

# Attuazione delle politiche di remunerazione

2019

BCC Castagneto Carducci

Approvato da: Consiglio di Amministrazione

Data: 26.05.2020

## Sommario

<b>1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione</b>	<b>3</b>
<b>2. Informazioni sulle remunerazioni</b>	<b>6</b>
<b>3. Informativa quantitativa</b>	<b>11</b>

## 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo di Castagneto Carducci è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2019 della Banca, definita dal Consiglio di Amministrazione 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 11 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet [www.bcccastagneto.it](http://www.bcccastagneto.it).

Le funzioni Segreteria Generale ed Ufficio del Personale, 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, Risk Management 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.

Dagli esiti delle attività delle Funzioni aziendali di controllo non è emerso alcun elemento di significativa anomalia. In particolare:

- la Funzione di Internal Audit, ad esito dell'Audit Report n.3/2020 del 20.05.2020 ha espresso una valutazione di rischio residuo "Basso" quale esito finale complessivo della verifica condotta in tema di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione. Di seguito si riporta estratto dell'Executive Summary della suddetta verifica della Funzione di internal Audit:  
*"Le analisi condotte hanno identificato 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 Consiglieri. Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente per l'anno 2019 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. La Banca, oltre alla remunerazione variabile prevista dal contratto integrativo aziendale ha previsto ulteriori forme di remunerazione variabile basate sulla performance. Nello specifico è stato definito un bonus pool sulla base dell'utile d'esercizio consuntivo 2019, ulteriormente incrementato applicando le deroghe concesse nei paragrafi 10.1.3 e 10.1.4 delle Politiche di Remunerazione 2019 che è stato distribuito al personale in applicazione del sistema incentivante e attraverso una tantum. 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 Funzione Compliance, ad esito sia di quanto analizzato dalla Direzione di Capogruppo che dal referente interno della Funzione, ha verificato la conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019, sia relativamente alla Sezione di Gruppo che della Banca alla normativa ed alle politiche di Gruppo, non rilevando criticità.

- la Funzione Risk Management, a seguito delle analisi condotte sia dalla Direzione Risk Management sui dati di Gruppo, che dal referente interno della Funzione sui dati della Banca, ha verificato le condizioni di definizione del bonus pool effettivo, con le relative condizioni di attivazione ed aggiustamento per il rischio.

Le Funzioni Compliance e Risk Management hanno presidiato il processo di individuazione del personale più rilevante della Banca.

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, essenzialmente derivanti dall'adozione delle indicazioni della Capogruppo in ottica di Gruppo Bancario Cooperativo. 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, con dati rilevanti sia a livello Banca che a livello di Gruppo (sistema di definizione ed attivazione del c.d. "bonus pool");
- 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 del personale più rilevante;
- modifica al limite del rapporto variabile/fisso, anche in considerazione di quanto previsto dalla Capogruppo per coloro rientranti nel perimetro del Personale Più Rilevante di Gruppo;
- struttura della remunerazione e modalità di maturazione e liquidazione della remunerazione variabile per il Personale Più Rilevante, soprattutto quello rientrante nel perimetro di Gruppo;
- modifica del limite in termini di mensilità di remunerazione fissa per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

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; con il presente documento si forniscono dunque le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione per il 2019 approvate dall'Assemblea dei Soci del 11.05.2019.

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;

---

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

- 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 dell'11 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, del Presidente, del Vice presidente, delle partecipazioni alle riunioni del comitato esecutivo per i relativi componenti, 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 dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento.

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 applicata secondo gli accordi stipulati dalla Banca con le rappresentanze del personale dipendente.

Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione per i seguenti soggetti:

- i componenti della Direzione Generale;
- i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali;
- i referenti interni delle Funzioni aziendali di controllo;
- il restante personale per quanto attinente premi una tantum.

