

Attuazione delle politiche di remunerazione 2020

Bene Banca Credito Cooperativo di Bene Vagienna (Cuneo) s.c.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

12 aprile 2021

Sommario

| | |
|--|-----------|
| 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione | 3 |
| 2. Informazioni sulle remunerazioni | 5 |
| 3. Informativa quantitativa | 8 |
| 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 01 gennaio 2019, la Bene Banca Credito Cooperativo di Bene Vagienna (Cuneo) s.c. 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 delineate dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 30 giugno 2020 e resa disponibile sul sito internet www.benebanca.it.

La Direzione Generale, l'U.O. Personale e il Referente interno della Direzione Risk Management e della Funzione 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.

La Funzione Compliance e l'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 100% per il Personale Più Rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo; 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:
 - o per il Personale Più Rilevante e il restante personale non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari al 50%;

- o per il Personale Più Rilevante e il restante personale appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari al 30%.
- 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») e sono state meglio chiarite alcune modalità applicative; in termini di ammontare, tale compenso non può essere superiore a 362.500 Euro.
- 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 40.000 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:

- 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 30 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, del Presidente, dei Vice Presidenti, dei 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 delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane sia per i Dirigenti sia per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.

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 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 dell'1,3% della retribuzione fissa del Personale Più Rilevante;
- **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 una tantum per complessivi 45,9 mila Euro a 9 dipendenti, rientranti nel perimetro del Personale Più Rilevanti, che hanno evidenziato prestazioni particolarmente meritevoli nel proprio ambito di competenza. Tali premi, riferiti alla performance realizzata dal Personale Più Rilevante nel 2020, verranno corrisposti nel corso del 2021 e, dal momento che singolarmente non superano un importo di 40.000 Euro e non rappresentano più di un terzo della remunerazione totale, verranno erogati in contanti e in un'unica soluzione (up front).

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.

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 riconosciute e erogate componenti a titolo di severance a favore di Personale Più 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 un anno.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta in forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

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

REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

Articolo 450 CRR, primo comma, lettera g)

(valori in migliaia di euro)

| Aree di business | Retribuzione totale lorda dell'esercizio |
|--|--|
| Organi di governo | 148,85 |
| Direzione generale | 323,17 |
| Personale Più Rilevante - Area commerciale | - |
| Personale Più Rilevante - Area credito | 184,64 |
| Personale Più Rilevante - Area finanza | 96,31 |
| Personale Più Rilevante - Area controllo | - |
| Personale Più Rilevante - Altre aree | 260,61 |
| Altro personale | - |

COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

Articolo 450, primo comma, lett. h), sub i) e ii)

(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 | 9 | 442,69 | 2 | 29,33 | - | - | - | 472,02 |
| Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali | 7 | 514,63 | 7 | 26,92 | - | - | - | 541,55 |
| 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") | - | - | - | - | - | - | - | - |

QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

Articolo 450 CRR, primo comma, lettera h)- iii- iv

(valori in migliaia di euro)

| 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 | - | - | - | 2,38 | - |
| 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") | - | - | - | - | - |

INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

Articolo 450, primo comma, lett. h), sub v) e vi)

Non sono state corrisposte indennità di inizio e fine rapporto a Personale Più Rilevante.

REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

Nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della Banca ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di Euro.

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Articolo 450 CRR, primo comma, lettera j)

(valori in migliaia di euro)

| Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Remunerazione lorda complessiva (1) |
|--|--|-------------------------------------|
| Presidente CdA | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 56,05 |
| Vice Presidente Vicario CdA Consigliere del CdA e Componente del Comitato Esecutivo precedentemente all'Assemblea dei Soci del 30/06/2020 | 30/06/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 30/06/2020 | 18,55 |
| Vice Presidente CdA Consigliere del CdA precedentemente all'Assemblea dei Soci del 30/06/2020 | 30/06/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 30/06/2020 | 14,05 |
| Consigliere 1 e Componente del Comitato Esecutivo | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 17,05 |
| Consigliere 2 e Componente del Comitato Esecutivo | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 17,30 |
| Consigliere 3 - Amministratore indipendente e link auditor | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 13,05 |
| Consigliere 4 Componente del Comitato Esecutivo successivamente all'Assemblea dei Soci del 30/06/2020 | 01/01/2020 - 31/12/2020 30/06/2020 - 31/12/2020 | 12,80 |
| Direttore Generale | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 179,88 |
| Vice Direttore Generale | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 143,29 |

(1) La retribuzione dei componenti degli Organi aziendali è composta dai gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni e da un'indennità riconosciuta agli amministratori investiti di particolari cariche.

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 di 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 di 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. Sono state altresì fornite indicazioni alla Banca volte a suggerire la revisione di un accordo individuale in essere con un dipendente al fine di allinearli, per la parte di remunerazione variabile, a quanto previsto dalla normativa e dalle Politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti.

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