

# **Attuazione delle politiche di remunerazione**

## **2019**

### **BancAnagni – Credito Cooperativo**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data 26 maggio 2020

## Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	9

## 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, BancAnagni Credito Cooperativo 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 28 aprile 2019.

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.

In particolare, la Funzione Compliance e la Funzione Risk Management hanno rilasciato un parere ex ante riportante una valutazione positiva sulla conformità della regolamentazione predisposta dalla Banca per l'erogazione, nell'anno 2019, del Premio aziendale sui risultati conseguiti per i Quadri direttivi e le aree professionali e del Premio annuale per i dirigenti e sulla sostenibilità dell'importo complessivo da erogare rispetto alla situazione finanziaria della Banca e alla sua capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Come previsto dalla normativa, si riporta di seguito il giudizio di sintesi della Funzione Internal Audit riguardante l'esito delle attività di controllo svolte sulla rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2019 alle Politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa emanata dalla Banca d'Italia: *“Le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso.*

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

*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.*

*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 (c.d. Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro) 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;
- 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 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;

---

<sup>1</sup> 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 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 28/04/2019, 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 dell'ABI e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dell'ABI.

Le retribuzioni corrisposte al personale non rilevante sono state definite dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle previsioni contrattuali e, in assenza della contrattazione di secondo livello, con specifiche delibere del Consiglio di Amministrazione adottate nel rispetto di tutto quanto previsto dalle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di remunerazione variabile.

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 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 aziendale**, come stabilito dalla contrattazione collettiva ABI, per tutto il Personale appartenente alle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali, erogato sulla base di risultati aziendali conseguiti e definito, in assenza del secondo livello di contrattazione collettiva, da una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione presa nel rispetto di

quanto previsto dalle disposizioni della Banca d'Italia in materia di remunerazione variabile e secondo criteri e indicatori utilizzati dalla contrattazione collettiva di secondo livello del credito cooperativo. Le performance sono misurate con indicatori riferiti alla dimensione economica-finanziaria quali utile d'esercizio su mezzi propri, sofferenze su impieghi, costi operativi su margine d'intermediazione, mezzi propri su raccolta diretta. I risultati inerenti l'esercizio di riferimento sono rapportati con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo corrisposto per il 2019 a fronte dei risultati 2018 è stato pari ad una percentuale del 1,49% della retribuzione fissa del personale più rilevante appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali;

- **Premio annuale**, come stabilito dalla contrattazione collettiva ABI, per tutto il Personale appartenente alle categorie dei Dirigenti, erogato sulla base di risultati aziendali conseguiti e definito da una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione presa nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni della Banca d'Italia in materia di remunerazione variabile. L'importo del premio annuale dei dirigenti è parametrato al premio aziendale di risultato corrisposto al Personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi di 4° livello secondo un moltiplicatore che non potrà essere superiore a 4, calcolato secondo i criteri indicati al punto precedente. L'importo corrisposto per il 2019, a fronte dei risultati 2018, è stato pari ad una percentuale del 1,49% della retribuzione fissa del personale più rilevante appartenente alla categoria dei dirigenti;
- **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. Nel corso dell'esercizio 2019 non è stato corrisposto alcun premio una tantum connesso a prestazioni meritevoli;
- **Sistema incentivante** per il Direttore Generale e il restante Personale più rilevante coerentemente con gli obiettivi aziendali e le performance aggiustate per il rischio. Nel corso dell'esercizio 2019 la Banca non ha introdotto alcun sistema incentivante e pertanto non è stata corrisposta alcuna somma connessa a tale sistema.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25% 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 al 20% venga differita per un periodo di un anno.

## Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale

- **Premio aziendale**, come stabilito dalla contrattazione collettiva ABI, per tutto il Personale appartenente alle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali, erogato sulla base di risultati aziendali conseguiti e definito, in assenza del secondo livello di contrattazione collettiva, da una specifica delibera del Consiglio di Amministrazione presa nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni della Banca d'Italia in materia di remunerazione variabile e secondo criteri e indicatori utilizzati dalla contrattazione collettiva di secondo livello del credito cooperativo. Le performance sono misurate con indicatori riferiti alla dimensione economica-finanziaria quali utile d'esercizio su mezzi propri, sofferenze su impieghi, costi operativi su margine d'intermediazione, mezzi propri su raccolta diretta. I risultati inerenti l'esercizio di riferimento sono rapportati con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo corrisposto per il 2019 a fronte dei risultati 2018 è stato pari ad una percentuale del 1,45% della retribuzione fissa del restante personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali;
- **Sistema incentivante** collegato al raggiungimento di obiettivi annuali predefiniti. Nel corso dell'esercizio 2019 la Banca non ha introdotto alcun sistema incentivante e pertanto non è stata corrisposta alcuna somma connessa a tale sistema;
- **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. Nel corso dell'esercizio 2019 non è stato corrisposto alcun premio una tantum connesso a prestazioni meritevoli.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 25% 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. Nel corso dell'esercizio 2019 la Banca non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto Personale.



