



**Banca di Credito Cooperativo di Sarsina**

**Informativa sull'attuazione  
delle politiche di  
remunerazione  
2020**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione**

**Data 22/04/2021**



## Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	7



## 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo di Sarsina 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 definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 04 luglio 2020 e resa disponibile sul sito internet [www.bccsarsina.it](http://www.bccsarsina.it).

Le funzioni Direzione (per gli aspetti legati alla gestione delle risorse umane), referente Risk Management e referente 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.

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 2020 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

L'esito delle attività delle Funzioni aziendali di controllo hanno portato alle seguenti valutazioni.

In ambito di conformità in base all'esito della valutazione ex ante condotta nel 2020:

- Con riferimento alla Sezione I "Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo", che riporta il testo integrale delle Politiche di Gruppo applicabili a tutte le Società del Gruppo, è stato rilasciato il parere di conformità del 16 aprile 2020 da parte della Direzione Compliance di Capogruppo, rispetto al quale si evidenzia l'esito di "parziale conformità" (riferito alla possibilità, in casi eccezionali, di derogare ai limiti e/o discostarsi dai criteri fissati dalle Politiche con riferimento alle "Severance").

- Relativamente alla Sezione II "Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca" personalizzata in applicazione del criterio di proporzionalità, il Referente interno Compliance ne ha riscontrato la generale conformità con particolare riferimento alle seguenti fonti:

- Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo 2020 (recepiti nella Sezione I delle Politiche della Banca Affiliata) corredate dal parere di conformità rilasciato dalla Direzione Compliance di Capogruppo esternalizzata;
- Linee guida rilasciate dalla Capogruppo (tra cui ad es. Linee guida per l'identificazione del Personale più rilevante 2020 per le Banche Affiliate; Linee guida per la determinazione dei compensi degli Organi Sociali e del Direttore Generale delle Società del Gruppo; Linee guida per il recepimento e l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2020);

Le analisi ex post condotte dalla Funzione Internal Audit sulle politiche di remunerazione e di incentivazione adottate dalla banca per il 2020 hanno fatto emergere una situazione di sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo basso. In riferimento alle due aree di miglioramento segnalate dall'Internal Audit, in merito:

- all'adempimento degli obblighi di informativa al pubblico attraverso la pubblicazione sul sito della banca delle informazioni sulla remunerazione del personale e degli organi aziendali;
- all'acquisizione dei moduli aggiornati relativi alle "autodichiarazioni del Personale più rilevante in merito a conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e investimenti finanziari";

si assicura che tali suggerimenti saranno recepiti e previsti in via ordinaria, rispettivamente in seguito: all'assemblea ordinaria dei soci di approvazione del bilancio ed all'approvazione del perimetro del personale più rilevante da parte del CDA della banca.



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 rilevante della Banca appartenente alla categoria dei Dirigenti/Direttore Generale, l'incidenza massima della Remunerazione variabile sulla Remunerazione fissa è pari al 70%;
  - o per il Personale rilevante della Banca appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi e Aree Professionali, l'incidenza massima della Remunerazione variabile sulla Remunerazione fissa è pari al 45%;
  - o per il Personale rilevante di Banca appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, l'incidenza massima della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa è pari al 33%;
  - o per il restante personale, l'incidenza massima della Remunerazione variabile collegata a performance sulla remunerazione fissa è pari al 45%.
- 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;
- Le mensilità si intendono comprensive del rateo relativo alla tredicesima mensilità e ad eventuali ulteriori mensilità previste contrattualmente. In termini di ammontare, tale compenso non sarà superiore a 388.000 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 50.000 Euro o ad un terzo della remunerazione totale annua.

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.

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:

---

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



- 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 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.

Ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, attribuite all'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha stabilito, ai sensi degli artt. 2389 C.C. e 42 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto - quali il Presidente, il Vice presidente - 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 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

- **Premio annuale per i Dirigenti**, determinato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti, tenendo in considerazione indicatori economici/reddituali e patrimoniali quali: l'aumento dei fondi intermediati, l'incremento della solidità patrimoniale, un buon margine di intermediazione ed il rilevante aumento delle coperture riferite al comparto NPL's.

Il premio determinato nel 2021 a fronte dei risultati conseguiti nell'esercizio 2020 al personale più rilevante appartenente alla Dirigenza è risultato pari ad una percentuale del 18,69% della retribuzione lorda fissa dei dirigenti.

- **Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, che ha come presupposto incrementi di produttività e qualità del lavoro, nonché l'andamento economico dell'Azienda ed altri elementi prudenziali e di competitività, definiti dal Contratto Integrativo Regionale del 10.12.2009, secondo i parametri stabiliti dall'Accordo Nazionale del 21 dicembre 2012, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti.

L'importo per il 2020<sup>2</sup> è pari ad una percentuale del 4,54% della retribuzione fissa del restante personale.

- **La banca non ha adottato un sistema di incentivi per il personale 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. Con riferimento all'esercizio 2020 non sono stati riconosciuti ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva.

In nessun caso, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato i limiti sotto riportati, previsti dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020:

---

<sup>2</sup> Il PDR interessa sia il personale più rilevante e sia il restante personale e come stima è stato utilizzato il premio di competenza 2019.



