

**Banca di Credito Cooperativo  
Sangro Teatina di Atesa**

**Attuazione delle politiche di remunerazione  
2018**

Approvato dal CdA

Data 18/04/2019

## Sommario

<b>1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione</b>	<b>3</b>
<b>2. Informazioni sulle remunerazioni</b>	<b>4</b>
<b>3. Informativa quantitativa</b>	<b>6</b>

## 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

La Politica di remunerazione 2018 è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 06/05/ 2018 e resa disponibile sul sito internet [www.bccsangro.it](http://www.bccsangro.it)

Le funzioni Risorse Umane Pianificazione e Controllo, Risk Management e Compliance hanno collaborato, ciascuna per la propria competenza, alla declinazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2018, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni Compliance e Internal Audit, ciascuna 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 2018 alle Politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa emanata dalla Banca d'Italia.

L'esito delle attività delle funzioni di controllo evidenzia una valutazione di prevalente "adeguatezza".

il Referente interno della Funzione Compliance ha verificato la conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019, Sezione II, e in particolare la corretta declinazione delle previsioni soggette e proporzionalità in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e le Politiche di Gruppo. Per tutte le ulteriori previsioni vale quanto previsto nel Parere della Funzione Compliance di Capogruppo.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, per il 2018 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche.

In particolare:

- **nelle Politiche 2017 per il personale rilevante ha individuato i seguenti soggetti:**

1. i componenti del Consiglio di Amministrazione
2. il Direttore Generale
3. il Responsabile della Funzione di gestione dei rischi, Compliance e Antiriciclaggio
4. il Referente interno delle Funzioni di controllo esternalizzate
5. il Responsabile dell'Area Amministrativa (Pianificaz.e Budgeting/ Finanza/Bilancio e segnalazioni) e ICT
6. il Responsabile dell'Area Affari/Crediti

- **nelle Politiche 2018 per il personale rilevante ha individuato i seguenti soggetti:**

1. i componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. i componenti del comitato esecutivo (se nominati)
3. il Direttore Generale;
4. il Vice Direttore Generale (se nominato)
5. i responsabili/referenti interni delle Funzioni aziendali di controllo, in particolare:
  - a. il responsabile della Funzione di Risk Management;
  - b. il referente interno della Funzione di Compliance;
  - c. il referente interno della Funzione Antiriciclaggio;
  - d. il referente interno della Funzione di Internal Auditing individuato all'interno del Consiglio di Amministrazione;
6. i responsabili delle principali aree di business e funzioni di staff, in particolare:
  - a. Responsabile Ufficio Crediti;
  - b. Responsabile Ufficio Finanza;
  - c. Responsabile Ufficio Controllo di Gestione Pianificazione Strategica;
  - d. Responsabile Area Amministrativa;

- e. Responsabile Monitoraggio Crediti/Legale;
- f. Responsabile Area Commerciale.

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 2018.

In particolare, la Banca in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea 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 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 2018.

## 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 06/05/2018, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, i Vice presidenti, 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.

---

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

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 della remunerazione è correlata ai risultati aziendali e individuali come di seguito specificato.

#### **Remunerazione variabile del personale più rilevante**

- **Premio annuale**, sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti non è avvenuta alcuna erogazione.
- **Sistema incentivante** non è prevista per il Direttore Generale e gli altri Dirigenti. La remunerazione incentivante non è stata erogata nel 2018 per nessun dipendente.
- **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 2018 non sono stati riconosciuti premi una tantum.

In nessun caso, per il personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 30 % della retribuzione fissa del personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2018.

#### **Remunerazione variabile 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 2018 è pari ad una percentuale dello 0,33% della retribuzione fissa del restante personale;
- **Sistema incentivante**. La Banca ha definito, ai sensi dell'art. 50 CCNL, un sistema incentivante non ancora attivato pertanto non sono stati erogati 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. Nel corso dell'esercizio 2018 non sono stati riconosciuti premi una tantum.

Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Non sono stati erogati ulteriori premi.

Non sono state corrisposte erogazioni per cessazione del rapporto di lavoro (severance payments) inclusi i cd. *golden parachutes*, né *incentivi all'esodo*, nel 2018 non sono presenti cessazioni di lavoro.

Nel corso dell'esercizio 2018 non sono state erogate componenti a titolo di severance payments. La Banca non si avvale di Promotori finanziari.

#### Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

L'unica componente variabile corrisposta si riferisce al PDR e non è stata corrisposta attraverso 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 2018, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle politiche di remunerazione.

#### Sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione informazioni quantitative aggregate per tutto il personale della banca

Rif. Articolo 450, lett. G)

##### 1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)	
	Personale più rilevante	Restante personale
Organi aziendali	145.501	-
Direzione generale	148.521	0
Area commerciale	61.552	2.355.837
Area credito	80.002	211.421
Area finanza	93.532	88.941
Area controllo	57.913	42.202
Altre aree	102.897	239.497

#### Informazioni aggregate per il personale più rilevante del gruppo informazioni suddivise tra la componente fissa e variabile

Rif. Articolo 450, lett. H), sub i) e ii)

##### 2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE LIQUDATE DELL'ESERCIZIO

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo (3)	Numero beneficiari	Importo (4)				
				Importo (4)	azioni (5)	strumenti finanziari collegati alle azioni (5)	altre tipologie (6)	Totale
Organi di governo e direzione generale (1)	12	291.232	1	2.789	-	-	-	294.021
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	2	172.490	2	576	-	-	-	173.066
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	57.698	1	216	-	-	-	57.914
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	3	163.850	3	600	-	-	-	164.450

Rif. Articolo 450, lett. H), sub iii) e iv) non corrisposti

Rif. Articolo 450, lett. H), sub v) e vi) non corrisposti

Rif. Articolo 450, lett. I) non presenti

## Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione

Rif. Articolo 450, lett. j)

### REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	69.048
Vice Presidente Consigliere 1	22.036
Vice Presidente Consigliere 2	12.627
Vice Presidente Consigliere 3	8.400
Consigliere 4	3.600
Consigliere 5	3.600
Consigliere 6	4.200
Consigliere 7	4.657
Consigliere 8	4.900
Consigliere 9	4.093
Consigliere 10	8.340
Direttore generale	148.521