

- *SCHEMA DI DELIBERA PER L'ASSUNZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI AZIENDALI, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI DELLA BANCA*

Conformemente con quanto definito dal 7° agg. della Circ. n. 285/13 della Banca d'Italia, ai fini dell'approvazione assembleare di cui all'art. 30 dello Statuto sociale si fa presente che lo standard per la definizione delle politiche assembleari in materia di remunerazione e incentivazione, non è stato interessato da innovazioni normative incidenti sui contenuti già rilasciati lo scorso anno, ed approvati dall'Assemblea del 30 aprile 2017. In relazione a ciò, alla luce delle citate disposizioni della Banca d'Italia secondo cui "L'organo con funzione di supervisione strategica elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione", si rappresenta che le Politiche di che trattasi restano invariate nel testo, come detto, già sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 30 aprile 2017 ad eccezione – in conformità con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella citata seduta del 15 marzo 2018 - della misura del limite massimo fissato dalle vigenti politiche ai fini della quantificazione all'incidenza della componente variabile complessiva annua lorda sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda che si propone di articolare come segue per le seguenti categorie professionali:

- 18% (dall'attuale 13%) per i dirigenti,
- 15% (dall'attuale 10%) per i quadri direttivi
- 12% (dall'attuale 7%) per il restante personale,

e ciò nella considerazione che un ciclo economico più favorevole possa consentire alla Banca di erogare riconoscimenti economici al personale più meritevole alle condizioni, s'intende, stabilite dalle ripetute Politiche.

Nella circostanza – sempre in esecuzione della ripetuta delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2018 – si propone all'Assemblea di:

1. confermare l'elenco del "personale più rilevante" quale individuato nelle vigenti "politiche" (il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale - ove il relativo ruolo sia ricoperto-, i responsabili delle funzioni di controllo, in particolare: il responsabile della Funzione di Risk Controlling/Risk Management e Referente Interno della Compliance, il responsabile Antiriciclaggio), tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 3 del Regolamento 604/2014 e non essendo intervenuta nella struttura organizzativa della Banca alcuna modifica nei ruoli e nelle responsabilità (mansioni attribuite, deleghe operative, rilevanza delle attività svolte nell'effettiva assunzione di rischi) precedentemente prese a base della relativa determinazione;
2. procedere ad un'interpretazione autentica del proprio deliberato del 30 aprile 2017 in materia di "Determinazione dell'ammontare dei compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e della remunerazione per i componenti del Collegio Sindacale anche nella funzione di Organismo di Vigilanza ex d.lgs.231/2001" in particolare per quanto concerne i compensi dei Sindaci, nel senso che la relativa determinazione assunta in tale sede, conformemente anche a quanto declinato in "rubrica" abbia riguardato esclusivamente la ripartizione del complessivo compenso fisso loro spettante quali esercenti la funzione sindacale da una parte e quella di membri dell'Organismo di Vigilanza, dall'altra, a seguito della novella statutaria di cui all'art. 43, fermi restando, ovviamente, l'attribuzione agli stessi dei gettoni di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di amministrazione e, se costituito, del Comitato Esecutivo e del rimborso delle spese sostenute per

l'espletamento delle loro funzioni, giusta quanto stabilito dalle politiche remunerative adottate dalla Banca approvate, da ultimo, dall'Assemblea nella indicata data del 30 aprile 2017.

In aggiunta a quanto precede il Presidente, alla luce di suggerimenti al riguardo forniti dalla Federlus con comunicazione dell'11 aprile u.s., propone di sottoporre all'Assemblea alcune ulteriori modifiche alle vigenti Politiche – che nella circostanza sono oggetto di un “restyling” formale per razionalizzare meglio gli argomenti – per quanto concerne:

- l'introduzione di una soglia entro la quale per il personale più rilevante non applicare meccanismi di differimento e correzione (malus) per la remunerazione variabile (premi, ulteriori erogazioni e incentivi) il claw back rimane per tutto;
- la previsione di eventuali golden parachute;
- la previsione di un limite generale per gli incentivi all'esodo,

e sottopone, pertanto, all'approvazione del Consiglio il nuovo testo da portare a sua volta all'approvazione dell'Assemblea nei termini di seguito riportati¹:

“Principi generali

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivarne qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

La Banca di Formello e Trevignano Romano di Credito Cooperativo – Società Cooperativa (di seguito Banca) ha proceduto ad un'analisi delle Disposizioni e a una declinazione delle stesse in applicazione del criterio di proporzionalità ivi richiamato (paragrafo 7, in base al quale *“le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta”*).

