

# Attuazione delle politiche di remunerazione

## 2019



**BANCA DI  
CHERASCO**  
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO



Approvata da Consiglio di Amministrazione

Data 11 maggio 2020

## Sommario

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

## 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

Con riferimento all'informativa sull'attuazione delle Politiche 2019, secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia (Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI - Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati), la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione per l'esercizio di riferimento.

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, 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.

A partire dal 1° gennaio 2019 la Banca di Cherasco è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

Le Politiche di remunerazione ed incentivazione 2019 della Banca sono state definite dal Consiglio di Amministrazione della Banca nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida della Capogruppo, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 30 aprile 2019 e resa disponibile sul sito internet [www.bancadicherasco.it](http://www.bancadicherasco.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.

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.

## 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 aprile 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 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 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:

- premio annuale per i Dirigenti, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti. In merito alla remunerazione variabile per l'esercizio del 2019 si precisa che non sono stati riconosciuti premi o incentivi;
- premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale/Accordo regionale del 18/12/2013, secondo i parametri stabiliti dal Contratto collettivo nazionale del 21 dicembre 2012, rapportando i complessivi risultati aziendali inerenti all'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. Per il 2019 è stato erogato il premio di risultato per un importo complessivo pari a euro 141.274,30;
- sistema incentivante: la Banca non ha definito, per il 2019, un sistema incentivante i cui premi vadano erogati al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati annualmente;

- premi una tantum, a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento, opportunamente documentati e motivati. Tale remunerazione, basata sulle performance, consiste in erogazioni di carattere individuale riconosciute in un'unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca, che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura. L'ammontare massimo della remunerazione variabile basata sulle performance (cd. Bonus pool) è stata predeterminata, prevedendo lo stanziamento di uno specifico costo. Con riferimento all'esercizio 2019, sono stati corrisposti n. 52 premi una tantum, rientranti nel bonus, per un ammontare pari a euro 131.600,00;

- ulteriori erogazioni: consistono nell'erogazione di somme di importo contenuto a titolo di liberalità, in occasione di eventi particolari che interessano singoli dipendenti (quali matrimonio o nascita/adozione figli) e le corresponsioni previste da CCNL di riferimento (come premi per diploma o per laurea o di anzianità di servizio). Nel corso del 2019, al verificarsi di particolari eventi, sono state effettuate tali erogazioni.

In nessun caso l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato i limiti previsti dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019, ovvero il 100% della retribuzione fissa per il Personale più rilevante previsto, il 50% della retribuzione fissa per il restante personale ed il 33% della retribuzione fissa per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo.

Per quanto concerne i 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, si precisa che, nel corso dell'esercizio 2019, sono state corrisposte erogazioni a titolo di incentivo all'esodo, a due dipendenti (di cui uno rientrante nella categoria del personale più rilevante). Tale remunerazione, da considerarsi remunerazione variabile sulla base di quanto disciplinato nelle Politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dalla Banca nel 2019, non viene presa in considerazione nel calcolo del rapporto variabile/fisso.

Il Consiglio ha deliberato il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sulla base di criteri ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato. Si precisa che ad oggi non sono stati assunti collaboratori a progetto.

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca ha applicato alla remunerazione del Personale più rilevante i meccanismi di differimento previsti dalla politica di remunerazione pari al 20% remunerazione variabile per un periodo di 1 anno.

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.

Infine, si evidenzia che nel corso del 2019 il tema delle politiche di remunerazione ed incentivazione è stato affrontato complessivamente in 14 riunioni del Consiglio di Amministrazione.

### 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.

#### REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	247,80
Direzione generale	499,12
Personale più rilevante - area commerciale	1.704,72
Personale più rilevante - area credito	350,57
Personale più rilevante - area finanza	77,43
Personale più rilevante - area controllo	352,38
Personale più rilevante - altre aree	173,83
Altro personale	5.769,73

#### 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)
Organi di governo e direzione generale (1)	9	746,92					
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	4	316,93	4	138,39			138,39

Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	4	342,41	4	9,98				9,98
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	31	1.787,15	28	64,07				64,07

**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)								
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali			1	125,00	125,00	1	30,00	30,00
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)								

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in Banca non sono presenti soggetti che beneficiano o che hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 milione di euro.

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

### REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA	80,00
Vice Presidente CdA	15,00
Consigliere 1	9,20
Consigliere 2	6,80
Consigliere 3	9,20
Consigliere 4	8,80
Consigliere 5	9,20
Consigliere 6	9,20
Consigliere 7	8,80
Amministratore indipendente	5,00
Referente Internal Audit	5,00
Presidente Collegio Sindacale	33,20
Sindaco effettivo	24,40
Sindaco effettivo	24,00
Direttore generale	313,20
Vice Direttore generale	185,92