

Attuazione delle politiche di remunerazione

2020

Banca di Credito Cooperativo di Flumeri

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data 09/04/2021

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	8
Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa	11

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 2020 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 26 giugno 2020 e resa disponibile sul sito internet www.bccflumeri.com.

Le funzioni Risorse Umane, 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 2020, 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 2020 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza e le Politiche di Gruppo, per il 2020 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione non supera il 100% per il Personale Più Rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo; per il Personale non rilevante i compensi in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (Severance) non sono inclusi nel calcolo tra la componente variabile e fissa.
- I limiti dell'incidenza della remunerazione variabile basata sulla performance (premi una tantum, sistema incentivante, premi annuali definiti dalla contrattazione collettiva) sulla remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:
 - o per il PPR non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 75%;

- o per il PPR appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 33%;
- o per il restante personale è pari a 50%.

Con riferimento ai requisiti per la corresponsione della Remunerazione variabile ("cancello") definiti a livello di Gruppo e Banca, sono stati mantenuti esclusivamente gli indicatori di adeguatezza patrimoniale (CET1 Ratio) e di liquidità (NSFR), in coerenza con la normativa e le prassi. Resta sostanzialmente invariato il meccanismo di aggiustamento ex-post del Bonus pool collegato al RORWA, definito come rapporto tra Utile Lordo e RWA, che prevede l'azzeramento del Bonus pool in caso di RORWA negativo;

Per quanto riguarda i compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (*Severance*), il limite massimo è stato stabilito come pari a 29 mensilità, sono state confermate le norme più restrittive sulle *severance* per il Personale Più Rilevante di Gruppo e di Banca («golden parachutes») e sono state meglio chiarite alcune modalità applicative;

- il recepimento delle Disposizioni sulla Trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti che si possono così riassumere: l'identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito; l'Introduzione di meccanismi correttivi applicabili ai premi variabili; specifiche indicazioni in merito alla tipologia di obiettivi dei sistemi incentivanti;
- Con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, è stata definita una soglia che prevede che tali meccanismi si applichino nel caso di importi superiori a 40.000 Euro o ad un terzo della remunerazione totale annua.

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.

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;

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

- 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 Vice Direttori 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 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 26 giugno 2020, 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.

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; in particolare in considerazione dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti 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 2020 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 2020 non sono stati riconosciuti premi.

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.

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 2020 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 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.

Alla remunerazione variabile del Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle

Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 50% della remunerazione variabile venga differita pro rata 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.

Alla remunerazione variabile del Vice Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 40% della remunerazione variabile venga differita pro rata per un periodo di 3 anni e che l'erogazione avvenga per il 50% in forma monetaria e per il 50% in strumenti che riflettono il valore del Gruppo.

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

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'		<i>(valori in migliaia di euro)</i>
Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)	
Organi di governo	198,00	
Direzione generale	218,00	
Personale più rilevante - area commerciale	81,00	
Personale più rilevante - area credito	48,00	
Personale più rilevante - area finanza	36,00	
Personale più rilevante - area controllo		
Personale più rilevante - altre aree	179,00	
Altro personale	4.194,00	

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

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)	Totale
Organi di governo e direzione generale (1)	9	410,00	2	7,00				
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	3	160,00	3	6,00				
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)	3	175,00	2	4,00				

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

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

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

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

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Art. 450 CRR, primo comma, lettera 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	01-01-2020 -31-12-2020	108,00
Vice Presidente CdA	01-01-2020 -31-12-2020	35,00
Consigliere 1	01-01-2020 -31-12-2020	16,00
Consigliere 2	01-01-2020 -31-12-2020	10,00
Consigliere 3	01-01-2020 -31-12-2020	10,00
Consigliere 4	01-01-2020 -31-12-2020	10,00
Consigliere 5	01-01-2020 -31-12-2020	10,00
Consigliere 6		
Consigliere 7		
Consigliere 8		
Consigliere 9		
Consigliere 10		
Consigliere 11		
Direttore generale	01-01-2020 -31-12-2020	128,00
Condirettore generale		
Vice Direttore generale	01-01-2020 -31-12-2020	90,00

Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa

Le **Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia** (Circolare 285/2013, 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) prevedono: *La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.*

In coerenza con le Disposizioni, la funzione Internal Audit ha svolto l'annuale verifica, i cui esiti sono portati a conoscenza dell'Assemblea. Le attività di verifica hanno riguardato in particolare la definizione e approvazione delle Politiche di remunerazione 2020 di Banca, l'identificazione del Personale più rilevante di Banca, la struttura della remunerazione e la determinazione della Remunerazione variabile di competenza 2020 basata sulla performance, le severance, l'informativa all'assemblea dei soci.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di sostanziale coerenza delle prassi adottate in tema di remunerazione sia con le Politiche che con le Disposizioni di vigilanza, con un rischio residuale basso. Sono state altresì fornite indicazioni alla Banca volte ad attenersi alle indicazioni fornite dalla Capogruppo in relazione al recepimento, da parte del CdA, delle Linee Guida per il recepimento e l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo.

Gli esiti di dettaglio della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi competenti.