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della Banca – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito la Banca, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria, non persegue - in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti - attività speculative e adotta un modello di Banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

¹ Per dare evidenza delle variazioni apportate al testo che si sottopone all'Assemblea si trascrive il file prodotto dalla Federazione

L'attività della Banca si rivolge prevalentemente nei confronti dei soci e in un contesto di forte radicamento nel territorio, di cui è espressione. Sotto il profilo organizzativo, la Banca opera nel sistema "a rete" del Credito Cooperativo, in grado di valorizzarne le autonomie, le specificità e il radicamento territoriale contemperando l'esigenza di conseguire economie di scala e maggiori livelli di efficienza.

In tale ottica, pertanto, la Banca si avvale dei servizi offerti dalle strutture di secondo livello del network che forniscono prevalentemente, se non esclusivamente, attività di supporto all'operatività delle BCC-CR e sono costituite e operano nella logica di servizio alle stesse, con soluzioni coerenti alle loro caratteristiche.

La concreta attuazione del principio di sussidiarietà, che permea il metodo di lavoro proprio della rete associativa, vede ripartite le attività fra i vari soggetti della rete in ragione delle capacità e competenze riconosciute. L'articolazione della rete assume rilievo strategico, in quanto ambito di concreta attuazione del principio di proporzionalità nelle soluzioni che la stessa offre alle BCC-CR per la *compliance* a un quadro normativo in crescente evoluzione, supportando il conseguimento di più elevati gradi di efficienza operativa e contribuendo al contenimento dei costi connessi.

Grazie al ruolo assolto dalla rete, la Banca può offrire alla propria clientela una gamma completa di servizi bancari e finanziari, coerenti con il quadro regolamentare di riferimento, pur avvalendosi di una struttura organizzativa snella e di ridotta dimensione/complessità.

Tutto ciò premesso, considerando che la Banca:

- ha un totale attivo che si colloca al di sotto del valore di 3,5 miliardi;
- non rientra nella definizione di banca significativa di cui all'art. 6 (4) dell'RMVU;

la stessa costituisce un "intermediario minore" ai fini delle Disposizioni e, pertanto, ha ritenuto di non applicare le disposizioni di cui:

- alla Sezione III, par 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- alla Sezione III, par 2.1, punto 4, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti inerenti al differimento di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo - seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati al punto 4 - in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. meccanismi di malus);
- alla Sezione III, par 2.2.1, primi due alinea, attinenti alle modalità di riconoscimento 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 al pensionamento).

La Banca ha, inoltre, deciso di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione attribuendo le relative funzioni al medesimo organo amministrativo.

Ciò premesso, sempre in applicazione del già citato principio di proporzionalità, la Banca ha definito le proprie politiche di remunerazione, fermo restando il rispetto degli obiettivi delle Disposizioni, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva ovvero individuale, applicabile.

A) Identificazione del "personale più rilevante"

In applicazione del paragrafo 6 delle Disposizioni e dei riferimenti a riguardo definiti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604², la Banca ha condotto un'autovalutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca) sulla cui base ha individuato i seguenti soggetti :

1. i componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. ove costituito, i componenti il Comitato Esecutivo;
3. il Direttore Generale;
4. il Vice Direttore Generale;
5. i responsabili/referenti interni delle Funzioni aziendali di controllo, in particolare:
 - a. il responsabile della Funzione di gestione dei rischi e Compliance;
 - b. il responsabile Antiriciclaggio.

B) Organi Sociali

Il sistema di remunerazione degli Organi Sociali della Banca si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia.

