

Attuazione delle politiche di remunerazione 2019

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	4
3. Informativa quantitativa	8

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo dei Castelli Romani e del Tuscolo 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 19 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet www.castellituscolo.bcc.it.

Le funzioni Risorse Umane, Pianificazione e Controllo, 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.

Le funzioni 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.

In particolare, l'esito della verifica della funzione di Internal Audit identifica una situazione di sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo basso. I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiliari. Le retribuzioni corrisposte nel 2019 al personale dipendente hanno rispettato le indicazioni definite nelle Politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, sviluppate in conformità alla normativa di riferimento nonché 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 2019 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 Soci e disponibili al pubblico risultano (c.d. Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro) complete e coerenti fra loro.

Le novità introdotte per il 2019 rispetto alle precedenti Politiche in vigore si sono rese necessarie a seguito 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, nonché alla luce delle prassi e tendenze di mercato; in particolare le principali modifiche apportate hanno riguardato:

- aggiornamento della categoria del personale più rilevante;

- definizione del meccanismo di calcolo del bonus pool che si applica ai fini della determinazione delle componenti variabili della remunerazione collegata a performance, con esclusione dei premi regolati dalla contrattazione collettiva;
- previsione, con riferimento al personale più rilevante, di una nuova soglia di remunerazione variabile oltre la quale applicare il differimento pari a 40.000 euro, in coerenza con le Politiche di Gruppo rispetto al precedente limite di 30.000 euro;
- modifica dell'ammontare massimo dei compensi aggiuntivi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica della banca (c.d. golden parachutes) dai precedenti 500.000 euro a 350.000 euro.

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.

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

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 18/11/2018, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche statutariamente previste quali il Presidente e il Vice Presidente nonché il Presidente e il Vice Presidente del Comitato Esecutivo 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 Direttore Generale 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.

Le retribuzioni corrisposte al personale non rilevante sono state definite dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle previsioni 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. e della contrattazione di secondo livello secondo gli accordi stipulati dalla Federazione regionale di categoria.

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. In tale categoria di soggetti rientrano i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e il Direttore Generale.

La componente variabile 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.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta in forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

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. Il premio annuale rimane soggetto al limite massimo di incidenza della remunerazione variabile/fissa pari al 25%. La definizione dello stesso è avvenuta sulla base delle seguenti informazioni:

- importo del Premio deliberato nel 2018;
- retribuzione annua lorda;
- importo del premio medio erogato ai quadri direttivi di 4° livello ai fini dell'art. 48 CCNL e successive modificazioni.

Il relativo importo per il 2019 è risultato pari al 8,62% della retribuzione lorda fissa erogata.

Non sono stati erogati incentivi collegati con gli obiettivi aziendali e le performance aggiustate per il rischio né ulteriori tipologie di premi soggetti a meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di remunerazione.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

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 complessivo erogato nel 2019 è pari al 3,29% 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. Con riferimento all'esercizio 2019 sono stati riconosciuti premi per complessivi euro 103.250 a 79 dipendenti, di cui euro 83.500 come una tantum ed euro 19.750 attraverso voucher per un importo per dipendente di euro 250. Tali premi sono stati erogati a maggio del 2020. Nel corso del 2019, con riferimento all'esercizio 2018 sono stati altresì erogati premi per complessivi euro 94.400 a 72 dipendenti, di cui euro 76.650 come una tantum ed euro 18.750 attraverso voucher per un importo per dipendente di euro 250. I premi una tantum erogati sono stati soggetti a meccanismi di aggiustamento per il rischio (malus e claw back).

La Banca non prevede sistemi incentivanti ai sensi dell'art. 50 CCNL.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 15% 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.

In nessun caso, per i referenti delle funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 15% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazione 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 non sono state erogate tali tipologie di remunerazione.

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

Rif. Articolo 450, lett. g)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio
Consiglio di Amministrazione e Comitato Esecutivo	205,00
Direzione generale	188,38

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				Totale
				contanti	azioni	strumenti collegati alle azioni	altre tipologie di strumenti	
Organi di governo e direzione generale	12	378,38	1	15,00	-	-	-	15,00

Rif. Art. 450, lettera h), sub iii) e iv) 3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lettera H), sub iii) e iv) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che hanno beneficiato di remunerazioni differite.

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

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lettera H), sub v) e vi) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che hanno beneficiato di indennità di inizio e di fine rapporto.

Rif. Articolo 450, lett. i)

5. REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA

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

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione e Comitato Esecutivo e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	107,60
Vice Presidente CdA	25,00
Consigliere 1*	20,75
Consigliere 2*	15,00
Consigliere 3*	8,25
Consigliere 4*	7,00
Consigliere 5*	7,00
Consigliere 6	4,50
Consigliere 7	4,30
Consigliere 8	3,00
Consigliere 9	2,60
Direzione Generale	188,38

* Membro del Comitato Esecutivo