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

- **Sistema incentivante** per la Direzione Generale (Direttore Generale e Vice Direttore Generale) coerentemente con gli obiettivi aziendali e le performance aggiustate per il rischio.

Premio annuale erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti; l'erogazione dello stesso è direttamente collegata al conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale tempo per tempo vigente, del Resoconto ICAAP/ILAAP e del RAF (Risk Appetite Framework). In particolare, per il 2019 sono stati individuati indicatori dal piano Industriale e dal RAS (Risk Appetite Statement) in relazione alle aree relative a volumi, reddito, patrimonio, liquidità e rischiosità dell'attivo, secondo quanto di seguito rappresentato.

AREA	PARAMETRO	RIFERIMENTO
VOLUMI	INCR. VOLUME COMPL. RACCOLTA DIRETTA	PIANO INDUSTRIALE
	INCR. VOLUME COMPL. RACCOLTA INDIRETTA	PIANO INDUSTRIALE
	INCR. VOLUME COMPL. IMPIEGHI ECONOMICI VIVI	PIANO INDUSTRIALE
	CAPITALE SOCIALE	PIANO INDUSTRIALE
REDDITIVITA'	UTILE D'ESERCIZIO	PIANO INDUSTRIALE
	RIDUZIONE DEL COSTO MEDIO DELLA RACCOLTA DIRETTA	PIANO INDUSTRIALE
	FORBICE ECONOMICA	PIANO INDUSTRIALE
	COST INCOME PRIMARIO	RAS
PATRIMONIALIZZAZIONE	CET1 RATIO	RAS
	LEVERAGE RATIO	RAS
	TEXAS RATIO	RAS
LIQUIDITA'	LCR	RAS
	NSFR	RAS
RISCHIO (Qualità dell'attivo)	NPL RATIO	RAS
	COVERAGE COMPLESSIVO CREDITO DETERIORATO	RAS

L'entità di tale retribuzione è determinata dal Consiglio di Amministrazione in percentuale della componente fissa del RAL (Reddito Annuo Lordo dell'anno precedente) di ciascun percettore e varia fino ad un massimo del 40% della stessa. Per completezza informativa si riferisce come al Direttore Generale, rientrando all'interno del perimetro del Personale Più Rilevante di Gruppo, avrebbe potuto applicarsi una percentuale massima del 100%,

secondo quanto stabilito dalle politiche di gruppo. L'importo per il 2019 è definito in misura pari al 35%.

- **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 premi una tantum a favore del Personale Più Rilevante appartenente all'Alta Dirigenza (n.3 beneficiari diversi dal Direttore Generale e Vice Direttore Generale).

In nessun caso, per il Personale più rilevante (diverso dal Direttore Generale e Vice Direttore Generale), l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25% 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, ferma restando la previsione che qualunque premio variabile (premio individuale MBO, premio "una tantum", altre forme di remunerazione variabile) di importo uguale o inferiore a 40.000 euro, viene erogato interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front). Tale differimento è stato applicato solamente al Vice Direttore Generale (rientrante nel Personale Più Rilevante Banca), cui si aggiunge quanto di seguito esposto relativamente al differimento della remunerazione variabile del Direttore Generale (in quanto rientrante nel Personale Più Rilevante di Gruppo).

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 secondo i parametri dal Contratto integrativo Aziendale, erogato a cadenza annuale con riferimento ai risultati aziendali conseguiti; esso è calcolato base dei seguenti parametri definiti dalla contrattazione collettiva aziendale e, in ogni caso, non deve superare al 25% della retribuzione fissa.