B.1) Amministratori

Gli Amministratori:

- sono destinatari di un gettone di presenza stabiliti dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni. Relativamente ai rimborsi chilometrici si fa riferimento alle tabelle stabilite dalla contrattazione collettiva di categoria;
- qualora componenti del Comitato Esecutivo – ove istituito - sono parimenti destinatari di un gettone di presenza stabiliti dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni. Relativamente ai rimborsi chilometrici si fa riferimento alle tabelle stabilite dalla contrattazione collettiva di categoria;
- in nessun caso gli Amministratori sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche;
- tutti gli Amministratori dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate anch'esse dall'Assemblea;
- non sono previsti compensi per gli Amministratori indipendenti, effettivo e supplente, nominati dal Consiglio con riguardo alle attività previste dalle disposizioni di vigilanza sulle attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati né per l'Amministratore incaricato della funzione di "*link auditor*".

² Cfr. Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 39 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente ed il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, avvalendosi anche delle informazioni eventualmente fornite dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo Lazio Umbria Sardegna in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre Banche della Categoria e correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte.

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche, si rappresenta che le disposizioni di Statuto assegnano, in particolare al Presidente, numerosi compiti e correlate responsabilità.

L'impegno è, in particolare, ravvisabile nelle disposizioni di Statuto che attribuiscono al Presidente un ruolo di coordinamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea (art. 40, primo comma, e art. 26, Statuto) nonché l'onere di far pervenire ai componenti il Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari (cfr. art. 2381, primo comma, cod. civ.; art. 40, Statuto).

Tale attività comporta un raccordo con la Direzione che ha il compito – unitamente alla struttura – di predisporre la documentazione di natura tecnica per le riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Più in generale, il Presidente si pone quale interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati eventualmente costituiti, e comunque quale soggetto che indirizza l'attività degli Organi collegiali.

A questa funzione si aggiungono i compiti propri di legale rappresentante della società attribuiti al Presidente da norme statutarie e dal codice civile.

Infine, nella specifica realtà della Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana, il Presidente è anche chiamato ad un particolare impegno nella relazione con la base sociale della stessa.

Analoghe considerazioni possono svolgersi per il Vice presidente sia per i profili di sostituzione del Presidente (art. 40 Statuto) che per i naturali rapporti di stretta collaborazione che si instaurano fra detti esponenti aziendali.

In nessun caso l'ammontare della complessiva remunerazione del Presidente supera la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.2) Sindaci

I Sindaci sono destinatari:

- a. di un compenso fisso e di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e (ove nominato) del Comitato Esecutivo

- e del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni, stabiliti dall'Assemblea;
- b. di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea nel caso di assegnazione al Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/01, ovvero nel caso in cui uno o più componenti facciano parte del citato Organismo di Vigilanza;
 - c. non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
 - d. dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.3) Comitato di controllo sulla responsabilità amministrativa costituito ai sensi del d.lgs n. 231/01

Con riguardo ai componenti il Comitato, fermo quanto già riportato riguardo ai compensi riconosciuti ai Sindaci, i compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei seguenti criteri :

- per il/i componente/i esterni la remunerazione è determinata nei limiti di cui all'Accordo Quadro sottoscritto tra la Federazione e i professionisti esterni;
- per il/gli Amministratore/i la corresponsione di un gettone di presenza per ciascuna partecipazione alle sedute dell'Organo e/o indennità fissa pari a quella corrisposta ai componenti esterni.

B.4) Revisione legale dei conti³

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.lgs. n. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

C) Processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione verso il personale dipendente

La Banca, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni, ha definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione. A tale proposito si evidenzia che, in ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le prassi di remunerazione che la Banca ha adottato sono in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e 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 la Categoria nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni.

³ Conferimento dell'incarico della revisione legale dei conti a un soggetto esterno.

In tale ambito, ferme le competenze stabilite dalla legge, con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, attribuite all'Assemblea dei Soci, e nel rispetto della deliberazioni in materia assunte dall'Assemblea:

- il Consiglio di Amministrazione,
 - o stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti, e provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto sociale e 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, ove applicabile;
 - o stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali, tenuto conto delle previsioni 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 nonché del contratto collettivo di secondo livello, ove applicabili;
 - o vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
 - o assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
 - o si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
 - o fornisce adeguato riscontro all'Assemblea sull'attività svolta;
 - o accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità;
 - o delibera in merito alla remunerazione variabile del personale dipendente.

