

# **Attuazione delle politiche di remunerazione**

**2019**

**Banca di Credito Cooperativo  
di Spello e Bettona**

Approvato dall'Assemblea dei Soci del 16 luglio 2020

## Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	4
2. Informazioni sulle remunerazioni	6
3. Informativa quantitativa	9

## NOTA PER LA COMPILAZIONE

Poiché l'informativa ex-post fa riferimento alle Politiche 2019, primo anno di applicazione delle Politiche a livello di Gruppo, il presente form è stato predisposto per favorire un **approccio omogeneo** all'interno del Gruppo nella redazione dell'informativa ex-post sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione secondo l'articolo 450 del CRR.

Il documento include un testo che la Banca dovrà modificare/integrare con le informazioni specifiche relative alla Banca.

Con riferimento all'informativa quantitativa, sono state predisposte delle tabelle, che vengono allegare in formato xls e dovranno poi essere riportate nel documento word, all'interno del *Capitolo 3 - Informativa quantitativa*.

Con riferimento al **perimetro di riferimento**, si precisa che la normativa richiede che l'informativa sulle Politiche riguardi il solo Personale più rilevante.

La soluzione suggerita è quindi che i dati quantitativi, in particolare quelli riportati nelle tabelle, facciano riferimento al solo Personale più rilevante; le Banche potranno valutare se estendere l'informativa a tutta la popolazione aziendale, in linea con le prassi attuate nel passato, inserendo i dati nelle tabelle.

L'informativa quantitativa (sia i dati inclusi nelle tabelle che le informazioni quantitative incluse nel testo del capitolo) dovrà rispettare un **criterio di competenza**, al fine di adottare un approccio omogeneo a livello di Gruppo e in coerenza con le indicazioni della normativa, con le prassi già adottate da molte Banche del Gruppo e dai principali gruppi bancari italiani: si dovranno riportare i compensi riconosciuti per l'esercizio di riferimento (2019) al di là dell'effettiva data di corresponsione/liquidazione, che, nel caso dei premi (una tantum, premi collegati a sistema incentivante...) in ogni caso è avvenuta o avverrà nel corso del 2020. Unica eccezione potrà essere costituita dal Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva: nel caso in cui venga definito a fine anno e non sia quindi possibile avere il valore effettivo prima della data dell'Assemblea, nelle tabelle andrà considerato il valore erogato nel 2019 quale migliore stima del premio 2020.

Nel caso in cui la Banca desiderasse integrare le informazioni - fornite secondo un criterio per competenza - con informazioni definite secondo un criterio per cassa riferite all'esercizio 2018, si suggerisce di includerle nel capitolo 2. Nel testo del capitolo sono state inserite alcune frasi, del tutto opzionali ed esemplificative, che riflettono questa finalità.

# 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo di Spello e Bettona 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 5 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet [www.bccspelloebettona.it](http://www.bccspelloebettona.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.

Il Referente Compliance e la funzione Internal Audit, ciascuno secondo le proprie competenze, hanno verificato 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 alle seguenti valutazioni:

## **Report Audit 2/2020 CCB:**

“Le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo medio-basso.

I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiglieri.

Le retribuzioni corrisposte nel 2019 al personale dipendente hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, sviluppate in conformità alla normativa di riferimento nonché 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.

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'Italia<sup>1</sup>, 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 e del Vice Direttore Generale;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;

---

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

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.

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 24.5.2018, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori rivestiti di particolari incarichi, il Presidente del CdA, i Vice Presidenti del CdA, il Presidente del Comitato Esecutivo ed il Vice Presidente del Comitato Esecutivo, 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; si segnala tuttavia che nel 2019 la Banca non ha adottato nel proprio Regolamento un sistema incentivante aziendale.

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 sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; l'erogazione dello stesso è avvenuta sulla base della dinamica reddituale della banca registrata nel 2018.
- **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 non sono stati riconosciuti compensi a tale titolo.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 50% della retribuzione fissa del Personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

La remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari 20% venga differita per un periodo di un anno sempre che la remunerazione sia superiore alla soglia di euro 40.000.

L'ammontare dei premi variabili con riferimento all'esercizio 2019 è inferiore di 14,06% rispetto al 2018, come conseguenza dei minori risultati raggiunti.

In particolare, con riferimento all'esercizio 2019, la remunerazione totale del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale, che è pari a Euro 539.289 come riportato nelle tabelle incluse nel presente documento; tale dato risulta superiore del 64,42% rispetto alla remunerazione totale riferita all'esercizio 2018, per effetto dell'incentivo all'esodo erogato al Direttore Generale il cui rapporto di lavoro è cessato in data 31.1.2020.

## Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale

- **Premio di risultato**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo per il 2019 è pari ad una percentuale del 1,61% della retribuzione fissa del restante personale;
- **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 rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, riferibili a previsioni di contratto collettivo. Con riferimento all'esercizio 2019 non sono stati riconosciuti premi.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 30% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente *variabile della remunerazione* è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale.

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 30% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 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.

Nell'esercizio 2019 sono stati attribuiti compensi a titolo di incentivo all'esodo all'ex Direttore Generale in base all'accordo sottoscritto in data 5.12.2019 per euro 240.398.57 erogati quanto all'80% il 31.1.2020 all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, mentre il restante 20% sarà corrisposto il 31.1.2021 rispettando il previsto meccanismo di 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	186,00
Direzione generale	538,00
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	
Altro personale	3234,00

Rif. Articolo 450, lett. H), sub 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)	14	473,00	2	251,00				251,00
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali								
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	63,00	1	4,00				4,00
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	-	0,00	-	0,00				0,00

**Rif. Articolo 450, lett. H), sub iii) e 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)					

**Rif. Articolo 450, lett. H), sub 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)						1	240,00	240,00
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

Rif. Articolo 450, lett. j)

### 6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

<b>Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale</b>	<b>Remunerazione lorda complessiva (2)</b>
Presidente CdA Massimo Meschini	31
Vice Presidente Vicario CdA Marco Pelliccioni	15
Vice Presidente Gianluca Masciolini	12
Consigliere e Presidente Comitato Esecutivo Segatori Stefania	17
Consigliere e Vice Presidente Comitato Esecutivo Sacchi Sergio	14
Consigliere e membro Comitato Esecutivo Boldrini Romina	8
Consigliere e membro Comitato Esecutivo Mazzoni Nello	6
Consigliere Camilletti Filippo	11
Consigliere Ronconi Marcello	10
Direttore generale	405
Vice Direttore generale	133