

Attuazione delle politiche di remunerazione

2019

Banca di Credito Cooperativo di Locorotondo

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data 09-06-2020

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	9

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo di Locorotondo 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 12 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet www.bcclocorotondo.it

Le funzioni Risorse Umane, Pianificazione e Controllo e il referente 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.

Il referente Compliance e la Funzione di 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 delle attività delle Funzioni aziendali di controllo ha portato alla seguente valutazione:

Referente Compliance

“Il Referente interno della Funzione Compliance ha verificato la conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019, Sezione II, e in particolare la corretta declinazione delle previsioni soggette a proporzionalità in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e le Politiche di Gruppo.

Per tutte le ulteriori previsioni vale quanto previsto nel Parere della Funzione Compliance di Capogruppo.”

Internal Audit

“Le analisi condotte hanno identificato una situazione di prevalente adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo medio 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 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 alla normativa di riferimento e 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. Quale area di miglioramento, si richiede alla Banca di svolgere le opportune verifiche di conformità dei contratti individuali dei dipendenti rispetto alle attuali Politiche di Remunerazione effettuando, ove necessario, gli opportuni aggiornamenti.”

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 al limite del rapporto variabile/fisso
- 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'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;

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

- 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 del 12-05-2019, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (il Presidente e il Vice presidente), 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.

I trattamenti economici riconosciuti 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, in ogni caso, 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 basata sulla performance 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

- **Premio annuale**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; il premio attribuito nel 2019 è stato determinato sulla base dei risultati 2018 e coerentemente con le Politiche di remunerazione *pro-tempore* vigenti, sulla base dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti facendo riferimento, oltre ai cancelli di ingresso, ai seguenti indicatori: **RORAC, LCR ed NSFR**; per il periodo di maturazione 2019, con applicazione dei medesimi criteri, si è provveduto ad effettuare apposito accantonamento a bilancio e di tanto si è tenuto conto nell'informativa quantitativa;
- **Sistema incentivante**: non è stato previsto un sistema incentivante per il 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 2019 non sono stati riconosciuti premi "Una tantum".

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il 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 della Banca che non sia identificato come Personale più rilevante di Gruppo è soggetta, per una quota pari al 30% a pagamento differito per un periodo di tempo pari a 15 mesi dalla fine del periodo di accrual.

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 2019 è pari ad una percentuale del 4,90% della retribuzione fissa del restante personale;
- **Sistema incentivante**. Ancorché previsto dalle Politiche di remunerazione 2019, il sistema incentivante non è stato applicato.

- **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 non sono stati riconosciuti premi "Una tantum".

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 50% 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 ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale.

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il 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 non sono state erogate componenti a titolo di *severance*.

Il vigente contratto di lavoro con il Direttore generale presenta tuttora pattuizioni in tema di *golden parachute* formalizzate in un risalente contesto normativo e negoziale, nel pieno rispetto delle Disposizioni di vigilanza e delle Politiche di remunerazione *pro-tempore* vigenti, in ogni caso ben prima della costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca e delle Politiche dalla stessa emanate.

Tali pattuizioni non risultano conformi alle Politiche di Gruppo e di Banca affiliata per il 2019. Ritenendo il Consiglio di amministrazione, anche sulla scorta di autorevole parere pro-veritate appositamente richiesto ad un Avvocato Giuslavorista, che il contratto in essere non sia legittimamente modificabile dalla Banca in via unilaterale, sono state da tempo avviate trattative precontrattuali, in necessaria interlocuzione anche con la Capogruppo, nel rispetto delle prerogative di ciascuno dei soggetti coinvolti, finalizzate alla riformulazione del contratto "*in parte qua*". Le stesse, tuttavia, ad oggi non si sono concretizzate in un testo definitivamente e

complessivamente condiviso. L'importo massimo erogabile in forza della vigente pattuizione per *golden parachute* è attualmente determinabile in 43 mensilità della retribuzione fissa, con il limite di euro 1,22 mln. Verranno ulteriormente intensificati gli sforzi per pervenire alla soluzione negoziata della complessa problematica, con l'auspicio della piena collaborazione di tutti i soggetti coinvolti.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca ha applicato alla remunerazione del Personale più rilevante (Direttore generale e del Vice direttore generale) il differimento previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione. In particolare, il Premio annuale dirigenti viene erogato, per una quota up-front pari al 70% del suo ammontare, nell'anno successivo a quello di riferimento e maturazione, in unica soluzione nello stesso mese di erogazione del premio di risultato al restante personale. Il restante 30% è erogato in unica soluzione al 15° mese successivo alla fine del periodo di valutazione (*accrual period*) e, pur non rivestendo il premio annuale dirigenti qualifica di premio incentivante, è soggetto a correzione ex-post per i rischi (cd. *malus*) per tenere conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Banca ed è soggetto a specifiche clausole di *claw back* per un periodo di 5 anni successivi alla corresponsione di ciascuna quota.

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 (in parte, "previsioni di 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
Organi di governo	292
Direzione generale	502

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	14	743	2	51	0	0	0	51

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	corrisposte nell'esercizio	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati	non corrisposte nell'esercizio	quote differite residue
Organi di governo e direzione generale	15	23	0	0	30

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		Severance - compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica riconosciuti nell'esercizio					
	Numero beneficiari	Importo totale	Corrisposti nell'esercizio			Da corrispondere in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato
Organi aziendali e alta dirigenza	0	0	0	0	0	0	0	0

Rif. Articolo 450, lett. l)

5. REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA

(valori in migliaia di euro)

Numero beneficiari	Numero beneficiari retribuzione totale 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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	104
Vice Presidente CdA 1 (in carica fino al 02.09.2019)	48
Vice Presidente CdA 2 (in carica dal 07.10.2019)*	27
Consigliere 1 - Referente I.A.**	27
Consigliere 2	14
Consigliere 3	13
Consigliere 4	13
Consigliere 5	13
Consigliere 6	13
Consigliere 7	14
Consigliere 8 (in carica fino al 12.05.2019)	3
Consigliere 9 (in carica fino al 12.05.2019)	3
Direttore generale	450
Vice Direttore generale (fino al 17.05.2020)	52

* di cui 7 per compensi professionali

** di cui 5 per compensi professionali