Categoria del personale	Incidenza massima della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa
Personale rilevante della Banca appartenente alla categoria dei Dirigenti/Direttore Generale	70%
Personale rilevante della Banca appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi e Aree Professionali	40%
Personale rilevante della Banca appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo	33%
Personale non rilevante della Banca appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi e Aree Professionali	45%

**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 erogate componenti connesse alla cessazione del rapporto di lavoro (*severance*).

#### **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, per la componente variabile, che eccede la soglia di 50.000 euro e che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale, un meccanismo di differimento della quota pari al 20%, per un periodo di un anno.

Nessuna quota variabile di competenza dell'esercizio 2020 ha superato tale soglia.

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**

Rif. Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

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

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
	Personale più rilevante
Organi di governo	96.300,00
Direzione generale e relativo sostituto	297.980,48

(1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2020).

Nella componente fissa sono incluse le seguenti voci:

Per gli Organi Sociali:

compenso relativo al gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del CdA il cui valore è stabilito dall'Assemblea, compenso degli amministratori investiti di particolari cariche; compenso per l'amministratore indipendente e per l'amministratore Referente interno per la Funzione Internal Audit esternalizzata.



Per il personale dipendente:

1. RAL- retribuzione annua lorda
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

Nella componente variabile sono incluse le seguenti voci:

1. Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva: PAD-PdR (per il PdR come stima è stato utilizzato il premio di competenza esercizio 2019)
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (una tantum)
4. Severance (compensi per conclusione anticipata rapporto di lavoro)
5. Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa

Nella retribuzione lorda del personale più rilevante, non sono stati ricompresi i rimborsi spese ed i rimborsi chilometrici.

Il valore cumulativo di queste voci, riferite agli amministratori e personale dipendente (identificati come personale più rilevante), ammonta rispettivamente ad € 803,40 e 1.103,49.

Per quanto attiene alla figura dell'Amministratore indipendente (effettivo e supplente), introdotta dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di attività di rischio e conflitto di interessi nei confronti dei soggetti collegati, si precisa che nel corso del 2020 è stata riconosciuta come remunerazione specifica, la somma di € 200,00 sotto forma di gettone a fronte degli interventi svolti per l'espletamento del compito affidato.

Per quanto attiene alla figura dell'Amministratore Referente interno per la Funzione Internal Audit esternalizzata, si precisa che nel corso del 2020 è stata riconosciuta come remunerazione specifica, la somma di € 800,00 sotto forma di gettone a fronte degli interventi svolti per l'espletamento del compito affidato.

Rif. Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) -i - ii

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

Personale più rilevante (*)	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo (2)	Numero beneficiari	Importo (3)				Totale
				contanti/ denaro	azioni (4)	strumenti collegati alle azioni (4)	altre tipologie di strumenti (5)	
Organi di governo e direzione generale (1)	11	359.751,40	3	34.529,08	0	0	0	34.529,08

(\*) Personale così individuato al 31.12.2020

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale ed il sostituto del direttore generale.

(2) Componenti fisse della remunerazione che includono:

1. RAL- retribuzione annua lorda
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

(3) Componenti variabili della remunerazione (sia le quote up-front che le quote differite) riferite all'esercizio 2020 che includono le seguenti voci:

1. PdR / Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva (per il PdR come stima è stato utilizzato il premio di competenza esercizio 2019)
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (Una tantum)
4. Severance (compensi per conclusione anticipata rapporto di lavoro)

(4) Laddove applicabile.

(5) Laddove applicabile: quote dei premi corrisposti in strumenti per il personale più rilevante a livello consolidato





Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) - iii- iv

### 3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

Si precisa che gli importi della parte variabile non sono stati soggetti a differimento temporale nella corresponsione.

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) - v - vi

### 4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

Con riguardo al personale più rilevante, si informa che durante l'esercizio 2020, non sono stati riconosciuti pagamenti per indennità/trattamenti di inizio/fine rapporto.

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

### 5. REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA

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

Ai sensi delle Istruzioni della Banca d'Italia attinenti la raccolta di informazioni sui cd. "high earners"<sup>3</sup> si precisa che la Banca ha comunicato nei termini previsti la non esistenza di tali soggetti nel proprio organico.

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

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)

### 6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione lorda complessiva (1)
Presidente CdA	Fabbretti Mauro	01/01-31/12/2020	54.600,00
Vice Presidente CdA	Piccini Fabrizio (a)	01/01-31/12/2020	21.900,00
Consigliere	Bellavista Gilberto	04/07-31/12/2020	2.000,00
Consigliere	Bernabini Silvana (b)	01/01-31/12/2020	4.600,00
Consigliere	Branchetti Fabio	01/01-19/02/2020	0,00
Consigliere	Laghi Alan	01/01-31/12/2020	4.000,00
Consigliere	Piccini Gilberto (b)	01/01-31/12/2020	4.600,00
Consigliere	Riceputi Andrea	01/01-31/12/2020	4.600,00
Direttore generale	Freschi Mauro	01/01-31/12/2020	193.123,90
Sostituto del Direttore generale	Baraghini Arcadia	01/01-27/09/2020	51.137,16
Sostituto del Direttore generale	Rivaroli Matteo	28/09-31/12/2020	53.719,42

(1) Con riferimento ai componenti la Direzione, si intende la somma delle componenti fisse e variabili, della remunerazione (dati consuntivi per competenza del 2020).

(a) amministratore Referente interno per la Funzione Internal Audit esternalizzata

(b) amministratore indipendente

3 Ovvero, personale la cui remunerazione totale è pari ad almeno un milione di euro su base annuale