

BANCA POPOLARE DEL CASSINATE

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE – ANNO 2019

Relazione informativa per l'Assemblea sulla Politica di Remunerazione e sulla sua applicazione nell'esercizio 2019.

Signori Azionisti,

L'Assemblea annuale è l'occasione per informare, in conformità con quanto previsto dalle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia con circolare 285/2013 (Parte I, Titolo IV Cap.2) sull'applicazione della politica di remunerazione nell'esercizio concluso al 31 dicembre 2019, e sulle conclusioni delle verifiche condotte dalla società Meta srl, funzione di Internal Audit esternalizzata, sull'applicazione della politica di remunerazione.

La presente relazione ha l'obiettivo a illustrare a questa assemblea le prassi di remunerazione di competenza dell'esercizio 2019 ai sensi della normativa di vigilanza.

Cenni sugli ultimi interventi di adeguamento alle Disposizioni della Politica di Remunerazione della Banca

Nel mese di ottobre del 2018 la Banca d'Italia con il 95° aggiornamento della circolare 285/2013 ha pubblicato le nuove disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione, incentivazione. Le modifiche introdotte tendono ad allineare la normativa di vigilanza agli accertamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanate dall'EBA a dicembre 2015: in alternativa degli art 74, part 3 e 75, par 2 della direttiva 2013/36 UE (c.d. CRD IV) e in parte, alla Supplementary Guidance to the FSB PRINCIPLES and standards on sound compensation, practices in materia di " misconduct" emanata dal Financial Stability Board (FSB)

- **le definizioni di banche di maggiori dimensioni, intermedie e di minori dimensioni.** Sono state introdotte modifiche per tener conto della nuova nozione di **gruppo bancario cooperativo** prevista dall'art 37-bis del TUB, inserito dal DL 18/2016, che ha realizzato la riforma della disciplina del credito cooperativo;
- **la definizione di remunerazione.** È stata modificata la definizione di " remunerazione " per includervi eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), come, ad esempio, la " retribuzione legata al ruolo", al solo fine di chiarire che anche queste rientrano nella nozione di remunerazione. Parimenti, sono state modificate le definizioni di remunerazione fissa per precisarne la natura stabile e irrevocabile in modo da distinguerla da quella variabile, nonché di remunerazione variabile al fine di ricomprendervi i carried interest , come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito ;
- **il rafforzamento delle disposizioni dirette a contrastare possibili aggiramenti della disciplina.** Si prevede che : 1) le banche assicurino che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli strumentali o modalità che possono essere elusive, e individuino le tipologie di operazioni/investimenti effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi; 2) la politica remunerativa contenga informazioni su eventuali operazioni/investimenti offerti al personale della banca, che non rappresentano una remunerazione variabile e che quindi non sono assoggettati a tutte le relative regole, ma che possono comunque incidere sul meccanismo di allineamento ai rischi; 3) il personale

più rilevante porti a conoscenza della banca le operazioni e gli investimenti di cui al punto sub) 1; 4) le banche tengano conto delle informazioni ricevute per calibrare in concreto il sistema di remunerazione applicabile al personale in modo che gli obiettivi della vigilanza siano sempre conseguiti;