In generale, i criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti della Banca trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni aziendali di controllo e delle funzioni aziendali di controllo e della funzione chiamata a gestire le risorse umane alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

In particolare, le Funzioni Aziendali di Controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare adeguatezza e rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate ai riferimenti normativi in materia, nonché verificarne il corretto funzionamento.

In tale ambito:

- la Funzione di Compliance effettua un’opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione di Revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell’impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell’Assemblea;
- la Funzione di Gestione dei rischi supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca e che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della Banca.

Le Funzioni Aziendali di Controllo riferiscono sui risultati delle verifiche e valutazioni effettuate agli organi competenti per l’adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività delle funzioni in argomento tiene conto dei compiti e delle attività sopra richiamate.

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile è estesa al solo personale dipendente ed è composta da:

1. **Premio di Risultato (PdR)** ai sensi dell’art. 48 del CCNL per i Quadri direttivi e per il personale delle Aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane / **Premio annuale** ai sensi dell’art. 18 del CCNL per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane;
2. **Sistema incentivante**, laddove previsto;
3. **Ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (bonus)**, laddove previste;
4. **Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (Severance Payments)** laddove previste.

Al fine di assicurare un prudente equilibrio fra le componenti fisse e variabili della remunerazione, per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, è stato fissato un limite massimo all’incidenza della componente variabile complessiva annua lorda (*ad esclusione del punto 4*) laddove previsto) sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda così articolato per le seguenti *categorie professionali/figure-ruoli aziendali*:

- 18% per i dirigenti,
- 15% per i quadri direttivi
- 12% per il restante personale.

Le Disposizioni prevedono che la componente variabile debba sempre essere collegata a indicatori quantitativi che riflettano risultati effettivi e duraturi, condizione da perseguire anche con l'introduzione di meccanismi di correzione ex post operanti attraverso l'apposizione di clausole di claw back e - in caso di differimento - di clausole di malus.

Il periodo di valutazione della performance, cd. *accrual period*, per il **personale più rilevante** deve essere almeno annuale e tenere conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese.

Ai sensi dell'Articolo 50 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane non può essere adottato un sistema incentivante nei confronti delle predette categorie professionali laddove:

- con riferimento al bilancio dell'anno immediatamente precedente non si sia in possesso dei requisiti per l'erogazione del Premio di risultato disciplinato dall'Articolo 48 del CCNL;
- nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante, la Banca sia stata oggetto di intervento da parte dei "Fondi di Garanzia" del Movimento ovvero, al momento dell'adozione del sistema, la banca sia in attesa di detto intervento;
- nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante la banca sia stata destinataria di una delle misure emergenziali di cui all'art. 22, parte terza, del CCNL ovvero tali azioni siano state avviate al momento dell'adozione del sistema.

I medesimi vincoli sono adottati con le presenti Politiche con riguardo al Direttore Generale e agli altri Dirigenti.

Salvo diverso avviso dei Commissari, nel caso in cui la Banca sia sottoposta ad amministrazione straordinaria o gestione provvisoria, la remunerazione variabile complessiva, riconosciuta o effettivamente erogata è azzerata.

Clausole di Claw back e Malus

Sono soggetti a *claw back* **il premio annuale, gli incentivi e le ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (bonus)** riconosciuti e/o pagati ai dipendenti (rientranti o meno nella categoria del "personale più rilevante") che hanno determinato o concorso a determinare:

- comportamenti dai quali è derivata una perdita significativa per la Banca;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

L'obbligo di restituzione è circoscritto a 2 anni successivi alla corresponsione della remunerazione variabile.

Esclusivamente la remunerazione variabile del **personale più rilevante** che nell'arco di un esercizio risulti superiore all'importo di 20 mila euro per singolo dipendente è soggetta per la parte eccedente detta soglia per il **30% a meccanismi di differimento e di 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, a esito dei quali si determina l'ammontare da corrispondere tempo per tempo in relazione alla dinamica dei risultati

corretti per i rischi, dei livelli di fondi propri e di liquidità, del rispetto degli obiettivi di compliance normativa e regolamentare.

