

# **Attuazione delle politiche di remunerazione**

## **2019**

### **BCC Cassano delle Murge e Tolve**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data 15 maggio 2020

## **Sommario**

<b>1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione</b>	<b>3</b>
<b>2. Informazioni sulle remunerazioni</b>	<b>4</b>
<b>3. Informativa quantitativa</b>	<b>6</b>

## 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo di Cassano delle Murge e Tolve 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 11 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet [www.bcccassanomurge.it](http://www.bcccassanomurge.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 dell'attività di controllo condotta dalla Funzione Internal audit esternalizzata a Cassa Centrale Banca (Audit Report 3/2020 del 27/4/2020) ha portato alla seguente valutazione: [...] *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 Consiliari e che le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2019 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci e sviluppate in conformità della normativa di riferimento e dello 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. [...]*

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;
- 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 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:

---

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

- 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 dell'11 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, il Vice 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.

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**

Nel corso del 2019, l'unica forma di remunerazione variabile erogata al Personale più rilevante è un premio una tantum riconosciuto ad un solo soggetto per un valore di € 5.000,00. Tale erogazione ha avuto natura discrezionale, non ha carattere continuativo, è stata riconosciuta in unica soluzione e definita nel suo ammontare nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi; essa non è riferibile a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. L'erogazione in parola è stata riconosciuta per il particolare impegno profuso dalla risorsa nella prestazione lavorativa.

Nel 2019, non è stata altresì erogata alcuna remunerazione variabile afferente al Premio di Risultato previsto dalla contrattazione collettiva in considerazione della chiusura in perdita dell'esercizio 2018.

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 25% venga differita per un periodo di due anni.

### **Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale**

Nel corso del 2019, come forme di remunerazione variabile al restante personale, sono stati erogati due premi una tantum del valore di € 3.000,00 e € 2.500,00 ciascuno, riconosciuti a due soggetti per il particolare impegno profuso nella prestazione lavorativa. Tali erogazioni hanno avuto natura discrezionale e non continuativa, sono stati riconosciuti in unica soluzione, definiti nel loro ammontare individuale e complessivo, nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi e non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca.

Ad essi, devono aggiungersi dei fringe benefit relativi a buoni spesa del valore complessivo di 750,00 € riconosciuti in parti uguali a tre risorse per il particolare impegno profuso nella prestazione lavorativa.

Nel 2019, non è stata altresì erogata alcuna remunerazione variabile afferente al Premio di Risultato previsto dalla contrattazione collettiva in considerazione della chiusura in perdita dell'esercizio 2018.

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.

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 è stato erogato un solo incentivo all'esodo per un costo aziendale di € 60.120,23 € relativo ad un soggetto non appartenente al perimetro del personale più rilevante. Tale ammontare è conforme alle previsioni delle politiche che prevedono un ammontare massimo di 24 mensilità della retribuzione fissa oltre alle previsioni contrattuali comunque per un importo non superiore a 300.000,00 €. L'accordo di incentivo ha previsto meccanismi di claw back.

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

La Banca non dispone di agenti in attività finanziaria, di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

**Modalità di corresponsione della remunerazione variabile**

In considerazione del fatto che le tre una tantum riconosciute ed erogate nel 2019 sono inferiori a 40.000,00 € per ciascun beneficiario, così come previsto dalle Politiche di remunerazione, a tali compensi non sono stati previsti meccanismi di differimento.

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 per il solo Personale Più Rilevante.

**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
Organi di governo	€ 199.755,76
Direzione generale	€ 310.124,00
Altro Personale più rilevante	€ 163.694,00

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	11	€ 509.879,76						
Altro personale più rilevante identificato Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	2	€ 158.694,00	1	€ 5.000,00				€ 5.000,00

**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 Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	€ 106.050,00
Vice Presidente CdA	€ 40.900,00
Consigliere 1	€ 9.094,00
Consigliere 2	€ 8.794,00
Consigliere 3	€ 9.394,00
Consigliere 4	€ 1.050,00
Consigliere 5	€ 9.094,00
Consigliere 6	€ 6.134,00
Consigliere 7	€ 9.244,00
Direttore generale	€ 182.477,00
Vice Direttore generale	€ 127.647,00