

RELAZIONE PER L'ASSEMBLEA DELLA BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DELLA ROMAGNA OCCIDENTALE

(convocata in prima convocazione in data 25-06-2020 e,
occorrendo, in seconda convocazione in data 01-07-2020)

Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione 2020. Informativa all'assemblea sull'attuazione delle politiche 2019

Signori Soci,

il punto 2) all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea approvi le Politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica, nonché prenda atto dell'informativa sull'attuazione delle Politiche 2019.

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, si illustrano di seguito gli aspetti più rilevanti e le principali novità delle Politiche di remunerazione della Banca:

- 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;
- identificazione del Personale più rilevante della Banca 2020: il processo ha portato all'identificazione di 20 soggetti;
- recepimento delle Disposizioni sulla trasparenza: identificazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti e previsioni per la remunerazione variabile basata sulla performance di tali soggetti;
- limite massimo di incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa: sono ricompresi entro i limiti massimi di incidenza del rapporto remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1) per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo;
- introduzione di limiti specifici di incidenza della remunerazione variabile collegata alla performance, pari al 75% per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo e al 50% per il restante Personale;
- meccanismi di differimento della remunerazione variabile per il Personale più rilevante, tali meccanismi sono applicati nel caso in cui la remunerazione variabile superi la soglia di 40.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale;
- 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;

- modifica del limite in termini di mensilità di remunerazione fissa e di ammontare per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per tutto il Personale; tale limite è pari a 29 mensilità.

Con riferimento all'informativa sull'attuazione delle Politiche 2019, 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 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.

Si precisa che le "Politiche di remunerazione e incentivazione 2020" e l'"Informativa all'Assemblea sull'attuazione delle politiche 2019" sono disponibili ai soci sul sito internet della Banca, nonché che possono essere richieste, in copia cartacea, presso qualsiasi filiale.

DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,
in considerazione di quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione Vi invita ad adottare la seguente deliberazione:

L'Assemblea dei Soci della Banca di Credito Cooperativo della Romagna Occidentale

delibera

di approvare le "Politiche di remunerazione e incentivazione 2020".

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

