

INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2020



BANCA DI CREDITO COOPERATIVO LA RISCOSSA DI REGALBUTO



Approvato dal Consiglio di amministrazione

▪ **Sommario**

<u>1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione</u>	3
<u>2. Informazioni sulle remunerazioni</u>	5
<u>3. Informativa quantitativa</u>	8
Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa	<u>14</u>

1. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

A partire dal 1° gennaio 2019, la B.C.C. La Riscossa di Regalbuto 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 26 giugno 2020 e resa disponibile sul sito internet www.bccregalbuto.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:

- I limiti dell'incidenza della remunerazione variabile basata sulla performance (premi una tantum, sistema incentivante, premi annuali definiti dalla contrattazione collettiva) sulla remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:
 - o per il PPR non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari al 50%;
 - o per il PPR appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari al 33%;
 - o per il restante personale è pari al 40%
- Il recepimento delle Disposizioni sulla Trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti che si concretizzano essenzialmente nella precisa identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito
- Per quanto riguarda i compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (Severance), il limite massimo è stato stabilito come pari a 29 mensilità della retribuzione fissa oltre alle previsioni contrattuali. Le mensilità si intendono comprensive del rateo relativo alla tredicesima mensilità e ad eventuali ulteriori mensilità previste contrattualmente. In termini di ammontare, tale compenso non sarà superiore a 300.000,00 euro. In detti limiti si collocano quelli ulteriori di seguito riportati e riferiti alle fattispecie espressamente indicate:
 - o cessazione dal servizio del personale per iniziativa dell'azienda, l'importo erogabile non sarà superiore a dodici mensilità di retribuzione lorda del dipendente stesso;

- o riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile, l'importo erogabile non sarà superiore a tre mensilità di retribuzione lorda del dipendente stesso;
 - o riconoscimento, in casi eccezionali e limitatamente al primo anno di impiego, di determinate forme di remunerazione variabile, l'importo erogabile non sarà superiore a dodici mensilità di retribuzione lorda del dipendente stesso da calcolarsi, occorrendo, in via presuntiva.
- **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 50.000,00 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;
- 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 Generali²;
- 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.

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

² La struttura della Banca non contempla le Funzioni di Condirettore e di Vice-direttore.

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 26 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, del Presidente, dei 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.

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:

- 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**, determinato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; in particolare l'erogazione dello stesso avverrà assicurando il rispetto della misura massima stabilita che è pari a quattro volte il premio di risultato riconosciuto ai quadri direttivi di quarto livello. L'importo che complessivamente sarà riconosciuto a tale titolo, con riferimento all'esercizio 2020, è stimato pari a **euro 11.000,00**.
- **Premio di Risultato** per il Personale più rilevante, secondo quanto previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti all'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo complessivamente riconosciuto a tale titolo, con riferimento all'esercizio 2020, è stimato pari al **2,48%** della retribuzione fissa del personale più rilevante.
- **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 sono stati riconosciuti i seguenti premi per complessivi euro 7.968,00**; questo ultimo è riferito al *Premio Covid* riconosciuto a n.3 soggetti classificati come PPR. Al riguardo si informa che la Banca, nel corso della preoccupante evoluzione dell'epidemia COVID-19, ha adempiuto appieno ai propri compiti di servizio alla Collettività e ciò nonostante l'elevato rischio di contagio e il particolare grado di rischiosità nei comuni di insediamento della maggior parte delle nostre filiali; sulla base di tali considerazioni il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di assegnare un *premio una tantum* al personale dipendente con esclusione del Direttore generale così come dallo stesso espressamente richiesto.

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 50% della retribuzione fissa del Personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

Per il Personale più rilevante, la componente variabile è soggetta, per una quota pari al 20%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a 1 anno.

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 all'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo per il 2020 è stimato pari ad una percentuale del **2,42%** 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 sono stati riconosciuti premi per complessivi euro 108.438,00.** Questo ultimo si riferisce al Premio Covid riconosciuto a n.70 dipendenti. La nostra Banca, nel corso della preoccupante evoluzione dell'epidemia COVID-19, ha adempiuto appieno ai propri compiti di servizio alla Collettività e ciò nonostante l'elevato rischio di contagio e il particolare grado di rischiosità nei comuni di insediamento della maggior parte delle nostre filiali; sulla base di tali considerazioni il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di assegnare un *premio una tantum*.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 40% 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. 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, quali **Premio Una tantum (Premio Covid)**, riconosciuto per **euro 2.634,00**.

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 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 per il Personale più Rilevante.

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

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

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

La Banca non ha applicato alla remunerazione del Personale più rilevante meccanismi di differimento previsti dalla politica di remunerazione per insussistenza della fattispecie.

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.

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

POLITICHE DI REMUNERAZIONE	RIF. ARTICOLO 450, LETT. G)
1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITÀ	<i>(valori in migliaia di euro)</i>
AREE DI BUSINESS	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	110
Direzione generale	216
Personale più rilevante - area commerciale	==
Personale più rilevante - area credito	80
Personale più rilevante - area finanza	74
Personale più rilevante - area controllo	==
Personale più rilevante - altre aree	77
Altro personale	3.580

(1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2020).

