

Attuazione delle politiche di remunerazione 2020

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 7 aprile 2021

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	9
Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa	16

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, CORTINABANCA – Credito Cooperativo – Società cooperativa è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. Le Politiche di remunerazione 2020 della Banca sono state definite dal Consiglio di Amministrazione della stessa nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle Linee guida emanate dalla Capogruppo, sono state approvate dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 8 luglio 2020 e rese disponibili sul sito internet www.cortinabanca.it.

Le funzioni preposte hanno provveduto 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.

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 PPR non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari al 75%;
 - o per il PPR appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari al 33%;
 - o per il restante personale è pari al 50%;

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;
- 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'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;
- 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;

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

- 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, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, contemplate dallo Statuto, 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 della 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 Più Rilevante

- **Premio annuale**

- **per i Dirigenti:** erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti nel 2019, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; l'erogazione dello stesso è avvenuta sulla base dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti.

Il premio in parola è stato quantificato applicando un moltiplicatore al premio di risultato ex art.48 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA accordato al quadro direttivo di secondo livello (Direttore 2,49). I conteggi per la determinazione degli importi sono stati eseguiti dall'outsourcer paghe Allitude Spa. Il relativo importo per il 2020 è risultato pari ad una percentuale del 2,35% della retribuzione fissa totale dei dirigenti;

- **per il restante personale più rilevante:** 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 del 3,09% della retribuzione fissa totale del restante personale più rilevante.

L'ammontare del premio annuale con riferimento all'esercizio 2020 è inferiore rispetto al 2019, come conseguenza dei minori risultati raggiunti.

- **Sistema incentivante** La banca non ha adottato alcun sistema incentivante.
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum).** Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, 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 i seguenti premi per complessivi euro 19.000,00.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 16 aprile 2019, ha deliberato l'erogazione di un "una tantum" al Direttore ed al Vice Direttore Generale in relazione alle performance raggiunte dalla Banca nel 2018.

I suddetti importi sono stati liquidati per l'80% nel 2019 e per il 20%, pari a euro 4.000,00, sono stati differiti al 2020.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26 maggio 2020, ha deliberato l'erogazione di un "una tantum" al Vice Direttore Generale, cessato dal servizio in data 31 agosto 2020 per pensionamento, di euro 15.000,00 lordi in relazione ai servizi resi nei molti anni di attività presso la Banca. L'importo sarà liquidato nel rispetto delle "Politiche di remunerazione ed incentivazione 2020 della Banca" entro il primo semestre 2021.

Gli importi di cui sopra per il 2020 sono risultati pari ad una percentuale del 7,76% della retribuzione fissa totale dei dirigenti.

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.

Remunerazione variabile basata sulla performance 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 2020 è pari ad una percentuale del 3,83% della retribuzione fissa del restante personale.

L'ammontare del premio annuale con riferimento all'esercizio 2020 è inferiore rispetto al 2019, come conseguenza dei minori risultati raggiunti.

- **Sistema incentivante.** La Banca non ha adottato alcun sistema incentivante.
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum).** La Banca non ha riconosciuto premi una tantum al restante personale con riferimento all'esercizio 2020.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 50% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

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, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 33% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni 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 erogate le seguenti componenti a titolo di severance.

La remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

La Banca non ha intrattenuto nel corso del 2020 rapporti di collaborazione con promotori finanziari.

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.

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.

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

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. G)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio
Organi di governo	122
Direzione generale	269
Personale più rilevante - area commerciale	66
Personale più rilevante - area credito	88
Personale più rilevante - area finanza	72
Personale più rilevante - area controllo	117
Personale più rilevante - altre aree	152
Altro personale	0

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

2. 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	Numero beneficiari	Importo				
				contanti	azioni	strumenti collegati alle azioni	altre tipologie di strumenti	Totale
Organi di governo e direzione generale	14	364	14	27	0	0	0	391
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	4	333	4	10	0	0	0	343
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	87	1	3	0	0	0	90
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")	1	60	1	2	0	0	0	62

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(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		4			15
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")					

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

L'informativa richiesta non viene fornita in quanto nel corso del 2020 non sono state liquidate indennità di inizio e fine rapporto a personale rientrante nel perimetro del Personale Più Rilevante.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. I)

5. REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA

L'informativa richiesta non viene fornita in quanto in Banca non sono presenti soggetti che beneficino/hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	01/01/2020-08/07/2020	20
Presidente CdA e Presidente GDL Comunità e Piano Strategico dal 09/07/2020	01/01/2020-31/12/2020	28
Vice Presidente CdA, Membro del GDL Piano Strategico dal 09/07/2020	01/01/2020-31/12/2020	23
Consigliere 1: Consigliere Designato, Presidente Comitato Esecutivo, Membro Comitato Credito e Membro GDL Piano Strategico dal 09/07/2020	01/01/2020-31/12/2020	11
Consigliere 2: Membro GDL Comunità dal 09/07/2020, Amm.re indipendente dal 09/07/2020 al 06/10/2020, Membro Comitato Altri Rischi dal 06/10/2020	08/07/2020-31/12/2020	5
Consigliere 3: Link Auditor e Membro GDL Comunità dal 09/07/2020, Amm.re indipendente dal 06/10/2020	08/07/2020-31/12/2020	5
Consigliere 4: Sostituto Amm.re indipendente, Membro Comitato Esecutivo e Membro Comitato Finanza dal 09/07/2020	08/07/2020-31/12/2020	6
Consigliere 5: Vice Presidente Comitato Esecutivo e Membro GDL Comunità e GDL Piano Strategico dal 09/07/2020	01/01/2020-31/12/2020	10
Consigliere 6	01/01/2020-08/07/2020	4
Consigliere 7	01/01/2020-08/07/2020	4
Consigliere 8	01/01/2020-08/07/2020	3
Consigliere 9	01/01/2020-08/07/2020	3

Direttore generale	01/01/2020-31/12/2020	169
Condirettore generale	0	0
Vice Direttore generale	01/01/2020-31/08/2020	100

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 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 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.

Di seguito si riporta l'esito della verifica:

“Le analisi condotte hanno fatto emergere una situazione di sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo basso.

I compensi pagati nel 2020 ad Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari assunte.

Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2020 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento e allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca.

Per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2020 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari.

La banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea dei Soci e disponibili al pubblico risultano complete e coerenti fra loro.

Quale area di miglioramento, si suggerisce alla Banca di attenersi a quanto previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti in materia di corretta trattazione del riconoscimento delle indennità per la partecipazione alle riunioni fuori dall'orario per la parte che eccede l'importo contrattualmente previsto."''

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