- **il processo di identificazione ed esclusione del personale più rilevante.** Si stabilisce che il procedimento di **identificazione** del personale più rilevante sia condotto annualmente e che i relativi esiti siano opportunamente motivati e formalizzati. Si richiede inoltre alle banche di dotarsi di “una politica sul processo di identificazione del personale più rilevante”, che forma conseguentemente, segue tutte le regole previste per quest’ultima(ad esempio, approvazione assembleare e revisione periodica, semplificazioni procedurali). Si disciplinano le modalità che la banca deve seguire per l’eventuale **esclusione** del personale più rilevante identificato secondo i criteri quantitativi del Regolamento delegato (UE) 604/2014 (personale che nell’anno precedente a quello della preventiva autorizzazione dell’esclusione ha ricevuto una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 euro o tale da farlo rientrare nello 0,3 % del personale con la remunerazione complessiva più elevata).
- **I compiti dell’assemblea dei soci.** Le modifiche introdotte a mirano a i) richiamare tutte le regole applicabili ai golden parachute, compreso il limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione; ii) precisare, con riferimento al cap, le competenze assembleari nell’ambito dei gruppi bancari e le condizioni al ricorrere delle quali la capogruppo può esprimersi favorevolmente sull’aumento del cap nelle società del gruppo; iii) integrare l’informativa da portare a conoscenza dell’assemblea in occasione dell’approvazione della politica di remunerazione della banca;
- **Il limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa.** Si introduce la possibilità di individuare, per singoli individui o categorie di personale, rapporti tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione diversi rispetto a quelli abitualmente applicati al personale della banca, e comunque entro il limite del 200 %. L’individuazione di limiti differenti è eccezionale e deve essere adeguatamente motivata;
- **Il rapporto tra parte della remunerazione variabile riconosciuta in strumenti finanziari e parte riconosciuta in contanti.** Si elimina l’obbligo di applicare sia alla parte up-front sia a quella differita la stessa proporzione tra contanti e strumenti finanziari. È richiesto che la parte differita sia riconosciuta prevalentemente in strumenti finanziari qualora questi ultimi vengano utilizzati per una quota superiore al 50 % della remunerazione variabile totale;
- **La durata del periodo di mantenimento degli strumenti finanziari (periodi di retention).** Si fissa in 1 anno la durata minima del periodo di mantenimento di tutti gli strumenti finanziari utilizzati per il pagamento della remunerazione variabile, senza distinguere tra strumenti finanziari pagati up-front e strumenti finanziari differiti. In presenza di un differimento della remunerazione variabile di almeno 5 anni, il periodo di retention sui soli strumenti finanziari pagati in via differita può essere ridotto a non meno di 6 mesi. Questa possibilità non è riconosciuta ad alcune particolari categorie di personale(consiglieri esecutivi, direttore generale, condirettori generali, vicedirettori generali, ecc), per le quali si applica il periodo di retention di 1 anno;
- **La remunerazione variabile da sottoporre a differimento.** Si estende a tutto il personale più rilevante l’obbligo di differire almeno il 60 % della remunerazione variabile quando questa rappresenta un importo particolarmente elevato, che deve essere individuato dalla banca sulla base dei criteri indicati nelle nuove disposizioni di vigilanza;

- **Il retentions bonus.** Si consente la possibilità di riconoscere remunerazioni legate alla permanenza del personale presso la banca per un periodo di tempo predefinito (c.d. retention bonus), purchè: i) vi siano motivate e documentate ragioni per riconoscere al personale una remunerazione variabile sotto forma di retention bonus; ii) sia definito ex ante il periodo di permanenza oppure l'evento al verificarsi del quale può aver luogo il riconoscimento del retention bonus; iii) il ricorso al retention bonus non deve costituire un mezzo per eludere le regole in materia di collegamento della remunerazione variabile con la performance e i rischi;
- **I piani di incentivazione pluriennali.** Si apportano modifiche alla disciplina dei piani di incentivazione a lungo termine (c.d long term incentive plan, LTIPs) , prevedendo che: i) il funzionamento e la durata degli LTIPs siano coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della banca; ii) il periodo di valutazione della performance copra un arco di tempo futuro pluriennale rispetto all'avvio del piano e almeno l'anno precedente l'inizio del piano stesso; iii) le condizioni di performance siano chiare e predeterminate e siano verificate nel corso e alla fine del piano affinché la remunerazione possa essere pagata non prima della fine del piano stesso; iv) gli LTIPs siano soggetti a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, incluse quelle sul limite al rapporto variabile/fisso, sul differimento e sull'uso di strumenti finanziari; v) il periodo di riferimento ha termine non prima di un anno dalla fine del piano; vi) ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo del piano di incentivazione a lungo termine è computato per intero nell'anno in cui è riconosciuto;
- **Il golden parachute.** La disciplina sui golden parachutes è stata profondamente modificata. Si prevede ora che: i) il riconoscimento di tali compensi sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca; ii) al momento del riconoscimento, la banca valuti e documenti la corretta applicazione dei suddetti meccanismi; iii) gli importi siano pattuiti nel rispetto dei limiti e dei criteri fissati dall'Organo assembleare, che deve tener conto, tra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso. Si prevede inoltre che i golden parachutes siano inclusi nel calcolo del rapporto variabile/fisso, con l'eccezione dei seguenti componenti: i) importi riconosciuti a titolo di patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa; ii) gli importi riconosciuti in forza di un accordo tra la banca e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se determinati sulla base di una formula definita ex ante nell'ambito della politica di remunerazione della banca;
- **Le banche che beneficiano di aiuti di Stato.** Si introduce una disciplina maggiormente dettagliata per le banche e i gruppi bancari che beneficiano di interventi pubblici eccezionali, prevedendo, in particolare, l'obbligo di sottoporre tempestivamente a riesame e revisione le proprie politiche di remunerazione, allo scopo di consentire il loro aggiornamento rispetto alla situazione contingente.

