



Informativa sulle politiche di remunerazione

Esercizio 2018

1. Premessa

La Banca Popolare di Cortona adotta politiche di remunerazione rispettose del principio di sana e prudente gestione, nella consapevolezza che adeguati meccanismi di remunerazione ed incentivazione favoriscano la competitività ed il governo dell'impresa.

Le politiche di remunerazione a cui l'informativa fa riferimento sono quelle vigenti al 31 dicembre 2018 e sono riportate nel *Documento sulle politiche di remunerazione*, approvato dall'Assemblea dei Soci il 9 aprile 2017.

Nella presente informativa vengono fornite informazioni qualitative e quantitative sui sistemi e sulle prassi di remunerazione ed incentivazione adottate dalla Banca nel corso dell'esercizio 2018.

I dati quantitativi sulle prassi di remunerazione ed incentivazione, sono stati aggregati in conformità a quanto richiesto dalla normativa di riferimento e vengono presentati secondo il principio della competenza economica, anche al fine di una maggior coerenza e collegamento con i dati indicati nel Bilancio di esercizio 2018.

Le norme richiedono di fornire informazioni di maggior dettaglio per quei soggetti, la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, definiti "Personale più rilevante".

Infine è prevista una specifica *disclosure*, finalizzata a portare a conoscenza dell'Assemblea gli esiti delle attività di controllo svolte dalle competenti funzioni aziendali cui le norme di riferimento attribuiscono specifici compiti in materia.

2. Processo decisionale per la definizione delle politiche di remunerazione

Rientra nelle competenze dell'Assemblea Ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 22 dello Statuto) l'approvazione delle politiche di remunerazione a favore degli Organi aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato compresi eventuali piani di incentivazione. Le vigenti politiche di remunerazione sono state approvate dall'Assemblea dei Soci in data 9 aprile 2017.

Il *Documento sulle politiche di remunerazione* sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci è stato deliberato dal Consiglio di amministrazione in data 22 marzo 2017.

Nella predisposizione del Documento sono state coinvolte anche la Funzione di Compliance e la Funzione di Risk Management; in particolare:

- la Funzione di Compliance ha il ruolo di verificare la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché con eventuali standard di condotta applicabili alla Banca;
- la Funzione di Risk Management controlla, ove applicabile, la coerenza tra i criteri utilizzati per definire la parte variabile delle retribuzioni e la propensione al rischio della Banca, come stabilita dal Consiglio di amministrazione nel *Risk Appetite Framework*.

Durante l'esercizio 2018 le remunerazioni del personale della Banca sono state oggetto di discussione in n. 3 sedute del Consiglio di amministrazione.

Come previsto dalla normativa interna ed esterna di riferimento il Consiglio di amministrazione nella seduta del 6 marzo 2019 ha riesaminato il *Documento sulle politiche di remunerazione*, ravvisando la necessità di apportare alcune modifiche. La nuova versione del Documento, opportunamente analizzata dalla Funzione di *Compliance* e dalla Funzione di *Risk Management*, verrà sottoposta all'Assemblea ordinaria dei Soci in data 23 marzo 2019, in prima convocazione, ovvero in data 24 marzo 2019, in seconda convocazione.

3. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca Popolare di Cortona si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della Legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- garantire adeguatezza della remunerazione e degli incentivi in modo da assicurare efficacia, competitività, stabilità e competenza nella conduzione dell'azienda;
- essere coerente con gli obiettivi strategici della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- attuare politiche retributive che trovino un equilibrio tra componente fissa e componente variabile e garantire che l'erogazione delle parti variabili sia subordinata a criteri predeterminati, chiari e misurabili;
- documentare in modo adeguato le politiche di retribuzione (Organi

aziendali, Management, personale dipendente, collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato);

- non adottare forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari;
- tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli Organi e nelle Funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo bensì prevedere un'adeguatezza dei compensi in coerenza con il livello di responsabilità e di impegno.

4. Identificazione del personale più rilevante

Ai fini della definizione del *Documento sulle politiche di remunerazione* approvato dall'Assemblea in data 9 aprile 2017, il Consiglio di amministrazione ha condotto un'accurata ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative), al fine di individuare quei soggetti che hanno o che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. Per tali soggetti, definiti "Personale più rilevante", è richiesto un maggior grado di attenzione alla coerenza tra i meccanismi di calcolo della parte variabile della remunerazione e l'andamento dei rischi aziendali. Sulla base della valutazione effettuata dal Consiglio di amministrazione sono state rilevate le figure di seguito riportate:

- I componenti del Consiglio di amministrazione (n. 7);
- Il Direttore generale;
- I Responsabili di Area¹ (n. 3);
- I Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo² (n. 4);
- Altro personale che assume rischi in modo significativo³ (n. 2).