Il periodo di differimento deve essere non inferiore ad un anno dal termine dell'accrual period.

Gli indicatori che tengano conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità, a esito dei quali si determina l'ammontare da corrispondere tempo per tempo in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, dei livelli di fondi propri e di liquidità a cui collegare i meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile eventualmente riconosciuta al personale più rilevante della Banca dovranno essere almeno i seguenti:

- Tier1 capital ratio
- Rorac
- Impieghi/raccolta
- Crediti deteriorati/crediti totali
- LCR

Il valore di ciascun indicatore dovrà essere almeno pari al valore della soglia intermedia prevista per lo stesso, così come definita all'interno del RAS (risk appetite statement) aggiornato tempo per tempo dalla Banca.

Di seguito si riportano i principi generali adottati nella definizione delle presenti Politiche.

1. Premio di risultato e Premio annuale

Con riferimento al Premio di risultato ed al Premio annuale, si rinvia ai par. C.1) e C.2) per i relativi approfondimenti.

2. Sistema incentivante

La Banca non ha adottato un sistema incentivante.

3. Ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (bonus)

Con riferimento alle erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, si rinvia ai par. C.1) e C.2) per i relativi approfondimenti.

4. Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (Severance Payments)

Rientrano nella definizione di *severance payments*, ai fini delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione:

- i cd. *golden parachutes*, ossia i compensi preventivamente pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, con esclusione dei casi di licenziamento per giusta causa

o per giustificato motivo soggettivo e di dimissioni, o per la cessazione anticipata della carica;

- i *benefici pensionistici discrezionali*, ossia i benefici accordati, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla Banca per la generalità dei dipendenti;
- gli *incentivi all'esodo*, ossia le somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti ed aventi lo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza.

Golden parachutes

Non sono allo stato previste clausole della specie.

Qualora la Banca le pattuisse, le stesse dovranno essere definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi di lungo termine della banca e soggette ad adeguati limiti quantitativi, espressi in annualità della remunerazione fissa.

Potranno essere pattuite esclusivamente con il personale più rilevante con anzianità di servizio superiore a 30 anni, ed il limite individuale non potrà superare 1 (una) annualità di retribuzione fissa del dipendente.

L'ammontare massimo derivante dalla loro applicazione non potrà superare i 250 mila euro.

I golden parachutes sono assoggettati a clausole di Claw back per tutto il personale dipendente (sia rilevante sia non rilevante). Sono altresì assoggettati ai meccanismi di differimento e di correzione ex-post per i rischi (cd. malus) di cui al par. C) "Claw back e Malus" esclusivamente se superiori all'importo della soglia ivi indicata e se corrisposti al personale più rilevante.

Gli indicatori quantitativi che tengano conto della performance sono indicati al par. C) "Claw back e Malus".

Tali regole possono essere derogate, con riferimento ai golden parachutes pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, quando rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- sono di ammontare non superiore a 100.000 euro;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Benefici pensionistici discrezionali

Non sono previste clausole della specie.

Incentivi all'esodo

Ove ne ricorrano i presupposti, la Banca può disciplinare incentivi all'esodo, adottati in conformità alle Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia.

La Banca potrà erogare incentivi all'esodo per finalità di contenimento dei costi in occasione di processi di riorganizzazione aziendale, di operazioni straordinarie (es. processi di fusioni). L'importo erogato a fronte di questa fattispecie dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore a 1 (una) annualità di retribuzione fissa del dipendente. L'ammontare massimo comunque che deriva dalla loro applicazione non potrà comunque superare i 300 mila euro.

Gli incentivi all'esodo sono assoggettati a clausole di Claw back per tutto il personale dipendente (sia rilevante sia non rilevante). Sono altresì assoggettati ai meccanismi di differimento e di correzione ex-post per i rischi (cd. malus) di cui al par. C) "Claw back e Malus" esclusivamente se superiori all'importo della soglia ivi indicata e se corrisposti al personale più rilevante.

