

Attuazione delle politiche di remunerazione

2020

Banca di Credito Cooperativo di San Giovanni Rotondo

Approvato dal CdA

Data 15/04/2021

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	9
Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa	12

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo di San Giovanni Rotondo 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 26/06/2020 e resa disponibile sul sito internet www.bccsangiovannirotondo.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.

L'esito delle attività delle Funzioni aziendali di controllo ha portato alla seguente valutazione:

Le analisi condotte hanno identificato una situazione di prevalente adeguatezza da cui consegue un rischio residuo medio-basso. I compensi pagati nel 2020 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiliari. Le retribuzioni corrisposte, fino alla data dell'intervento di audit, 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.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza e le Politiche di Gruppo, per il 2020 non sono state introdotte novità rispetto alle precedenti Politiche.

Con riferimento ai requisiti per la corresponsione della Remunerazione variabile ("cancello") definitiva 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») e sono state meglio chiarite alcune modalità applicative e comunque mai superiore a Euro 490.000,00.

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 Euro 50.000,00 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;

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

- 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 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 26/06/2020, 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.

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**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; l'erogazione dello stesso è avvenuta in considerazione dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati tenendo conto della particolare dedizione, impegno e determinazione individualmente profusi per il raggiungimento dei risultati aziendali, per l'attento rispetto della normativa generale e di settore, per spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, per distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, per la professionalità dimostrata in occasione di eventi particolari. Il

premio è stato corrisposto in relazione al premio di risultato complessivamente spettante ad un Quadro di Quarto livello, maggiorato di un coefficiente pari a max 4 volte. Poiché il valore del premio previsto dalla Contrattazione Collettiva riferito all'anno 2020 verrà determinato solo a fine anno 2021, è stato previsto l'accantonamento di un importo pari al Premio di competenza 2019 quale miglior stima del premio di competenza dell'anno 2020.

- **Sistema incentivante** per il Direttore Generale e il restante Personale più rilevante coerentemente con gli obiettivi aziendali e le performance aggiustate per il rischio. La remunerazione incentivante risulta in fase di revisione. A fronte del sistema incentivante non sono stati erogati nel corso del 2020 premi.
- **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 i seguenti premi per complessivi euro 56.000,00 quale Bonus Pool, dalla BCCSGR, così come riportato nella delibera del CdA n. 2138 del 30/03/2021.
- In nessun caso, per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 100% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 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 2020 è pari ad una percentuale del 5,58% della retribuzione fissa del restante personale;

- **Sistema incentivante.** La remunerazione incentivante risulta in fase di revisione. A fronte del sistema incentivante non sono stati erogati nel corso del 2020 premi.
- **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, 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 344.000,00 come Bonus Pool, in maniera diversa a tutta la popolazione dei dipendenti della BCCSGR, così come deliberato nella delibera del Cda n. 2138 del 30/03/2021.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato i limiti stabiliti nelle Politiche di remunerazione.

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 il limite del 20% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2020.

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.

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

Nel corso del 2020 non sono stati erogati componenti a tale titolo.

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 un anno.

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 2020, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di remunerazione.

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca.

Rif. Art. 450 CRR, primo comma, lettera G)

POLITICHE DI REMUNERAZIONE	
Rif. Articolo 450, lett. G)	
1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'	<i>(valori in migliaia di euro)</i>
Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	310.475,28
Direzione generale	551.376,61
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	

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

POLITICHE DI REMUNERAZIONE
 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)				Totale
				contanti	azioni (5)	strumenti collegati alle azioni (5)	altre tipologie di strumenti (6)	
Organi di governo e direzione generale (1)	12	771.411,65	3	90.440,24	-	-	-	861.851,89
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)	-	-	-	-	-	-	-	-

POLITICHE DI REMUNERAZIONE
 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)	11.444,02	0,00	0,00	0,00	0,00
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
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	0,00	0,00

TAVOLA 13 - POLITICHE DI REMUNERAZIONE
 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)	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante) (2)	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00

BCC SAN GIOVANNI ROTONDO S.C.R.L.

 Iscritta all'Albo delle Coop. a Mutualità prevalente al n. A162963 - Iscritta all'Albo delle Banche - ABI: 8810
 Aderente al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari
 Iscrizione al Registro delle Imprese di Foggia n. 23462 e Codice Fiscale n. 00149260713
 Società partecipante al Gruppo IVA Cassa Centrale Banca P.IVA 02529020220
 Fatturazione elettronica Codice Destinatario: ZS100U1

INDIRIZZO E CONTATTI

 Sede legale: viale Aldo Moro n. 9, 71013 San Giovanni Rotondo (FG)
 Tel. 0882.837111 - Fax 0882.837001
 www.bccsangiovannirotondo.it - info@bccsangiovannirotondo.it
 pec: segreteria@pec.bccsangiovannirotondo.it - legale@pec.bccsangiovannirotondo.it
 facebook.com/bccsangiovannirotondo

Rif. Articolo 450, lett. I)

TAVOLA 13 - POLITICHE DI REMUNERAZIONE

5. REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA

(valori in migliaia di euro)

Numero beneficiari	Numero beneficiari retribuzione totale annuale pari o superiore ad 1 mln di euro										
	da 1 mln a 1,5 mln	oltre 1,5 mln fino a 2 mln	oltre 2 mln fino a 2,5 mln	oltre 2,5 mln fino a 3 mln	oltre 3 mln fino a 3,5 mln	oltre 3,5 mln fino a 4 mln	oltre 4,5 mln fino a 5 mln	oltre 5 mln fino a 6 mln	oltre 6 mln fino a 7 mln	oltre 7 mln fino a 8 mln	oltre 8 mln
Numero soggetti beneficiari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale
Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)
POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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	01/01/2021-31/12/2021	85.800,00 €
Vice Presidente CdA	01/01/2021-31/12/2021	51.513,28 €
Consigliere 1	01/01/2021-31/12/2021	23.512,00 €
Consigliere 2	01/01/2021-31/12/2021	23.800,00 €
Consigliere 3	01/01/2021-31/12/2021	45.900,00 €
Consigliere 4	01/01/2021-31/12/2021	30.950,00 €
Consigliere 5	01/01/2021-31/12/2021	16.400,00 €
Consigliere 6	01/01/2021-31/12/2021	16.200,00 €
Consigliere 7	01/01/2021-31/12/2021	16.400,00 €
Direttore generale	01/01/2021-31/12/2021	280.730,93 €
Vice Direttore generale	01/01/2021-31/12/2021	138.437,57 €
Vice Direttore generale	01/01/2021-31/12/2021	132.208,11 €

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.

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/medio-basso. Sono state altresì fornite indicazioni alla Banca alcune aree di miglioramento le quali vengono così riassunte:

si suggerisce di: i) ottemperare agli obblighi di informativa al pubblico attraverso il caricamento sul sito internet della Banca della documentazione richiesta; ii) fornire un'informativa più completa relativamente agli esiti delle verifiche di Internal audit in materia; iii) allegare la documentazione approvata in Assemblea qualora non sia integralmente riportata nel verbale.

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