Si evidenzia che il numero totale del Personale più rilevante è pari a 17 e che non ci sono state variazioni rispetto all'anno precedente. Si evidenzia, infine, che tutti

¹ Responsabile Area Amministrazione, Responsabile Area Operations e Responsabile Area Crediti.

² Responsabile Funzione di Compliance, Responsabile Funzione di Risk Management, Responsabile della Funzione Antiriciclaggio e Referente Interno della Funzione di I/A.

³ Responsabile Ufficio Segreteria e Responsabile della Funzione Affari Legali e Contenzioso.

i soggetti che ne hanno soddisfatto i requisiti normativamente previsti, sono stati identificati come personale più rilevante, senza quindi alcuna esclusione.

5. Parte variabile della retribuzione

Consiglio di amministrazione: agli Amministratori non vengono erogati compensi in forma variabile; essi sono destinatari di soli compensi nella misura fissa approvata annualmente dall'Assemblea dei Soci. Al Presidente del Consiglio di amministrazione è assegnata una indennità di funzione e di rappresentanza nella misura fissa stabilita dal Consiglio per ogni esercizio.

Collegio sindacale: i Sindaci non sono destinatari di alcuna componente variabile ed il loro compenso è stabilito dall'Assemblea, anche prendendo a riferimento i parametri per la liquidazione dei compensi previsti per i dottori commercialisti e gli esperti contabili.

Direttore generale: la componente variabile della retribuzione del Direttore generale nel suo complesso non può superare il 50% della retribuzione fissa dell'anno di riferimento. La determinazione della componente variabile tiene conto di elementi di *performance* economica, adeguatamente corretti per tener conto di fattori di rischio e dell'adeguatezza patrimoniale; a tal fine viene presa in considerazione la voce di Bilancio (prospetto della redditività complessiva) "Redditività complessiva" quale valido indicatore di tali componenti⁴; all'indicatore di *performance* vengono altresì applicati dei fattori correttivi al fine di meglio ponderare l'andamento dei crediti deteriorati, la posizione patrimoniale e di liquidità della Banca. Il periodo di valutazione della *performance (accrual period)* è triennale. Qualora l'indicatore di *performance* non raggiunga risultati soddisfacenti, sono previsti meccanismi che riducono la parte variabile della retribuzione fino ad azzerarla. Almeno il 50% della retribuzione variabile deve essere differita per un periodo di tempo non inferiore a n. 3 anni; la quota differita viene corrisposta secondo un criterio *pro-rata temporis* (tra il termine dell'*accrual period* e la data di corresponsione della prima quota della parte di retribuzione variabile differita deve intercorrere almeno un anno). Infine si evidenzia che sono previste clausole che consentono di:

- correggere le quote della retribuzione variabile differita verso il basso,

⁴ L'indicatore tiene conto di: *performance economica della Banca, perché è inclusivo dell'utile netto di conto economico; rischi aziendali, poiché è inclusivo delle svalutazioni e degli accantonamenti di bilancio; movimenti di patrimonio netto che possono incidere sull'adeguatezza patrimoniale della Banca.*

qualora vi sia un aumento dell'esposizione ai rischi (diminuzione del *CET 1 Capital ratio*);

- azzerare il premio o ottenerne la restituzione, qualora emergano comportamenti non conformi del Direttore generale.

Personale dipendente: ai sensi del *Documento sulle politiche di remunerazione*, gli strumenti in cui si articola la componente variabile della retribuzione del personale dipendente della Banca sono costituiti da:

