



Attuazione delle politiche di remunerazione 2020

Approvato da Consiglio di Amministrazione

In data 9/4/2021

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	10

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la BCC FELSINEA 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 29 giugno 2020 e resa disponibile sul sito internet www.felsinea.bcc.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 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 20% per il Direttore e gli altri Dirigente,
 - o 15% per il personale identificato come Personale più Rilevante,
 - o 15% per il restante Personale;
- 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 e comunque non superiore a € 400.000,00 in termini di ammontare, 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 € 20.000,00 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;
- 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 2020.

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 29 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione del Presidente 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.

La Banca prevede le seguenti forme di Remunerazione variabile basata sulla performance per il proprio Personale, definite nel rispetto dei principi e delle previsioni delle Politiche di Gruppo:

- premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva per tutto il Personale;
- premi una tantum, a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento, opportunamente documentati e motivati. Nel caso di Personale più rilevante, tali premi dovranno essere autorizzati dal Consiglio di Amministrazione;

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. Si precisa che il Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva di competenza del 2020 non è ancora determinato, pertanto come migliore stima viene considerato il premio erogato nel 2020 che ha come competenza l'esercizio 2019:

- **Premio annuale**, determinato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; in particolare tenendo conto del risultato di gestione, della qualità del credito, dell'andamento dei volumi, e della coerente adeguatezza patrimoniale.
- **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 all'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti;
- **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.

Si precisa che:

- per il Direttore e gli altri Dirigenti In nessun caso, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 20% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020;
- per il Personale più Rilevante identificato nel 2020, in nessun caso, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 15% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso 2020;
- per il restante personale, in nessun caso, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 15% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2020;
- 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.

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 stati erogati compensi a titolo di severance

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

Per l'anno 2020, 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

La Banca non ha applicato alla remunerazione variabile del Personale più rilevante i meccanismi di differimento previsti dalla politica di remunerazione, in quanto è stata relativa solamente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

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'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio
Organi di governo	254
Direzione generale	643
Personale più rilevante - altre aree	321
Altro personale	7.784

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) - i-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				
				contanti	azioni	strumenti collegati alle azioni	altre tipologie di strumenti	Totale
Organi di governo e direzione generale	19	848	3	49				49
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")	5	308	5	13				13

(Valori in migliaia di euro)

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

Informazione omessa in quanto non rilevante per la Banca

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

Informazione omessa in quanto non rilevante per la Banca

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

Informazione omessa in quanto non rilevante per la Banca

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

Informazione omessa in quanto non rilevante per la Banca

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 e Direzione Generale	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione lorda complessiva)
Presidente CdA	1/1/2020 - 28/6/2020	33
Presidente CdA	29/6/2020 - 31/12/2020	49
Vice Presidente CdA / Consigliere	1/1/2020 - 31/12/2020	24
Vice Presidente CdA	1/1/2020 - 28/6/2020	19
Vice Presidente CdA	1/1/2020 - 28/6/2020	14
Vice Presidente CdA	29/6/2020 - 31/12/2020	14
Consigliere	1/1/2020 - 31/12/2020	23
Consigliere	1/1/2020 - 28/6/2020	11
Consigliere	29/6/2020 - 31/12/2020	11
Consigliere	29/6/2020 - 31/12/2020	11
Consigliere	29/6/2020 - 31/12/2020	11
Consigliere	29/6/2020 - 31/12/2020	10
Consigliere	29/6/2020 - 31/12/2020	9
Consigliere	1/1/2020 - 28/6/2020	6
Consigliere	1/1/2020 - 28/6/2020	6
Consigliere	1/1/2020 - 28/6/2020	4
Direttore generale	1/1/2020 - 31/12/2020	288
Vice Direttore generale	1/1/2020 - 31/12/2020	199
Vice Direttore generale	1/1/2020 - 31/12/2020	156

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.

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.

Questo il giudizio di sintesi:

Le analisi condotte hanno fatto emergere una situazione di sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo basso.

I compensi pagati nel 2020 ad Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari assunte.

Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2020 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 2020 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 sostanzialmente complete e coerenti fra loro. Quale area di miglioramento si suggerisce di fornire un'informativa più completa relativamente agli esiti delle verifiche di Internal audit in materia.

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