GETTONI DI PRESENZA	IMPORTO COMPONENTE FISSA	IMPORTO COMPONENTE VARIABILE	% VARIABILE SU FISSA
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	10.400	97.400	0	0
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	10.400	25.000	0	0
Altri Amministratori	5	49.600	6.000	0	0
Presidente del Collegio Sindacale	1	9.200	35.000	0	0
Altri Sindaci	2	19.200	46.000	0	0
Direttore Generale	1		124.117	3.153	0,03
Vice Direttore Generale	1		87.071	1.752	0,02
Funzioni di controllo	2		130.232	1.324	0,01
Altri responsabili	6		332.727	7.925	0,02

Gli amministratori hanno percepito solo remunerazioni fisse.

La componente variabile della remunerazione è stata interamente corrisposta in contanti.

La componente variabile della remunerazione del Direttore, del Vice Direttore e degli altri quadri direttivi è stata liquidata a seguito della verifica del raggiungimento delle condizioni di performance previste, corrette per i rischi ove del caso.

Allo stesso modo, la componente variabile individuale della retribuzione riconosciuta al Personale è stata corrisposta dopo aver accertato il raggiungimento delle condizioni di risultato previste, corrette per i rischi ove del caso.

Dal prospetto di cui sopra risulta il rispetto dei limiti massimi della componente variabile sulla retribuzione annua lorda fissa, definiti per le diverse categorie professionali/figure-ruoli aziendali. La remunerazione variabile nel 2019 ha prodotto risultati tali da non pregiudicare il mantenimento/rafforzamento in capo alla Banca delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

3.2 - Quote di remunerazione differite [art. 450 CRR, c. 1, lett. h, iii) e iv)]

Non risultano quote di remunerazione differite.

3.3 - Informativa ex art. 450 CRR, c. 1, lett. h, v) e vi)

Per il Personale rientrante nella categoria del "Personale più rilevante", durante l'esercizio 2019:

- 1) non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto;
- 2) non sono stati erogati emolumenti connessi con la cessazione del rapporto, non essendosi interrotto alcun contratto di lavoro.

3.4 - Informazioni sulle remunerazioni rilevanti (art. 450 CRR, c. 1, lett. i)

Come risulta dai dati innanzi indicati, nessun soggetto legato alla Banca da un rapporto organico o di lavoro ha percepito una remunerazione totale pari o eccedente l'importo di un milione di euro annui.

Infine, di seguito, viene dato conto delle risultanze delle funzioni di Internal Audit e Compliance, in merito alle politiche di remunerazione della Banca:

- Dalle verifiche effettuate dalla Funzione *Internal Audit* in ordine al rispetto nel corso del 2020 delle Politiche di remunerazione vigenti nell'esercizio, è emerso che: **"Le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso"**.

Si precisa, in ultimo, che la presente informativa è pubblicata sul sito web della Banca (www.bccflumeri.it) per adempiere all'obbligo di informazione al pubblico.