- a) Premi accordati su base non discrezionale: vi rientra il Premio variabile di risultato accordato a tutto il personale dipendente della Banca (ad eccezione del Direttore generale), ai sensi del CCNL del credito e sulla base delle disposizioni contenute nel *Contratto integrativo aziendale*; si tratta di un premio attribuito in base al risultato complessivo conseguito dalla Banca, teso ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano Strategico di Impresa. Il premio deve essere strutturato prendendo a riferimento sia indicatori di *performance* che di rischiosità; a tali fini la performance aziendale deve essere misurata almeno in termini di produttività e di redditività; per la misurazione della rischiosità è necessario quantomeno riferirsi al rischio di credito anche utilizzando indicatori capaci di esprimere il grado di deterioramento del credito. Il totale dei premi erogabile annualmente ai quadri ed al personale delle aree professionali non deve superare il 7% della retribuzione fissa complessiva riconosciuta a tutto il personale dipendente nell'anno di riferimento del premio. Il premio non può essere accordato qualora non sia economicamente⁵ e patrimonialmente sostenibile; qualora non sia finanziariamente sostenibile, il suo pagamento viene differito nel tempo.
- b) Erogazioni una tantum: l'erogazione una tantum rappresenta il riconoscimento per un particolare obiettivo conseguito in relazione ad un determinato compito o progetto; deve riguardare lo specifico contributo di un singolo dipendente e rappresenta quindi di norma una erogazione eccezionale. Al riguardo si sottolinea che l'obiettivo raggiunto deve essere tangibile, e l'intero processo decisionale che ha portato all'assegnazione dell'una tantum deve essere opportunamente documentato nel verbale dell'adunanza del Consiglio di amministrazione che ne ha stabilito l'erogazione su proposta del Direttore generale. Qualora dopo l'erogazione del premio, emerga che il dipendente interessato abbia agito in maniera non

⁵ Il premio non può essere accordato qualora la "Redditività complessiva" dell'esercizio di competenza sia inferiore ad euro 500 mila.

conforme, al fine di raggiungere l'obiettivo premiato, ovvero abbia fatto in modo tale che l'obiettivo apparisse raggiunto quando in realtà non lo era, gli Organi aziendali intervengono richiedendo la restituzione della somma corrisposta. L'importo della erogazione una tantum non può rappresentare più del 10% della retribuzione fissa.

Per il personale più rilevante almeno il 50% dell'una-tantum deve essere corrisposto decorso un anno dal termine del periodo di valutazione.

- c) In luogo del Premio variabile di risultato può essere strutturato un premio di produttività aziendale ex articolo 48 del CCNL ed un sistema incentivante ex articolo 51 del CCNL, purché l'ammontare delle risorse destinate a ciascuno di questi, su base annua, non superi il 5% della retribuzione fissa (annua), complessivamente riconosciuta al personale dipendente e siano rispettati tutti i principi contenuti nelle Disposizioni di vigilanza pro-tempore vigenti.

6. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività.

Importi in euro/000

Aree di attività	Parte fissa della retribuzione	Parte variabile della retribuzione		Contributi ed imposte a carico dell'azienda	Spese per il personale
		Importo	% su retribuzione fissa		
A Organi aziendali	231	-	0%	44	275
Consiglieri ⁶	168	-	0%	31	199
Sindaci	63	-	0%	13	76
B Struttura centrale	646	2	0,3%	152	800
di cui personale più rilevante ⁷	520	2	0,4%	122	644
C Area Amministrazione	307	1	0,3%	73	381
di cui personale più rilevante	108	-	0%	26	134
D Area Operations	555	3	0,5%	131	689
di cui personale più rilevante	100	-	0%	25	125
E Area Crediti	544	2	0,4%	130	676
di cui personale più rilevante	103	-	0%	26	129
F Rete Commerciale	1.946	10	0,5%	461	2.417
TOTALE AL 31/12/2018	4.229	18	0,4%	991	5.238

⁶ La voce comprende la retribuzione del Presidente del C.d.a. per euro 58 mila; per quanto attiene la retribuzione degli altri componenti del C.d.a., questa è stata per n. 3 Consiglieri pari ad euro 19 mila, per n. 2 Consiglieri pari ad euro 18 mila, per n. 1 Consigliere pari ad euro 17 mila.

⁷ La voce comprende la retribuzione del D.g.; l'importo lordo della retribuzione fissa corrisposta nel 2018 ammonta ad euro 205 mila (di cui euro 5 mila per ferie maturate e non godute).

La parte fissa della retribuzione è composta da voci costanti nel tempo e non dipendenti dai risultati; questa è determinata in base al CCNL del credito ed al *Contratto integrativo aziendale*, ed è funzione dell'inquadramento dei dipendenti. La parte variabile della retribuzione è composta dalle voci descritte nel paragrafo che precede. La definizione puntuale di "parte fissa" e di "parte variabile" è contenuta nel *Documento sulle politiche di remunerazione*.

7. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie di personale più rilevante.

