

Attuazione delle politiche di remunerazione 2018

Banca Centro Lazio Credito Cooperativo

Sommario

| | |
|---|---|
| 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione | 3 |
| 2. Informazioni sulle remunerazioni | 5 |
| 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 29/04/2018 e resa disponibile sul sito internet www.bancacentrolazio.net.

Le funzioni Risorse Umane, 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 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 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:

Valutazioni Conformità

In esito alle analisi svolte, si ritiene come la proposta di politiche di remunerazione e incentivazione della Banca sottoposta alla nostra attenzione, sia sostanzialmente conforme ai principi previsti dalle Disposizioni di riferimento.

Valutazioni Risk Management

La Funzione Risk Management, con riferimento all'attività di definizione delle Politiche e prassi che disciplinano i sistemi di remunerazione e incentivazione aziendali, ha effettuato le valutazioni preventive di coerenza con il RAF in merito alle politiche sottoposte prima al CDA e successivamente all'Assemblea dei Soci. In particolare, la remunerazione prevista nelle citate Politiche è in linea con i principi della normativa di riferimento e pertanto tale da evitare incentivi distorti che possono indurre ad una eccessiva assunzione di rischi per la Banca. Si rappresenta inoltre come la Banca non abbia implementato un sistema incentivante.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, per il 2018 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche.

In particolare le novità derivano da valutazioni di opportunità dettate da un approccio di proporzionalità alla normativa di riferimento e finalizzate ad apportare alla nostra realtà talune limitate semplificazioni consentite dalla legge.

Nel dettaglio, le principali modifiche hanno riguardato:

1. La possibilità di remunerare l'amministratore indipendente, il referente internal audit e gli amministratori incaricati di compiti specifici e permanenti;
2. Sono state previste clausole di claw back per la remunerazione variabile di tutto il personale
3. Per il personale più rilevante è stata prevista una soglia massima per la remunerazione variabile entro la quale non si applicano meccanismi di differimento e di correzione ex post;
4. E' stata implementata una procedure relativamente ai golden parachutes;
5. Sono stati inseriti dei limiti complessivi annuali relativamente agli incentivi all'esodo ed ai golden parachutes.

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 per il 2018.

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.

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

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 07.05.2017, 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 della remunerazione è correlata ai risultati aziendali e individuali come di seguito specificato.

Remunerazione variabile del personale più rilevante

- **Premio annuale:**

La Banca non ha erogato il premio annuale.

- **Sistema incentivante**

La Banca non ha adottato un 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.

Nel corso dell'esercizio 2018 sono stati riconosciuti i premi una tantum per complessivi euro 1.800, erogati a 2 dipendenti che hanno contribuito, ciascuno nel rispettivo ruolo, al buon esito delle Assemblee dei Soci tenutesi ad aprile e novembre 2018.

In nessun caso, per il personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato i limiti, di seguito riportati, della retribuzione fissa del personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2018:

- 40% per i Dirigenti
- 25% per Quadri direttivi e Aree professionali

Remunerazione variabile del restante personale

- **Premio di risultato**

La Banca non ha erogato il premio annuale.

- **Sistema incentivante**

La Banca non ha adottato un 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 i premi una tantum per complessivi euro 5.450, erogati a 18 dipendenti che hanno contribuito, ciascuno nel rispettivo ruolo, al buon esito delle Assemblee dei Soci tenutesi ad aprile e novembre 2018.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25 % 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, devono essere di entità contenuta. Inoltre la Banca, nel corso del 2018, non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale.

In nessun caso, per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 30% 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 sono state erogate le seguenti componenti a titolo di severance payments:

- **Golden parachutes**

La Banca, in occasione della cessazione di un rapporto di lavoro, ha erogato la somma di 10.000,00 euro a titolo di patto di non concorrenza.

- **Incentivi all'esodo**

La Banca, in occasione della cessazione di 5 rapporti di lavoro, ha erogato la somma complessiva di 421.076,55 euro a titolo di incentivi all'esodo, comprensivi del riscatto di una laurea.