In continuità con il precedente quadro normativo, dette disposizioni – che sostituiscono il provvedimento del 25/11/2014 – si propongono l'obiettivo di: (i) garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; (ii) gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; (iii) assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; (iv) accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; (v) rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di Vigilanza.

In tale prospettiva, le richiamate disposizioni fissano – nell'interesse di tutti gli stakeholder – principi e criteri tesi ad assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati dalle banche siano:

- In linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo;

- collegati con i risultati aziendali
- opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi;
- coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema nel suo complesso.

A tale scopo la banca ha provveduto alla revisitazione del proprio regolamento denominato "Politiche di remunerazione ed incentivazione" di cui fa parte integrante il processo di identificazione del personale più rilevante di nuova realizzazione sono state effettuate inoltre piccole interpretazioni al codice etico e al codice di comportamento per adeguarli alle nuove disposizioni di vigilanza.

Tale attività è stata effettuata anche allo scopo di rendere le pratiche di remunerazione e incentivazione ancor più allineate agli interessi di tutti gli stakeholder.

La nuova normativa nel suo complesso ha " l'obiettivo di pervenire – a sistemi di remunerazione , in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso".

In efficacia del criterio di proporzionalità tenendo anche conto delle caratteristiche e stimatori la banca si connota per una circoscritta complessità operativa (banche con un attivo al di sotto del valore di 3,5 miliardi di euro) ed organizzativa e costituisce, pertanto, un "intermediario minore ". Conseguentemente, essa si avvale della facoltà di non applicare, neppure per il personale più rilevante:

- le disposizioni di cui alla Sez. III, par 2.1, punti 3) attinenti il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- le disposizioni di cui alla Sez. III, par 2.1, punto 4), seppur nel rispetto dei principi ivi indicati, inerenti il differimento di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo – anche se con percentuali e periodi inferiori di quelli indicati nel citato punto 4) – in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (cc. dd. Meccanismi di malus)

le disposizioni di cui al par. 2.2.1, concernenti le modalità di riconoscimento al personale più rilevante sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali (diversamente articolati a seconda che l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga prima o dopo la maturazione del diritto di pensionamento).

In considerazione della categoria di appartenenza, non è stato quindi istituito il Comitato sulle Remunerazioni; le relative funzioni sono svolte, pertanto, dal Consiglio di Amministrazione, in particolare con il contributo del Comitato per i Conflitti di interesse che svolge il compito che le varie disposizioni attribuiscono agli amministratori indipendenti e, per i profili di coerenza con gli obiettivi di rischio, del Comitato per il monitoraggio dei rischi.

Infine, in continuità con le politiche di remunerazione sin qui adottate, il sistema retributivo della Banca Popolare del Cassinate punta a conseguire un rapporto bilanciato tra componenti fisse e variabili della retribuzione, prevedendo una ponderazione equilibrata delle stesse. La retribuzione variabile non può eccedere la componente fissa, confermando, quindi, il rapporto 1:1 come limite massimo.

Il “documento” sulle politiche di remunerazione prevede metodologie di correzione ex-post delle retribuzioni o compensi di natura variabile. Tali strumenti sono previsti al fine di garantire che la componente variabile delle retribuzioni o dei compensi rifletta i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Detti meccanismi vengano applicati anche nel caso in cui, da comportamenti individuali, derivi una perdita significativa per la Banca.

