

Attuazione delle politiche di remunerazione

2020

**BancaTer Credito
Cooperativo FVG – Società
Cooperativa**

Approvato da Consiglio di Amministrazione

12/04/2021

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	6
3. Informativa quantitativa	9
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 BancaTer Credito Cooperativo FVG – Società Cooperativa 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.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 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 50% per il Personale Più Rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo; il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione non supera il 33% per il Personale Più Rilevante appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo; il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione non supera il 50% per il restante personale.
- 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:

- per il PPR non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 50%;
 - per il PPR appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 33%;
 - 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»);
- il recepimento delle Disposizioni sulla Trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti che si possono così riassumere: come ad esempio l'identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito nonché l'Introduzione di meccanismi correttivi applicabili ai premi variabili. L'indicazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito è contenuta nella seguente tabella:

	Ruolo	Numero
Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	Cassiere/Operatore di Front Office	3
	Assistente/Consulente alla Clientela	22
	Responsabile di Filiale/Viceresponsabile/Sostituto	46
Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica	Responsabile di Filiale	26
	Responsabile di Area/Responsabile commerciale	3
Intermediari del credito	Mediatore creditizio	0
	Altro intermediario del credito	0

- 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 50.000 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:

- Il processo decisionale seguito per la definizione della politica;
- Il collegamento tra remunerazione e performance;
- 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;
- Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;

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

- 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 29 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.

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:

- 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:** viene determinato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti ed in particolare prendendo come riferimento il premio assegnato dalla contrattazione collettiva al personale inquadrato nel quarto livello dei quadri direttivi moltiplicato per n. 3 volte. Poiché il valore del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva riferito al 2020 viene determinato solo a fine 2021, è stato utilizzato il Premio di competenza 2019 quale miglior stima del Premio competenza 2020, per un importo stimato pari a 6000,00 €.
- **Sistema incentivante:** la Banca non ha adottato un sistema incentivante
- **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 sono stati riconosciuti premi per complessivi euro 47.390 a numero 5 soggetti ricompresi nel perimetro del personale rilevante. Nel dettaglio: una parte dell'importo è stato assegnato a titolo di premio una tantum per l'impegno prestato nel corso dell'anno per far fronte agli impegni eccezionali dell'anno e una parte pari, a circa 30.000 euro, riconosciuta a 3 dei 5 soggetti per la partecipazione alle sedute del consiglio di amministrazione.

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 al personale identificato come rilevante.

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 1 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

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. G)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	405
Direzione generale	429
Personale più rilevante - area commerciale	
Personale più rilevante - area credito	
Personale più rilevante - area finanza	
Personale più rilevante - area controllo	
Personale più rilevante - altre aree	130
Altro personale	

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)	17	778,00	3	56,00				
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	2	123,00	2	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)								

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Rif. Articolo 450, lett. 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	94
Vice Presidente CdA	01/01/2020-31/12/2020	54
Consigliere 1 e membro CE	01/01/2020-31/12/2020	42
Consigliere 2 e membro CE	01/01/2020-31/12/2020	30
Consigliere 3 e membro CE	01/01/2020-31/12/2020	22
Consigliere 4 e membro CE	01/01/2020-31/12/2020	22
Consigliere 5 e membro CE	01/01/2020-31/12/2020	22
Consigliere 6 e membro CE	01/01/2020-29/06/2020	9
Consigliere 7 e membro CE	01/01/2020-31/12/2020	20
Consigliere 8 e Amm.re indipendente	01/01/2020-31/12/2020	21
Consigliere 9	01/01/2020-31/12/2020	19
Consigliere 10	01/01/2020-31/12/2020	19
Consigliere 11	01/01/2020-31/12/2020	19
Consigliere 12	29/06/2020-31/12/2020	12
Direttore generale	01/01/2020-31/12/2020	223
Vice Direttore generale Vicario	01/01/2020-31/12/2020	108
Vice Direttore generale	01/01/2020-31/12/2020	99

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.

Inoltre, la funzione Internal Audit ha verificato la corretta corresponsione della remunerazione variabile differita relativa agli esercizi precedenti.

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 complete e coerenti fra loro.

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