In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25% 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.

Nel corso dell'esercizio 2019 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**

Gli eventuali compensi riconosciuti agli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede sono coerenti con le attività svolte e i profili di rischio connessi, improntati non solo al conseguimento di obiettivi commerciali ma anche a criteri di correttezza nella relazione con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina.

#### **Modalità di corresponsione della remunerazione variabile**

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, le Politiche di remunerazione 2019 prevedono per tutto Personale più rilevante della Banca che non sia identificato come Personale più rilevante di Gruppo, il differimento del pagamento per una quota pari al 20% delle componenti variabili della retribuzione, per un periodo di tempo di un anno. Qualunque premio variabile di importo pari o inferiore a 5.000,00 euro viene erogato interamente in contanti e in un'unica soluzione.

Nel 2019 la Banca non ha applicato alla remunerazione variabile del personale più rilevante il differimento previsto dalla politica di remunerazione, in quanto gli importi corrisposti a titolo di premio annuale per i dirigenti e di premio aziendale per i quadri direttivi e le aree professionali, rientranti nella categoria del personale più rilevante, sono stati di importo inferiore a 5.000,00 euro.

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

### Informazioni ai sensi dell'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	214,55
Direzione generale	243,57
Personale più rilevante - area commerciale	317,71
Personale più rilevante - area credito	-
Personale più rilevante - area finanza	-
Personale più rilevante - area controllo	-
Personale più rilevante - altre aree	103,71

### Informazioni ai sensi dell'Art. 450 CRR, primo comma, lettera h), sub i) e sub 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	Numero beneficiari	Importo				Totale
				contanti	azioni	strumenti collegati alle azioni	altre tipologie di strumenti	
Organi di governo e direzione generale	12	455,03	2	3,10	-	-	-	3,10
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	1	101,85	1	1,86	-	-	-	1,86

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")	4	312,90	4	4,81	-	-	-	4,81

**Informazioni ai sensi dell'Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- sub) iii) e iv)**

**3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE**

Personale più rilevante	Importo quote differite				
	riconosciute nell'esercizio	corrisposte nell'esercizio	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati	non corrisposte nell'esercizio	quote differite residue
Organi di governo e direzione generale	-	-	-	-	-
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")	-	-	-	-	-

**Informazioni ai sensi dell'Art. 450 CRR, primo comma, lettera h), sub v) e vi)**

Ai sensi dell'art. 450 CRR, primo comma, lettera h), sub v) e vi) si informa che la Banca non ha corrisposto nell'anno 2019 al Personale più rilevante importi a titolo di indennità di inizio rapporto

(welcome bonus) o compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (severance payments).

**Informazioni ai sensi dell'Art. 450 Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)**

Ai sensi dell'art. 450, lett. i) si informa che in Banca non sono presenti soggetti che hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.

**Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale**

**6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE**

*(valori in migliaia di euro)*

<b>Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale</b>	<b>Remunerazione lorda complessiva</b>
Presidente CdA	77,52
Vice Presidente CdA	46,85
Consigliere 1 e Presidente C.E. fino a 27.04.19	8,55
Consigliere 2 e Vicepresidente C.E. fino al 04.03.19	1,67
Consigliere 3 - membro del C.E fino al 18.03.19 - Vice Presidente C.E. dal 19.03.19 - Presidente C.E. dal 28.04.19	26,65
Consigliere 4 e Vicepresidente C.E. dal 28.04.19	19,27
Consigliere 5 e membro C.E. dal 19.03.19	12,60
Consigliere 6	10,60
Consigliere 7	10,85
Direttore Generale	106,18
Vicedirettore Generale vicario - fino al 31.03.19	43,50
Vice Direttore Generale	93,89