

Attuazione delle politiche di remunerazione

2020

**B.C.C. del CIRCEO E
PRIVERNATE**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data 14/04/2021

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	4
3. Informativa quantitativa	6
Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa	8

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo del Circeo è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2020 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 03/07/2020 e resa disponibile sul sito internet www.bccc.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 2020, 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 2020 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza e le Politiche di Gruppo, per il 2020 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- Con riferimento ai requisiti per la corresponsione della Remunerazione variabile (“cancello”) definiti a livello di Gruppo e Banca, sono stati mantenuti esclusivamente gli indicatori di adeguatezza patrimoniale (CET1 Ratio) e di liquidità (NSFR), in coerenza con la normativa e le prassi. Resta sostanzialmente invariato il meccanismo di aggiustamento ex-post del Bonus pool collegato al RORWA, definito come rapporto tra Utile Lordo e RWA, che prevede l'azzeramento del Bonus pool in caso di RORWA negativo;
- il recepimento delle Disposizioni sulla Trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti che si possono così riassumere: l'identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito; l'introduzione di meccanismi correttivi applicabili ai premi variabili; specifiche indicazioni in merito alla tipologia di obiettivi dei sistemi incentivanti;
- Con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, è stata definita una soglia che prevede che tali meccanismi si applichino nel caso di importi superiori a 40.000 Euro o ad un terzo della remunerazione totale annua.

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.

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;

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

- 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 2020.

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 13/05/2018, 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.

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 del costo del lavoro, 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 e NSFR;

- 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 Lordo 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 2020 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante

- **Premio annuale**, è determinato moltiplicando, per un parametro, stabilito nelle “Politiche di Remunerazione 2019” il premio di risultato spettante alla massima figura di “Quadro Direttivo” presente in azienda (premio di riferimento). Il calcolo del premio di riferimento è stato eseguito 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. Essendo il Premio di competenza 2020 elargito a ottobre 2021, ai fini della presente informativa ci si basa su stime che tengono conto del premio erogato nel 2020 ma competenza 2019
- **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 2020 non sono stati riconosciuti premi di tale specie.

In nessun caso, per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 25,00 % della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

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 per il 2020 è pari ad una percentuale del 7,10 % 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 2020 non sono stati riconosciuti premi di tale specie.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25,00 % della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2020. Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente *variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva*.

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 25,00 % della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2020.

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 2020 non sono state erogate componenti a titolo di severance.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 25,00 % della parte eccedente di € 40.000,00 della venga differita per un periodo di un anno.

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

Sono inoltre previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw back) per il Personale più rilevante e per il restante Personale.

3. Informativa quantitativa

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2020, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di remunerazione.

Sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione informazioni quantitative aggregate per tutto il personale della banca

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio
Organi di governo	99
Direzione generale e Vice Direzione Generale	305
Personale più rilevante - area commerciale	53
Altro personale	1.205

Informazioni aggregate per il personale più rilevante del gruppo informazioni suddivise tra la componente fissa e variabile

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) sub i) e sub 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	14	385	3	18,50				18,50
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	1	49,3	1	3,70				3,70

Informazioni quantitative sulle quote di remunerazione differite

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. h), sub iii) e iv) non viene fornita in quanto la banca nel corso del 2020 e in quelli precedenti, non ha accordato quote di remunerazione differite al personale più rilevante.

Informazioni quantitative sulle indennità di inizio e fine rapporto

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. H), sub v) e vi) non viene fornita in quanto in banca nel corso del 2020 non ha eseguito o differito la corresponsione di tali tipi di indennità al personale più rilevante

Informazioni quantitative sulle remunerazione extra soglia

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

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (3)	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA Cardinali Franco	01/01/2020 - 31/12/2020	38,6
Vice Presidente vicario CdA Scarpinella Antonio	01/01/2020 - 31/12/2020	13,6
Vice Presidente CdA Mario Marigliani *	01/01/2020 - 31/12/2020	12,3
Consigliere - De Angelis Corrado ***	01/01/2020 - 31/12/2020	4,6
Consigliere - Di Sauro Stefania	01/01/2020 - 31/12/2020	3,3
Consigliere - Palminteri Adriano *	01/01/2020 - 31/12/2020	4,6
Consigliere - Orticelli Gaetano *	01/01/2020 - 31/12/2020	4,6
Consigliere - Petrole Bruno	01/01/2020 - 31/12/2020	4,5
Consigliere - De Marchis Germano *	01/01/2020 - 31/12/2020	4,3
Consigliere - Cerqua Gianluigi *	01/01/2020 - 31/12/2020	4,5
Consigliere - Celebrin Alessandro ****	01/01/2020 - 31/12/2020	3,6
Direttore generale	01/01/2020 - 31/12/2020	155
Vice Direttore generale vicario	01/01/2020 - 31/12/2020	75
Vice Direttore generale	01/01/2020 - 31/12/2020	75

* anche presidente del Comitato Esecutivo

** anche membro del Comitato Esecutivo

*** anche carica di amministratore indipendente

**** il compenso per la partecipazione al Comitato Esecutivo è rappresentato dal gettone di presenza

Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa

Le **Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia** (Circolare 285/2013, 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) prevedono: *La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.*

In coerenza con le Disposizioni, la funzione Internal Audit ha svolto l'annuale verifica, i cui esiti sono portati a conoscenza dell'Assemblea. Le attività di verifica hanno riguardato in particolare la definizione e approvazione delle Politiche di remunerazione 2020 di Banca, l'identificazione del Personale più rilevante di Banca, la struttura della remunerazione e la determinazione della Remunerazione variabile di competenza basata sulla performance, le severance, l'informativa all'assemblea dei soci.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di sostanziale adeguatezza, da cui emerge un rischio residuo basso.

I compensi pagati nel 2020 agli Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari assunte, come pure le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente hanno rispettato quanto previsto nelle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci per l'esercizio 2020 e in linea con la normativa standard emanata dalla Capogruppo

Sono state altresì fornite indicazioni alla Banca volte ad assolvere gli obblighi informativi richiesti in materia, per cui si raccomanda di pubblicare sul sito web dell'Istituto, le informazioni sulle remunerazioni del personale e degli organi aziendali prescritte dalla Parte Prima, Titolo IV – Cap. 2 – Sezione VI della Circ. 285/2013. Gli esiti di dettaglio della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi competenti.