

Attuazione delle politiche di remunerazione 2019

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 20 maggio 2020

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	8

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, BCC FELSINEA 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 25 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet www.felsinea.bcc.it.

La Direzione, con il supporto dell'Ufficio Personale, del Settore Organizzazione e servizi informatici, della Segreteria Generale e dei Referenti delle Funzioni di Compliance e Risk Management, ciascuno per la propria competenza, ha determinato la 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 "Sinteticamente è stato rilevato che i compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiglieri. Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2019 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di 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 all'Assemblea Soci e disponibili al pubblico risultano (c.d. Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro) complete e coerenti fra loro."

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.

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 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 2019.

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

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 25 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione del Presidente, degli Amministratori, dei Sindaci e degli Amministratori investiti di particolari cariche, 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.

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.

Anche in funzione delle citate peculiarità, il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è in misura largamente prevalente di carattere fisso e invariabile - cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti.

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:

- Premio annuale per i Dirigenti, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; l'erogazione dello stesso è avvenuta in considerazione di criteri atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività e stabilità di detti risultati tenendo conto del risultato di gestione, della qualità del credito, dell'andamento dei volumi, e della coerente adeguatezza patrimoniale. Il premio è stato corrisposto rapportando i risultati inerenti conseguiti al termine dell'esercizio di riferimento.
- la remunerazione variabile corrisposta nel 2019 ai Dirigenti è risultata pari al 4,9% della remunerazione fissa, pertanto non ha oltrepassato la soglia del 20%, così come previsto nelle vigenti Politiche stabilite dall'Assemblea dei Soci 2019;
- Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale secondo i parametri stabiliti dagli Accordi Collettivi Nazionali e dagli accordi stabiliti in sede regionale come contrattazione di secondo livello, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti;
- Per n. 2 dipendenti, non rientranti nel Personale Più Rilevante, la remunerazione variabile, corrisposta nel 2019, ha oltrepassato la soglia del 15% rispetto alla remunerazione fissa. Si precisa che, per entrambi i casi la remunerazione variabile era relativa all'erogazione del premio di risultato riferito all'esercizio 2018, mentre la retribuzione fissa era relativa ai minimali periodi lavorati nell'anno 2019, prima della cessazione del rapporto di lavoro stesso;
- Nel corso del 2019, sono state erogate somme, per complessivi € 150 a Personale Più Rilevante e per complessivi € 9.950 al restante Personale, a titolo di beneficio una tantum;
- Con particolare riferimento ai referenti interni delle funzioni aziendali di controllo, va evidenziato che, gli stessi, sono destinatari della sola retribuzione variabile costituita dal premio di risultato previsto dalla contrattazione collettiva;
- la remunerazione variabile corrisposta nel 2019 al Personale Più Rilevante è risultata pari al 2,6% della remunerazione fissa, pertanto non ha oltrepassato la soglia del 15%, così come previsto nelle vigenti Politiche stabilite dall'Assemblea dei Soci 2019;
- la remunerazione variabile corrisposta nel 2019 al rimanente Personale è risultata pari al 2,2% della remunerazione fissa, pertanto non ha oltrepassato la soglia del 15%, così come previsto nelle vigenti Politiche stabilite dall'Assemblea dei Soci 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 è stato erogato a un dipendente non rientrante fra il Personale Più Rilevante un incentivo all'esodo pari ad € 6.000,00 previsto nell'ambito di applicazione dell'accordo sindacale in occasione della aggregazione dell'anno 2017 che ha dato vita a Bcc Felsinea

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

Per l'anno 2019 non sono stati riconosciuti compensi ad agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca non ha applicato alla remunerazione del Personale più rilevante i meccanismi di differimento previsti dalla politica di remunerazione in quanto relativi alla sola corresponsione del premio di risultato previsto dall'art. 48 del CCNL e a benefici una tantum di importo marginale.

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

Rif. Articolo 450, lett. G)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio
Organi di governo	204
Direzione generale	524
Personale più rilevante - altre aree	435
Altro personale	7.110

(Valori in migliaia di euro)

Rif. Articolo 450, lett. H), sub i) e ii)

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

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo				Totale
				contanti	azioni	strumenti collegati alle azioni	altre tipologie di strumenti	
Organi di governo e direzione generale	12	704	3	24				24
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")	8	424	8	11				11

(Valori in migliaia di euro)

Le seguenti informazioni sono state omesse non essendo rilevanti per la Banca:

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

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

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

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	67
Vice Presidente CdA	36
Vice Presidente CdA	29
Consigliere	21
Consigliere	12
Consigliere	11
Consigliere	11
Consigliere	9
Consigliere	8
Direttore generale	223
Vice Direttore generale	159
Vice Direttore generale	142

(valori in migliaia di euro)