

Attuazione delle politiche di remunerazione

2018

CREDITO COOPERATIVO CENTRO CALABRIA

Approvato dal CdA

Data 23 aprile 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

La Politica di remunerazione 2018 è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 20 maggio 2018 e resa disponibile sul sito internet **www.bcccentrocalabria.it**.

La Segreteria Affari Generale e le funzioni di Pianificazione e Controllo, nonché Risk Management e Compliance hanno collaborato, ciascuna per la propria competenza, alla declinazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2018, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni Compliance e Internal Audit, ciascuna secondo le proprie competenze, hanno verificato la coerenza delle politiche di gestione e di contenimento dei rischi della banca e la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2018 alle Politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa emanata dalla Banca d'Italia.

L'esito delle attività delle funzioni di controllo ha portato alla seguente valutazione: *"Le analisi condotte sulle politiche di remunerazione e di incentivazione adottate dalla banca per il 2018 hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza, da cui consegue un rischio residuo basso.*

Si è riscontrato che i compensi pagati agli Amministratori ed ai Sindaci, nel complesso, sono stati determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiliari in quanto dalle verifiche svolte non si rilevano differenze rilevanti. Si raccomanda di rafforzare i controlli sul loro corretto calcolo.

Anche le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente, nel 2018, 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. Le informative fornite all'Assemblea ed al pubblico risultano complete e coerenti fra loro. Si suggerisce per il 2019 di adottare lo standard delle politiche diffuso dalla Capogruppo allineandosi anche alle indicazioni operative che verranno fornite."

Nel corso del 2018, non sono state introdotte novità rispetto alle precedenti Politiche.

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 da questa di anno in anno deliberate.

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

In particolare, la Banca fornisce, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, all'Assemblea 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 2018.

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 20 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, del Presidente, del Vice presidente, di eventuali 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 della remunerazione è correlata ai risultati aziendali e individuali come di seguito specificato.

Remunerazione variabile del personale più rilevante

- **Premio annuale**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; 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: andamento dei volumi, del risultato lordo di gestione, dell'utile di esercizio, del contenimento del rischio, dei costi di struttura sul margine di intermediazione. Il premio è stato corrisposto rapportando i risultati conseguiti inerenti all'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso degli esercizi precedenti. Il relativo importo per il 2018 (€ 2.900) è risultato pari all'1,96% della retribuzione lorda fissa della categoria professionale dei dirigenti;
- **Sistema incentivante**: anche per l'anno 2018, la Banca non ha attivato alcun sistema incentivante.
- **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 2018 è stato riconosciuto al Direttore Generale il seguente premio per complessivi euro 7.100 che è risultato pari al 4,79% della retribuzione lorda fissa della categoria professionale dei dirigenti.

In nessun caso, per il personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 25% della retribuzione fissa del personale dirigente (o del personale più rilevante) previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2018.

Remunerazione variabile 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 2018 è risultato pari ad una percentuale del 3,52% della retribuzione fissa del restante personale;
- **Sistema incentivante**. anche per l'anno 2018, la Banca non ha attivato alcun sistema incentivante.
- **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 2018 sono stati riconosciuti premi per complessivi euro 6.000 a tre dipendenti, pari ad una percentuale del 5,53% della retribuzione fissa del personale interessato.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 10% (aree professionali) o 15% (quadri direttivi) della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2018.

Con riferimento ai responsabili 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.

In nessun caso, per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 15% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2018.

Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments) 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 2018 non sono state erogate remunerazioni della specie.

La remunerazione dei promotori finanziari

Anche nel corso del 2018, la Banca non si è avvalsa della prestazione lavorativa di promotori finanziari.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca applica alla remunerazione del personale più rilevante i differimenti previsti dalla politica di remunerazione approvata dall'Assemblea. Considerata la modesta entità dei premi corrisposti al personale dipendente, con riferimento all'esercizio 2018 non è stato applicato alcun criterio di differimento.

Sono inoltre previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw back) per il personale più rilevante. Considerata la modesta entità dei premi corrisposti al personale dipendente, con riferimento all'esercizio 2018 non è stato applicato alcun criterio di aggiustamento.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta attraverso 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 2018, 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	
	Personale più rilevante	Restante personale
Organi aziendali	209	0
Direzione generale	148	0
Area commerciale	54	1597
Area credito	58	330
Area finanza	54	0
Area controllo	62	121
Altre aree	125	522

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

(Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) – i)

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

2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE LIQUIDATE DELL'ESERCIZIO								
<i>(valori in migliaia di euro)</i>								
Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo				
				contanti	azioni	strumenti finanziari collegati alle azioni	altre tipologie	Totale
Organi di governo e direzione generale	9	358	1	10				
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	5	283	5	9				
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	60	1	2				
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")								

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

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite			
	accordate nell'esercizio		non accordate nell'esercizio	quote differite residue
		di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati		
Organi di governo e alta dirigenza				
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali				
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca				
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")				

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

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

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto liquidate nell'esercizio		Severance payments					
	Numero beneficiari	Importo totale	Liquidate nell'esercizio			Da liquidare in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato
Organi aziendali e alta dirigenza								
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali								
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca								
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante)								

(Art. 450 CRR, primo comma, lettera i))

5. REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA <i>(valori in migliaia di euro)</i>											
Numero beneficiari	Numero beneficiari retribuzione 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											

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione

(Art. 450 CRR, primo comma, lettera j))

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE	<i>(valori in migliaia di euro)</i>
Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	128
Vice Presidente CdA	33
Consigliere 1	12
Consigliere 2	10
Consigliere 3	7
Consigliere 4	4
Consigliere 5	8
Consigliere 6	7
Direttore generale	158
Vice Direttore generale	54

Ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della Banca ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

6. REMUNERAZIONI PER PRESIDENTE CDA COMITATO ESECUTIVO E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Presidente CdA, Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA	
Presidente Comitato Esecutivo	
Componente Comitato Esecutivo 1	
Componente Comitato Esecutivo 2	
Componente Comitato Esecutivo 3	
Componente Comitato Esecutivo 4	
Direttore generale	
Condirettore generale	
Vice Direttore generale	

Non è stato istituito il Comitato esecutivo.