

Attuazione delle politiche di remunerazione

2019

Banca di Bologna

Approvato da Consiglio d'Amministrazione

Data 27/05/2020

Sommario

- 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione3**
- 2. Informazioni sulle remunerazioni5**
- 3. Informativa quantitativa10**

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Bologna è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2019 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 14 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet www.bancadibologna.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.

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 2019 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 ha portato alla seguente valutazione:

Il Referente interno della Funzione Compliance, con parere espresso in data 26 aprile 2019, ha verificato la conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019, Sezione II, e in particolare la corretta declinazione delle previsioni soggette e proporzionalità in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e le Politiche di Gruppo. Con riferimento alla regolamentazione relativa agli incentivi per l'anno 2019 da riconoscersi al personale dipendente (Alta Dirigenza, Servizi di Struttura, Rete Commerciale) e al personale non legato da rapporto di lavoro subordinato (Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede) della Banca, la Funzione Compliance esternalizzata con parere espresso il 26 aprile 2019 riporta un giudizio nel complesso positivo.

Le analisi condotte dalla Funzione Internal Auditing sulle politiche di remunerazione 2019 hanno identificato una situazione di prevalente adeguatezza da cui consegue un rischio residuo medio - basso. La Banca, con delibera Assembleare del 14/05/2019, ha approvato le Politiche di remunerazione diffuse dalla Capogruppo Cassa Centrale ed il 11/06/2019 anche la società controllata De Toschi ha approvato le medesime politiche. I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiliari. Per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2019 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari. La Banca oltre alla remunerazione variabile prevista dalla contrattazione collettiva ha

previsto un'ulteriore forma di remunerazione variabile legata ad un sistema incentivante. Nello specifico è stato definito un bonus pool sulla base dell'utile d'esercizio consuntivo 2019 che è stato distribuito al personale dipendente senza tenere conto che l'ammontare deliberato di bonus pool (ai sensi delle vigenti Politiche di Remunerazione) è da considerarsi come "costo azienda" e non come totale riconoscibile ai dipendenti. Si raccomanda quindi alla Banca il rispetto delle modalità di determinazione del bonus pool secondo quanto stabilito nelle Politiche di remunerazione della Banca. La Banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea Soci e disponibili al pubblico risultano (c.d. Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro) complete e coerenti fra loro.

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
- definizione della remunerazione variabile basata sulla performance (sistema incentivante) e modalità di maturazione e di liquidazione della remunerazione variabile
- modifica del limite in termini di mensilità di remunerazione fissa per i compensi previsti in corso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro

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 il 2019.

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.

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 16 maggio 2017, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, il Vice

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

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, nonché secondo il Contratto Integrativo Aziendale.

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 del Personale più rilevante

- **Premio annuale**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti e CCNL Impiegati e Quadri Direttivi; l'erogazione dello stesso è avvenuta sulla base dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti a partire dai seguenti indicatori: il premio viene determinato in percentuale al risultato lordo di gestione al netto del 50% delle rettifiche di valore su crediti. L'importo corrisposto nel 2019 è pari ad una percentuale del 3,68% della retribuzione fissa del personale più rilevante.
- **Sistema incentivante** per il Direttore Generale e il restante Personale più rilevante coerentemente con gli obiettivi aziendali e le performance aggiustate per il rischio. Il sistema incentivante, oltre a tenere conto dei principi di pari opportunità dei lavoratori, è finalizzato al raggiungimento di obiettivi predeterminati, in coerenza con gli obiettivi del piano strategico. Il sistema incentivante è improntato ai seguenti criteri: raggiungimento degli obiettivi di performance della Banca e degli obiettivi di performance Commerciali definiti in sede di budget. Gli indicatori utilizzati dal sistema incentivante sono margine core, texas ratio, costo del credito, cost/income e NPL ratio. L'importo complessivamente riconosciuto a tale titolo è pari al 19,5% della retribuzione fissa del personale più rilevante.
- **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 2019 sono stati riconosciuti i seguenti premi per complessivi euro. Con riferimento all'esercizio 2019 è stato riconosciuto un unico premio di euro 4.000 ad un dipendente relativamente ad un progetto di riduzione NPL della Banca.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 100% della retribuzione fissa del Personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

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.

Alla remunerazione variabile del Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante di Gruppo, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 50% della remunerazione variabile venga differita per un periodo di 5 anni e che l'erogazione avvenga per il 45% in forma monetaria e per il 55% in strumenti che riflettono il valore del Gruppo.

Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale

- **Premio di risultato**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Aziendale, 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 2019 è pari ad una percentuale del 6,12% della retribuzione fissa del restante personale;
- **Sistema incentivante**. La Banca ha definito, ai sensi dell'art. 50 CCNL, un sistema incentivante i cui premi sono stati erogati al raggiungimento di specifici obiettivi. Il sistema incentivante, oltre a tenere conto dei principi di pari opportunità dei lavoratori, è finalizzato al raggiungimento di obiettivi predeterminati, in coerenza con gli obiettivi del piano strategico. Il sistema incentivante è improntato ai seguenti criteri: raggiungimento degli obiettivi di performance della Banca e degli obiettivi di performance Commerciali definiti in sede di budget. Gli indicatori utilizzati dal sistema incentivante sono margine core, texas ratio, costo del credito, cost/income e NPL ratio. L'importo complessivamente riconosciuto a tale titolo è pari al 4,77% della retribuzione fissa del restante personale
- **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 rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Nel corso dell'esercizio 2019 non sono stati riconosciuti premi una tantum al restante personale.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 100% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente *variabile della remunerazione* è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale: l'importo complessivamente riconosciuto a tale titolo è pari al 3,45% della retribuzione fissa del restante personale

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 33% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2019.

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 2019 sono state erogate le seguenti componenti a titolo di severance: payments: l'ammontare complessivo del TFR corrisposto per il **2019** è pari a euro **66.933,31**, il numero dei beneficiari dei pagamenti per TFR riconosciuti durante l'esercizio è stato di **2**, l'importo più elevato riconosciuto per persona è stato di €. **49.871,48**

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

Gli eventuali compensi riconosciuti agli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede sono coerenti con le attività svolte e i profili di rischio connessi, improntati non solo al conseguimento di obiettivi commerciali ma anche a criteri di correttezza nella relazione con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

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 ad un terzo up front, con un importo minimo up front di euro 15.000, e per gli importi eccedenti nei due anni successivi in ragione del 50% per anno. La remunerazione variabile relativa all'anno 2019 del personale più rilevante che è stata differita è di euro 23.190.

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 2019, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di remunerazione.

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	€ 326.545,06
Direzione generale	€ 391.874,59
Altro personale più rilevante	€ 705.420,11
Rete Consulenti Finanziari	€ 1.058.427,22
Altro personale	€ 12.080.523,38

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

2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE RIFERITE ALL'ESERCIZIO

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo (3)	Numero beneficiari	Importo (4)				Totale
				contanti	azioni (5)	strumenti collegati alle azioni (5)	altre tipologie di strumenti (6)	
Organi di governo e direzione generale (1)	8	636.576,34	1	€ 62.799,80	0,00	0,00	€ 19.043,20	81.843,00
Altro personale più rilevante	5	605.427,81	5	99.992,30	0,00	0,00	0,00	99.992,30

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

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

Personale più rilevante	Importo quote differite				
	riconosciute nell'esercizio (3)	corrisposte nell'esercizio (4)	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati (5)	non corrisposte nell'esercizio (6)	quote differite residue (7)
Organi di governo e direzione generale (1)	17.312,00	26.666,67	0,00	0,00	0,00
Altro personale più rilevante	23.190,00	40.000,00	0,00	0,00	0,00

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

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

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)	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00
Altro personale più rilevante	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

5. REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA

Numero beneficiari	Numero beneficiari retribuzione totale annuale pari o superiore ad 1 mln di euro										
	da 1 mln a 1,5 mln	oltre 1,5 mln fino a 2 mln	oltre 2 mln fino a 2,5 mln	oltre 2,5 mln fino a 3 mln	oltre 3 mln fino a 3,5 mln	oltre 3,5 mln fino a 4 mln	oltre 4,5 mln fino a 5 mln	oltre 5 mln fino a 6 mln	oltre 6 mln fino a 7 mln	oltre 7 mln fino a 8 mln	oltre 8 mln
Numero soggetti beneficiari	-	0,00	-	-	-	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00

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 (1) e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA Enzo Mengoli	€ 147.545,06
Vice Presidente CdA Gianpiero Calzolari	€ 46.000,00
Consigliere Cinzia Barbieri	€ 23.000,00
Consigliere Marco Bigelli (Presidente Comitato Rischì e Controlli)	€ 42.000,00
Consigliere Gianni Lorenzoni	€ 23.000,00
Consigliere Marco Nonni	€ 23.000,00
Consigliere Gianluigi Serafini	€ 22.000,00
Direttore generale Alberto Ferrari	€ 391.874,59