

**Punto 3) “Approvazione politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica. Informativa all’Assemblea sull’attuazione delle politiche 2019”**

Signori Soci,

il **punto 3)** all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea approvi le Politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica nonché prenda atto dell'informativa sull'attuazione delle Politiche 2019.

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, si illustrano di seguito gli aspetti più rilevanti e le principali novità delle Politiche di remunerazione della Banca esercizio 2020:

- 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;
- identificazione del Personale più rilevante della Banca 2020: il processo ha portato all'identificazione di 7 soggetti;
- recepimento delle Disposizioni sulla trasparenza: identificazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti e previsioni per la remunerazione variabile basata sulla performance di tali soggetti;
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa sono ricompresi entro i limiti massimi di incidenza remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1) per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo;
- introduzione di limiti specifici di incidenza della remunerazione variabile collegata alla performance, pari al 75% per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo e al 50% per il restante Personale;
- meccanismi di differimento della remunerazione variabile per il Personale più rilevante, tali meccanismi sono applicati nel caso in cui la remunerazione variabile superi la soglia di 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale, viene erogata interamente in contanti e in unica soluzione;
- 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;
- modifica del limite in termini di mensilità di remunerazione fissa e di ammontare per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per tutto il Personale; tale limite è pari a 29 mensilità.

Con riferimento all'informativa sull'attuazione delle Politiche dell'esercizio 2019, 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 l'esercizio di riferimento.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, coerentemente con la delibera assembleare del 18/05/2019, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito, nella seduta del 24/05/2019, la remunerazione del Presidente e del 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.

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

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.

Di seguito viene fornito maggior dettaglio in merito alle forme di remunerazione 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; l'erogazione dello stesso per il Direttore generale è avvenuta sulla base dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti a partire dai seguenti indicatori: 2,5 volte del premio di risultato del dipendente con il grado più alto e/o con la maggiore retribuzione.
- **Sistema incentivante** non previsto.
- **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 di natura discrezionale e non continuativa.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 40% 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 non è soggetta a meccanismi di differimento.

- **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 6% della retribuzione fissa del restante personale.
- **Sistema incentivante**. Non previsto.
- **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 30% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

**Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca**

**REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA' (Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)**

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	28
Direzione generale	211
Altro personale	1.508

(valori in migliaia di euro)

**REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE (Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)**

<b>Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale</b>	<b>Remunerazione lorda complessiva</b>
Presidente CdA	13
Vice Presidente CdA	3
Consigliere 1	1
Consigliere 2	4
Consigliere 3	1
Consigliere 4 (uscente)	1
Consigliere 5 (uscente)	0
Consigliere 6 (uscente)	1
Consigliere 7 (uscente)	2
Consigliere 8 (uscente)	2
Direttore generale	142
Condirettore generale	-
Vice Direttore generale	70

*(valori in migliaia di euro)*

Viene, inoltre, data informativa all'Assemblea del giudizio dell'Internal Audit della Capogruppo, con report n. 2/2020 del 20/03/2020, sulle politiche adottate dalla Banca nel 2019 che di seguito si trascrive:

*“Le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso. I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari. Le retribuzioni corrisposte nel 2019 a tutto il personale dipendente hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, 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 dei Soci e disponibili al pubblico risultano (c.d. Informativa al Pubblico – III° Pilastro) complete e coerenti fra loro”.*

**DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA**

Signori Soci,

in considerazione di quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione Vi invita ad adottare la seguente deliberazione:

“L'Assemblea dei Soci della BCC “dei Castelli e degli Iblei”, esaminate le politiche di remunerazione per l'esercizio 2020 sulla scorta delle indicazioni della Capogruppo;  
su proposta del Consiglio di Amministrazione

**DELIBERA**

di approvare le politiche di remunerazione per l'esercizio 2020 come proposte dal Consiglio di Amministrazione.

Mazzarino, 9 giugno 2020

Banca di Credito Cooperativo “dei Castelli e degli Iblei”

Il Presidente

F.to D'Aleo Carmela Rita