

Attuazione delle politiche di remunerazione

2019

BancaTer Credito Cooperativo FVG – Società cooperativa

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25/05/2020

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	4
3. Informativa quantitativa	7

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, BancaTer Credito Cooperativo FVG – Società cooperativa (di seguito “La Banca”) 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 04 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet www.bancater.it.

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 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. Il Referente interno della Funzione Compliance ha verificato la conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019, Sezione II, e in particolare la corretta declinazione delle previsioni soggette e proporzionalità in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e le Politiche di Gruppo con esito positivo, come da documento di data 24.04.2019.

Il Referente interno della Funzione di internal audit ha riscontrato una situazione complessiva di prevalente adeguatezza del processo. I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiliari, anche le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2019 hanno rispettato le indicazioni definite nelle Politiche. Per tutto il personale dipendente l’analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, relativa ai compensi corrisposti nel 2019, ha evidenziato in generale il rispetto dei limiti fissati nelle politiche assembleari ad eccezione di un contratto di conclusione anticipata del rapporto di lavoro stipulato con dipendente che rientrava nel personale più rilevante. A tal riguardo si è richiesto alla Banca il costante confronto delle scelte riferite ai retribuzioni e incentivazioni con quanto dettato dalle *Politiche di remunerazione* approvate dall’Assemblea dei soci. Infine le verifiche hanno rilevato che 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 (c.d. Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro) risultano 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;
- aggiornamento della definizione di remunerazione variabile, in linea con le Disposizioni di vigilanza;
- modifica al limite del rapporto variabile/fisso con riferimento alle funzioni aziendali di controllo;
- 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.

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.

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

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 04/05/2019, 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 2019:

- 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 nel 2019 sulla base dei risultati aziendali conseguiti nel 2018, 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 con i risultati effettivamente conseguiti ovvero per un ammontare pari a 3 volte il premio riconosciuto al personale inquadrato al quarto livello dei quadri direttivi. Poiché il valore del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva riferito al 2019 viene determinato solo a fine 2020, non è possibile utilizzare un criterio di "competenza"; pertanto il valore evidenziato nelle tabelle si riferisce a quanto corrisposto nel 2019 con riferimento al 2018 e costituisce stima del premio che verrà erogato nel 2020 con competenze 2019. Erogato ad un soggetto.
- **Premio annuale**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 48 del CCNL. Poiché il valore del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva riferito al 2019 viene determinato solo a fine 2020, non è possibile utilizzare un criterio di "competenza"; pertanto il valore evidenziato nelle tabelle si riferisce a quanto corrisposto nel 2019 con riferimento al 2018 e costituisce stima del premio che verrà erogato nel 2020 con competenza 2019. Erogato a 4 soggetti.
- **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 sono stati riconosciuti n. 3 premi per complessivi euro 30.000,00 ad altrettanti soggetti ricompresi tra il personale rilevante e che verranno erogati nel corso

del 2020, ma di competenza 2019 una volta verificatesi tutte le condizioni previste dalle politiche retributive.

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 sono state erogate le seguenti componenti a titolo di severance:

- **incentivo all'esodo pari ad euro 30.000,00 a soggetto ricompreso nel perimetro dei soggetti rilevanti.** In un caso di risoluzione del rapporto di lavoro con Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato in un caso il limite del 30% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019 – in ragione del riconoscimento di incentivo all'esodo a scopo di pensionamento che ha comportato per la Banca un risparmio di carattere strutturale.
- **quota incentivo all'esodo differita pari ad euro 600,00 a soggetto cessato e ricompreso nel perimetro dei soggetti rilevanti di competenza 2018.**

Si precisa poi che, con riferimento ad un soggetto non ricompreso nel perimetro del personale rilevante è stato riconosciuto nel 2019 un importo pattuito in occasione della stipula di accordo di collaborazione pari ad euro 171.500,00 a titolo di patto di non concorrenza.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente *variabile della remunerazione* è costituita unicamente dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva.

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. Nel 2019 non sono stati stanziati importi per cui si sia reso necessario il differimento.

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)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	319
Direzione generale	395
Personale più rilevante - area commerciale	160
Personale più rilevante - area credito	
Personale più rilevante - area finanza	
Personale più rilevante - area controllo	
Personale più rilevante - altre aree	148
Altro personale	
	1.022

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

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

(valori in migliaia di euro)

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

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)	16	678	3	35				
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	4	274	4	34				
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)- 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)					30
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

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			1	30,00				
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 (ulteriore personale più rilevante) (2)								

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

Non sono state corrisposte remunerazioni extra soglia

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA	89
Vice Presidente CdA	49
Consigliere 1	31
Consigliere 2	23
Consigliere 3	18
Consigliere 4	17
Consigliere 5	17
Consigliere 6	8
Consigliere 7	15
Consigliere 8	14
Consigliere 9	13
Consigliere 10	13
Consigliere 11	12
Direttore generale	216
Vice Direttore generale	92
Vice Direttore generale	87