Infine, la policy disciplina i compensi previsti per la conclusione di rapporti di lavoro e cessazione di cariche i quali vengono determinati come somma tra l'ultima annualità di remunerazione fissa e la maggiore tra le remunerazioni variabili degli ultimi cinque anni. Naturalmente è prevista, per essi, l'applicazione di tutti i meccanismi di correzione ex-post e il principio di differimento.

Il documento:

- contiene una specifica sezione per le definizioni utilizzate nel documento a vantaggio della fruibilità e della leggibilità dello stesso;
- approfondisce il concetto di proporzionalità nell'applicazione della normativa;
- descrive i ruoli e responsabilità dei vari organi sociali e aziendali coinvolti nel processo di definizione, approvazione, attuazione e verifica del sistema di remunerazione;
- dettaglia le fattispecie di retribuzione individuando, per ciascun dei soggetti operanti nell'azienda dal CdA, alla Direzione Generale, dal Personale rilevante ai collaboratori operativi di agenzia sino ai componenti delle funzioni di controllo, il trattamento economico con separata descrizione della componente fissa e quella variabile. E' detto che la componente variabile:
 - o determinata sulla base di criteri concordati con le organizzazioni sindacali di produttività e di redditività aziendale nonché di altri obiettivi di carattere qualitativo
 - o è improntata a obiettivi di sviluppo da perseguire assicurando assoluta correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili.
 - o si basa su un periodo di valutazione di un solo anno e sull'assegnazione di obiettivi riferibili alle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione, trasversali e relativi ad attività comuni;
 - o prevede la simmetria rispetto ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca, arrivando all'azzeramento del premio in caso di performance inferiori a determinati parametri stabiliti, nonché il riconoscimento del premio solo previa verifica dell'adeguata patrimonializzazione della Banca rispetto a tutti i rischi assunti e di livelli di liquidità adeguati a fronteggiare le attività intraprese;
 - o assicura che tali forme di retribuzione, collegate alla performance aziendale, siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
 - o non si basa mai su obiettivi solo commerciali ma è ispirato a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali e rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, di auto-disciplina e di contrattazione applicabili, nonché del Codice Etico e del Codice di Comportamento;
- indica i parametri di determinazione della parte variabile per il personale più rilevante, dei quadri direttivi e delle aree professionali. Specifico riferimento nei par. 6.4 e 6.5 alle grandezze di patrimonializzazione, economiche e di esposizione ai rischi della banca con variabili graduate in base ai livelli di esposizione raggiunti.

I principi elencati individuano un nuovo approccio al sistema di remunerazione che pone valore alla armonizzazione delle diverse variabili in gioco che potrebbero sembrare in un primo momento conflittuali ma convergenti verso un unico obiettivo di lungo termine individuato nella prosecuzione, conferma e consolidamento della mission della Banca Popolare del Cassinate: mantenere e rafforzare il proprio ruolo di volano per lo sviluppo del sistema economico e finanziario del territorio di riferimento; contribuire alla crescita delle attività economiche e sociali del medesimo territorio su cui far confluire interessi e attenzioni da parte degli stakeholders; privilegiare il mantenimento e il consolidamento delle relazioni con la propria clientela instaurando

rapporti duraturi basati su estrema trasparenza e ponderata consulenza. Le risorse umane costituiscono elemento strategico e vi è costante impegno per una loro gestione efficace ed efficiente, di attenta e scrupolosa selezione, valorizzazione delle potenzialità dei singoli attraverso processi gestionali efficaci, equi e trasparenti, finalizzati a favorire, riconoscere e premiare le competenze professionali nonché il loro sviluppo.

Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi delle Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia

Redatta ai sensi art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013

Le Disposizioni di Banca d'Italia richiedono che all'Assemblea sia sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione applicate con l'obiettivo di far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati e l'evoluzione delle dinamiche retributive.

E' richiesto, inoltre, che all'Assemblea debba essere assicurata un'informativa annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione (cd. Informativa ex-post) secondo le informazioni contenute nella parte II – Informazioni di Natura Quantitativa, con particolare riguardo alle componenti variabili e alla coerenza con gli obiettivi definiti, disaggregate per ruoli e funzioni e, ove significative, per linee di business.

Processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione

Anche per l'esercizio 2019, coerentemente con la normativa, l'iter per l'elaborazione della politica di remunerazione ha visto il coinvolgimento della Direzione Generale, che ha istruito e gestito il processo con il supporto e la collaborazione delle funzioni Segreteria generale, Risk Management, Controlli Andamentali e Compliance.

Hanno collaborato la funzione di Compliance attraverso la verifica di conformità e della coerenza della politica di remunerazione al quadro normativo di riferimento e Internal Audit che ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione alla politica di remunerazione e incentivazione approvata e alle Disposizioni. Quest'ultima ha rilasciato la prescritta relazione sui controlli effettuati portandola a conoscenza della Direzione, del Consiglio di amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Assemblea.

Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Uno degli obiettivi della presente relazione è quello di evidenziare le caratteristiche di maggior rilievo del sistema in parola i quali devono da una parte favorire la competitività e il buon governo della Banca, attraendo e fidelizzando (retention) soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze di business ma devono essere collegati alla performance sostenibile nel tempo e devono tenere conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività.

La politica di remunerazione prevede la subordinazione del bonus differito a condizioni di performance negli esercizi coperti dal differimento che, se non verificate, potrebbero determinarne la sua riduzione fino all'annullamento.

La verifica delle condizioni di performance, con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex post per i rischi, consente quindi di garantire la sua sostenibilità nel tempo.

Indicatori di performance della remunerazione variabile

Per l'esercizio 2019 sono stati applicati i seguenti criteri:

Per il Consiglio di amministrazione, incluso il Presidente, sono previsti emolumenti predeterminati e non legati ai risultati economici conseguiti dalla Banca.

Relativamente al personale con ruoli e responsabilità rilevante la determinazione dell'eventuale bonus è attribuita dal Consiglio di amministrazione.

Detto bonus è collegato al raggiungimento dei seguenti indicatori e parametri:

- il ROE risultante dal bilancio (rapporto fra l'utile netto ed il patrimonio) paragonato al valore previsto nel relativo Piano Operativo dell'anno
- il risultato dell'utile lordo (prima delle imposte) al netto delle componenti straordinarie, sempre paragonato al risultato previsto dal Piano Operativo
- il valore del rapporto cost/income (costi operativi ordinari/margine di intermediazione)
- un delta dell'economic value added (EVA) maggiore di zero

Per i Capi Area Territoriali, rientranti tra il personale rilevante, i punti sopra riportati sono riferiti e fissati a livello di singola Area territoriale.

Per i Responsabili delle funzioni di controllo Compliance e Antiriciclaggio, Risk Management e Controlli Interni la valutazione delle relative performance è determinato dal Consiglio sulla base di parametri che non tengono conto delle grandezze quantitative ma dalla qualità del servizio prestato nonché dalle valutazioni effettuate sulle loro prestazioni.

Per tutti gli aventi diritto, l'ammontare complessivo non può superare il 30% della massa stipendiale fissa a ciascuno corrisposta nell'anno di riferimento.

Per quanto concerne infine il restante personale in linea generale la parte variabile della retribuzione è correlata ai risultati ottenuti e alla valutazione effettuata sulla prestazione di lavoro. In particolare per il personale delle Aree Territoriali è utilizzato un sistema incentivante che unisce il conseguimento dei risultati del budget annuale commerciale dell'Area di appartenenza con la valutazione sulle prestazioni di lavoro.

Per il Personale della Direzione Generale il sistema incentivante si fonda sulla valutazione della prestazione lavorativa integrato con il lavoro da ciascuno svolto in campo commerciale.

In ogni caso, sia per la Rete sia per la Direzione Generale, a livello di singolo dipendente, la retribuzione variabile non può eccedere il 30% della parte fissa.

Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile

La determinazione della retribuzione variabile è basata su parametri che prevedono gli obiettivi assegnati ed i risultati raggiunti ma ponderati per il rischio e collegati a risultati duraturi. Ciò è possibile non solo nel tenere presente l'utile con le relative rettifiche (vedi crediti) derivanti dalla gestione ordinaria, ma attraverso l'indicatore EVA che riassume la potenziale esposizione ai rischi presenti e prospettici della banca in base ai criteri di determinazione del patrimonio complessivo (metodologia ICAAP – circolare 285/2013 Banca d'Italia).