Nella componente fissa sono incluse le seguenti voci:

1. RAL- retribuzione annua lorda
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

Nella componente variabile sono incluse le seguenti voci:

1. PdR / Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (una tantum)
4. Severance (compensi per conclusione anticipata rapporto di lavoro)
5. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come Remunerazione fissa

POLITICHE DI REMUNERAZIONE				RIF. ARTICOLO 450, LETT. H), sub i) e ii)				
2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE RIFERITE ALL'ESERCIZIO.				<i>(valori in migliaia di euro)</i>				
PERSONALE PIÙ RILEVANTE	COMPONENTI FISSE DELLA REMUNERAZIONE		COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE					
	NUMERO BENEFICIARI	IMPORTO (3)	NUMERO BENEFICIARI	IMPORTO (4)				TOTALE
				CONTANTI	AZIONI (5)	STRUMENTI COLLEGATI ALLE AZIONI (5)	ALTRE TIPOLOGIE DI STRUMENTI (6)	
Organi di governo e direzione generale (1)	10	315	1	11				
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 ("altro personale più rilevante") (2)	3	218	3	13				

(1) Include, i componenti degli organi aziendali ed il direttore generale.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Componenti fisse della remunerazione che includono:

1. RAL- retribuzione annua lorda
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

(4) Componenti variabili della remunerazione (sia le quote up-front che le quote differite) riferite all'esercizio 2020 che includono le seguenti voci:

1. PdR / Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (una tantum)
4. Severance (compensi per conclusione anticipata rapporto di lavoro)
5. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa

POLITICHE DI REMUNERAZIONE	RIF. ARTICOLO 450, LETT. J)
1. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE	<i>(valori in migliaia di euro)</i>
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DIREZIONE GENERALE	Remunerazione lorda complessiva (1)
Presidente CdA	23
Vice Presidente CdA	16
Consigliere 1	12
Consigliere 2	10
Consigliere 3	13
Consigliere 4	10
Consigliere 5	10
Consigliere 6	8
Consigliere 7	8
Direttore generale	216

(1) Con riferimento ai componenti la Direzione, si intende la somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2020).

Nella **componente fissa** sono incluse le seguenti voci:

1. RAL- remunerazione annua lorda
2. Eventuali indennità
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

Nella **componente variabile** sono incluse le seguenti voci:

1. Premio di risultato

2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (Una tantum)
4. Severance Payments

Si comunica che, durante l'esercizio 2020, relativamente al personale più rilevante, **non** sono stati effettuati pagamenti così finalizzati:

- CESSAZIONE DAL SERVIZIO DEL PERSONALE PER INIZIATIVA DELL'AZIENDA.
- CLAUSOLA CONTRATTUALE IN CASO DI RECESSO ANTICIPATO DELLA BANCA DAL RAPPORTO DI LAVORO.
- INCENTIVI ALL'ESODO.
- RICONOSCERE, IN CASI ECCEZIONALI E LIMITATAMENTE AL PRIMO ANNO DI IMPIEGO, DETERMINATE FORME DI REMUNERAZIONE VARIABILE GARANTITA.
- CORRESPONSIONE DI UN RICONOSCIMENTO ECONOMICO PER L'IMPEGNO LAVORATIVO PROFUSO A CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER RAGGIUNGIMENTO DELL'ETÀ PENSIONABILE.

Si precisa che non sono stati costituiti il Comitato esecutivo e i Comitati consultivi.

Si precisa altresì che la Banca:

- non riconosce Benefici pensionistici discrezionali al Direttore generale, al personale dipendente rilevante e non rilevante.
- non ha adottato il sistema di incentivazione – "MBO".

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 2020 basata sulla performance, le severance, l'informativa all'assemblea dei soci.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di prevalente adeguatezza delle prassi adottate in tema di remunerazione sia con le Politiche che con le Disposizioni di Vigilanza, da cui consegue un rischio residuale basso/medio-basso.

I compensi pagati nel 2020 agli Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari assunte.

Per tutto il Personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2020 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari.

Tuttavia, nel corso delle attività di audit la Funzione ha segnalato che le retribuzioni corrisposte al personale dipendente nel 2020 non risultano pienamente conformi alle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento ed agli standard di Gruppo. Ciò perché la Banca ha deliberato a favore del personale dipendente forme di remunerazione variabile legate alla performance senza la preventiva determinazione del bonus pool e senza attendere l'attivazione dei Gate (a livello di Gruppo ed individuale), in violazione delle Politiche di remunerazione vigenti.

La Banca espone che Tale condizione è direttamente riferita al Premio un tantum assegnato al personale dipendente in relazione all'impegno profuso nell'attività lavorativa durante le restrizioni COVID. La Banca ha osservato che tale riconoscimento per espressa destinazione non dovrebbe essere ricondotto tra i riconoscimenti associati alla performance della banca sotto il profilo produttivo e economico. Infatti, è stato assegnato sulla base delle giornate lavorate da ciascun beneficiario nel periodo considerato. Inoltre, non si sono ravvisate le condizioni per la definizione di un bonus pool.

Gli esiti di dettaglio della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi competenti.