Importi in euro/000

Categorie di personale più rilevante	Numero di beneficiari	Parte fissa della retribuzione	Parte variabile della retribuzione	
			Importo	% su retribuzione fissa
Componenti del Consiglio di Amministrazione	7	168	0	0,0%
Direttore generale e altro "Personale più rilevante"	6	655	2	0,3%
Responsabili Funzioni Aziendali di controllo	4	178	1	0,6%
TOTALE AL 31/12/2018	17	1.001	3	0,3%

I dati della tabella che precede si riferiscono all'organico in forza al 31 dicembre 2018. Gli importi riferiti alla componente variabile della retribuzione sono stati erogati in forma di "ticket compliments"; non sono previsti pagamenti basati su strumenti finanziari.

Nell'esercizio 2018 è stata corrisposta (al netto di una componente *malus*) la parte variabile differita del premio del Direttore generale dell'esercizio 2015 pari ad euro 8 mila, dell'esercizio 2016 pari ad euro 4 mila ed il 50% della parte variabile del premio 2017 pari ad euro 2 mila. Nell'esercizio 2019 verrà corrisposta la parte differita del premio del Direttore generale relativo all'esercizio 2015 pari ad euro 8 mila; negli esercizi 2019 e 2020 verrà corrisposta la parte differita del premio relativo all'esercizio 2016 in ragione di euro 4 mila per anno e la parte differita del premio relativo all'esercizio 2017 pari ad euro mille per anno; nel 2021 verrà corrisposta la parte differita del premio relativo all'esercizio 2017, pari ad euro mille.

Durante l'esercizio non sono stati riconosciuti pagamenti per trattamento di fine rapporto a dipendenti rientranti nella definizione di personale più rilevante.

8. Esito dei controlli svolti dalla Funzione di Internal Audit

La Funzione di *Internal Audit* ha verificato che le prassi di remunerazione adottate nel corso del 2018, fossero rispondenti alle vigenti politiche di remunerazione (approvate dall'Assemblea dei Soci del 9 aprile 2017), nonché a quanto previsto dalla vigente normativa di riferimento. Dalla verifica svolta è emerso come le prassi di remunerazione seguite dalla Banca risultino coerenti con il vigente dettato normativo, non prevedendo forme di retribuzione di natura variabile e meccanismi di incentivazione a discapito di un corretto equilibrio tra la componente variabile e quella fissa, nonché in contrasto con le strategie aziendali di lungo periodo.

9. Esito dei controlli svolti dalla Funzione di Compliance

Come previsto dalla normativa di riferimento, la Funzione di *Compliance* è stata coinvolta nel processo che ha portato all'aggiornamento del *Documento sulle politiche di remunerazione* che verrà sottoposto all'Assemblea ordinaria dei Soci in data 23 marzo 2019, in prima convocazione, ovvero in data 24 marzo 2019, in seconda convocazione. Dal lavoro svolto, il *Documento sulle politiche di remunerazione*, come aggiornato dal Consiglio di amministrazione in data 6 marzo 2019, è risultato conforme alla normativa di riferimento e non in contrasto con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto e del Codice etico.

10. Esito dei controlli svolti dalla Funzione di Risk Management

La Funzione di *Risk Management* ha svolto una verifica circa la sostenibilità patrimoniale dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile del personale della Banca (c.d. *bonus pool*), come risultante dalla tabella riportata al paragrafo 6. della presente Informativa. Dalle analisi effettuate è emerso che il *bonus pool* risulta patrimonialmente sostenibile, considerando sia i requisiti minimi richiesti in materia di fondi propri, che la propensione al rischio della Banca e consente di rispettare le indicazioni fornite dalla Banca Centrale Europea sulle politiche relative alla remunerazione variabile⁸.

La Funzione di *Risk Management* valuterà la sostenibilità finanziaria del *bonus pool* al momento dell'effettiva erogazione della parte variabile della retribuzione del Direttore generale.

Come previsto dalla vigente normativa di riferimento, nel mese di marzo 2019, la Funzione di *Risk Management* ha inoltre verificato che i criteri utilizzati per

⁸ Comunicazione Banca d'Italia n. 0285904/18 del 07/03/2018.

definire la parte variabile delle retribuzioni, come descritti nel vigente *Documento sulle politiche di remunerazione*, siano coerenti con la propensione al rischio della Banca e prevedano adeguati meccanismi di *risk adjustment*, senza rilevare elementi di criticità.

Cortona, 6 marzo 2019

Il Consiglio di amministrazione