La stessa normativa prevede una specifica forma di relazione tra retribuzione variabile e risultati duraturi da individuare nella erogazione dilazionata della componente variabile quando questa superi determinati limiti assoggettandola a condizione di performance futura. Nello specifico, è prevista una soglia in valore assoluto al

di sopra della quale il bonus è differito: qualora la componente variabile superi l'importo di euro 50.000,00 (cinquantamila/00), il 40% (quaranta%) viene corrisposto in rate uguali nei successivi 24 mesi.

Conclusione

Al fine della garanzia di un corretto funzionamento del sistema di remunerazione, ricordiamo, che la Banca d'Italia ha previsto che la Funzione interna verifichi annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata la rispondenza della prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa e che la funzione di Interna Audit provveda ad una verifica della concreta rispondenza stessa.

Gli esiti di dette verifiche che attestano la rispondenza delle prassi di remunerazione attuate dalla nostra banca al sistema normativo e alle politiche di remunerazione adottate, sono riportate nel documento allegato.

INFORMATIVA QUANTITATIVA

Informativa ai sensi delle lettere "g-j" art. 450 del Regolamento (UE) n.575/2013

Ai sensi della lettera g) dell'art.450 CRR, si espongono le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del personale più rilevante per "linee di attività"

Linee di Attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di Amministrazione	15	760.076,45
Dirigenti	2	447.055,60
Responsabile funzione di Controllo	2	144.687,78
Capi Area di Direzione	5	427.669,33
Capi Area Territoriali	4	454.295,05
Collaboratori Esterni	0	
Totale	28	

Ai sensi della lettera h) dell'art. 450 CRR, si espongono le seguenti informazioni aggregate di dettaglio:

Categoria	Nr.	Rem.Fissa	Remunerazione Variabile					Var/ fisso %
			Retribuzione lorda	Di cui differita	Differita pregressa pagata nell'esercizio	Differita pregressa pagata in parte nell'esercizio	Differita pregressa non pagata nell'esercizio	
Dirigenti	2	391.320,60	55.735,00	0	0	0	0	14%
Capi Area di Direzione	5	379.283,75	48.386,00	0	0	0	0	13%
Capi Area Territoriali	5	423.095,05	31.200,00	0	0	0	0	7%
Responsabili Controlli	2	131.187,78	13.500,00	0	0	0	0	10%
Collaboratori Esterni	0	0	0	0	0	0	0	0

Ai sensi del punto VI della lettera h), nel 2019 non sono stati inoltre corrisposti e/ o stanziati pagamenti per trattamenti di inizio o fine rapporto nei confronti del personale più rilevante.

Ai sensi della lettera j) dell'art. 450 CRR, si forniscono le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente e di ciascun membro del CdA, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale

Componente C.d.A.	Carica	Emolumento
Dott.Donato Formisano	Presidente CdA	190.419,66
Prof. Vincenzo Formisano	Vice Presidente CdA	81.581,16
Rag.Benedetto Angrisani	Consigliere	38.145,38
Sig.Giacomo Caira	Consigliere	38.557,04
Rag.Marcello Di Zenzo	Consigliere	35.043,57
Rag.Bonaventura Fiorillo	Consigliere	63.990,42
Avv.Antonio D'Aguanno	Consigliere	39.931,07
Dr.Emilio Giangrande	Consigliere	37.955,39
Rag.Fernando Manzo	Consigliere	35.307,57
Sig.Oreste Picano	Consigliere	40.200,64
Dott.Antonio Marino Russo	Consigliere	38.542,63
Avv.Pasquale Matera	Consigliere	41.910,18
Dott.Giampaolo Scalesse	Consigliere	38.785,12
Dott.Francesco Stellin	Consigliere	39.706,62
Direzione Generale	Carica	Emolumento
Dott.Nicola Toti	Direttore Generale	263.342,81
Dott.Giovanni Pacitto	Vice Direttore Generale	183.712,79

Cassino, 20 aprile 2020

BANCA POPOLARE DEL CASSINATE
C A S S I N O