Tale importo, considerata anche la somma di 10.000,00 euro a titolo di patto di non concorrenza, implica il superamento del limite massimo di 400.000 euro previsto dalle politiche di remunerazione 2018, ma il predetto riscatto della laurea ha permesso un notevole risparmio

di costo per l'effetto che ha prodotto di ridurre di 36 mesi la permanenza al Fondo di Solidarietà da parte di uno dei dipendenti.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Nel corso del 2018 sono stati previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw back) per il personale più rilevante.

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

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 | 161.500,04 | 98.250,00 |
| Direzione generale | 387.238,35 | |
| Area commerciale | | 5.038.789,63 |
| Area credito | 222.065,76* | 733.280,62 |
| Area finanza | | 87.328,99 |
| Area controllo | 98.126,96 | 189.958,38 |
| Altre aree | 116.253,51 | 1.054.930,89 |

*Tiene conto dell'inserimento, tra il personale più rilevante, del Responsabile Area NPL per il periodo 01/01/2018 - 31/01/2018, in quanto le politiche di remunerazione in vigore nel medesimo periodo, pur non prevedendo la suddetta figura, includono tra il personale più rilevante i Responsabili degli Uffici Contenzioso e Controllo Rischi.

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

2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE LIQUIDATE DELL'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 finanziari collegati alle azioni | altre tipologie | Totale |
| Organi di governo e direzione generale | 15 | 548.738,39 | | | | | | |
| Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali | 5 | 325.755,07* | 3 | 12.564,20* | | | | 12.564,20 |
| Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca | 1 | 98.126,96 | | | | | | |
| Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") | | | | | | | | |

*Tiene conto dell'inserimento, tra il personale più rilevante, del Responsabile Area NPL per il periodo 01/01/2018 - 31/01/2018, in quanto le politiche di remunerazione in vigore nel medesimo periodo, pur non prevedendo la suddetta figura, includono tra il personale più rilevante i Responsabili degli Uffici Contenzioso e Controllo Rischi.

3. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

| 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 | | | | | | 1 | 50.000,00 | 50.000,00 |
| Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali | | | 1 | 10.764,20 | 10.764,20 | | | |
| 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) | | | | | | | | |

4. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

| Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale | Remunerazione lorda complessiva |
|--|--|
| Presidente CdA | 56.750,04 |
| Vice Presidente CdA | 36.250,00 |
| Consigliere 1 | 7.250,00 |
| Consigliere 2 | 6.750,00 |
| Consigliere 3 | 3.000,00 |
| Consigliere 4 | 7.000,00 |
| Consigliere 5 | 6.750,00 |
| Consigliere 6 | 1.000,00 |
| Consigliere 7 | 5.000,00 |
| Consigliere 8 | 6.000,00 |
| Consigliere 9 | 6.750,00 |
| Consigliere 10 | 7.250,00 |
| Consigliere 11 | 5.500,00 |
| Direttore generale | 256.597,61 |
| Vice Direttore generale | 130.640,74 |

4 bis. REMUNERAZIONI PER PRESIDENTE CDA, COMITATO ESECUTIVO E DIREZIONE
(valori in migliaia di euro)

| Presidente CdA, Comitato Esecutivo e Direzione Generale | Remunerazione lorda complessiva |
|--|--|
| Presidente CdA | 56.750,04 |
| Presidente Comitato Esecutivo* | 1.250,00 |
| Componente Comitato Esecutivo 1* | 1.000,00 |
| Componente Comitato Esecutivo 2* | 1.000,00 |
| Componente Comitato Esecutivo 3* | 250,00 |
| Componente Comitato Esecutivo 4* | 250,00 |
| Componente Comitato Esecutivo 5 | 1.250,00 |
| Componente Comitato Esecutivo 6 | 1.250,00 |
| Direttore generale | 256.597,61 |
| Vice Direttore generale | 130.640,74 |

*Tiene conto del rinnovo del Comitato Esecutivo deliberato dal CDA del 24/05/2018