	DESCRIZIONE INDICE
1	$\frac{\text{Patrimonio netto}}{\text{Raccolta diretta}}$
2	$\frac{\text{Impieghi economici}}{\text{Raccolta diretta}}$
3	$\frac{\text{Patrimonio Netto}}{\text{Impieghi economici}}$

4	<u>Sofferenze</u> Impieghi economici
5	<u>Sofferenze</u> Patrimonio netto
6	<u>Cash Flow</u> Raccolta diretta
7	<u>Costi di struttura</u> Totale costi
8	<u>Costo del personale</u> Numero dipendenti
9	<u>Raccolta diretta + Patrimonio netto + Impieghi economici</u> Numero dipendenti
10	<u>Cash Flow</u> Numero dipendenti

L'importo per il 2019 è stato definito in misura pari ad una percentuale del 100% della somma erogata a ciascun percettore a titolo di tredicesima mensilità nel mese di dicembre 2019.

- **Premio di fedeltà**, previsto dall'art. 10 del relativo CSLL ed erogato al compimento dei venticinque anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel Movimento ai dipendenti appartenenti alle aree professionali ed ai primi due livelli retributivi della categoria dei quadri direttivi. Nell'anno 2019 sono stati erogati premi di fedeltà per complessivi euro 9.055,46.
- **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 35.826 euro, relativi a n.26 beneficiari.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25% 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 annuale, non direttamente collegato ai risultati economici e connesso ad altri parametri di produttività e performance oggettivamente misurabili e stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva aziendale. In particolare, vengono tenuti presenti eventuali reclami ricevuti da clientela, rilievi dell'organo di vigilanza, il livello e la qualità dell'attività svolta e del sistema di reporting verso la Direzione e gli Organi Sociali (ad esempio rispetto del piano di verifiche stabilito; accuratezza e completezza dei report; esiti delle verifiche compiute dalla funzione di Internal Audit, tempestività nell'espletamento di ulteriori attività di verifica richiesta), nonché altri indicatori qualitativi del complessivo SCI, oltre alla valutazione annuale della performance espressa da parte del Direttore della relativa funzione di Gruppo. L'ammontare del premio è determinato dal Consiglio di Amministrazione in percentuale della componente fissa del RAL (Reddito Annuo Lordo dell'anno precedente) e non potrà essere superiore al 25%. Il premio per

il 2019 è modulato fra i diversi percettori in misura compresa fra il 10 e il 25%, in nessun caso superando il limite del 25% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2019 della Banca.

**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 componenti a titolo di severance payments.

### **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 a 33.710,62 euro per il Direttore Generale e pari a 25.362,71 euro per il Vice Direttore Generale, rispettivamente secondo quanto disciplinato dalle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2019 per il Personale Più Rilevante di Gruppo e di Banca e fatto salvo l'importo rientrante nella franchigia di 40.000 euro erogato interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front).

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 per il Vice Direttore Generale (in quanto rientrante nel personale Più Rilevante di Banca), mentre la quota di premio che verrà corrisposta in strumenti per il Direttore Generale risulta pari a 24.721 euro e relativa all'applicazione di quanto previsto per il Personale più rilevante di Gruppo.

### 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.

**Rif. Articolo 450, lett. G)**

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

*(valori in migliaia di euro)*

<b>Aree di business</b>	<b>Retribuzione totale lorda dell'esercizio</b>
Organi Sociali	188,05
Direzione generale (DG e VDG)	637,00
Altro Personale più rilevante <i>(Resp. Area Commerciale, Resp. Area Finanza, Resp. Area Affari Legali e Societari; Resp. Area Organizzazione)</i>	440,15
Altro personale	6.640,28



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 (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)	59,07	0	0	0	15,03
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0	0	0	0	0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

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

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

(valori in migliaia di euro)

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	0	0	0	0	0	0	0
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante) (2)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

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.

**Rif. Articolo 450, lett. j)**

**6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE** *(valori in migliaia di euro)*

<b>Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale</b>	<b>Remunerazione lorda complessiva (2)</b>
Presidente CdA	32,35
Vice Presidente CdA	18,5
Consigliere 1	12,3
Consigliere 2	13,8
Consigliere 3	12,6
Consigliere 4	14,1
Consigliere 5	12,9
Direttore generale	359,77
Vice Direttore generale	277,23