Gli indicatori quantitativi che tengano conto della performance sono indicati al par. C) "Claw back e Malus".

Non si applicano dette regole, inoltre, agli incentivi all'esodo, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, riconosciuti al **personale non rilevante**, quando rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Tutti i severance payments indicati sono assoggettati a clausole di Claw back per tutto il personale dipendente (sia rilevante sia non rilevante). Sono altresì assoggettati ai meccanismi di differimento e di correzione ex-post per i rischi (cd. malus) di cui al par. C) "Claw back e Malus" esclusivamente se superiori all'importo della soglia ivi indicata e se corrisposti al personale più rilevante.

C.1) Direttore Generale e altri dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti dal Consiglio di Amministrazione - cui, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto sociale, compete anche la nomina e la determinazione delle relative attribuzioni - è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, 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.

In particolare, una parte del trattamento economico applicato al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è di carattere fisso cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti.

La parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo
- *benefit*: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il dirigente o riconoscere una particolare prestazione).
- I benefit comprendono il comodato d'uso di un telefono cellulare e buoni pasto di importo pari a quanto stabilito dal CCNL vigente per i Quadri direttivi e le altre aree professionali.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

Infine, al Direttore Generale e agli altri dirigenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 58 del CCNL Dirigenti.

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali e comprende:

- 1) Premio annuale;
- 2) Sistema incentivante (eventuale, laddove la Banca lo abbia adottato);
- 3) Ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (bonus);
- 4) Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments).

1. Premio annuale

E' erogato sulla base di risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; con riferimento ai "risultati aziendali conseguiti", l'erogazione dello stesso avviene in considerazione di criteri atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati in termini di *performance* misurate al netto dei rischi, tenuto conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

In particolare, per la determinazione di tale premio si farà riferimento ad un moltiplicatore, definito dal Consiglio di Amministrazione, del premio medio riferito ai quadri direttivi di 4° livello ai fini dell'art. 48 CCNL e successive modificazioni. Affinché tale erogazione sia in linea con i risultati aziendali conseguiti misurati dai criteri di erogazione del premio ai sensi dell'art. 48 CCNL quadri e aree professionali il premio annuale corrisposto ai Dirigenti rimane comunque soggetto al limite generale del rapporto massimo tra retribuzione variabile e retribuzione fissa stabilito al par. C) "Remunerazione variabile".

2. Sistema incentivante

La Banca non ha adottato un sistema incentivante per il direttore generale e gli altri dirigenti.

3. Ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (bonus):

Per tali erogazioni s'intendono quelle corrisposizioni di carattere individuale, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni di Contratto Collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca, che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento/introduzione di nuove procedure). Tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di eventi di carattere straordinario – fusioni, acquisizioni di rami di azienda, etc.

Specifiche clausole di claw back dispongono che, in presenza di comportamenti fraudolenti, dai quali è derivata una perdita significativa per la Banca, di colpa grave a danno della Banca, o violazione delle istruzioni di vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione, in tutto o in parte, dei bonus percepiti a titolo incentivante (cfr. par C) "Claw back e Malus").

I bonus percepiti dal personale Dirigente sono soggetti a meccanismi di differimento e di correzione ex-post per i rischi (cd. malus) così come stabilito al par. C) "Clausole di Claw back e Malus".

4. Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (Severance payments)

Golden parachutes

Non sono previste allo stato clausole delle specie.

Benefici pensionistici discrezionali

Non sono presenti accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

Incentivi all'esodo

Si rinvia a quanto stabilito per gli incentivi all'esodo all'interno della descrizione della remunerazione variabile di cui al paragrafo C)

Con riferimento alle erogazioni eventualmente corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payment), specifiche clausole di *claw back* dispongono che, in presenza di comportamenti fraudolenti, dai quali è derivata una perdita significativa per la Banca, di colpa grave a danno della Banca, o violazione delle istruzioni di vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione, in tutto o in parte, di quanto percepito (cfr. par C) “Claw back e Malus”).

I severance payments percepiti dal personale Dirigente sono soggetti a meccanismi di differimento e di correzione ex-post per i rischi (cd. malus) di cui al par C) “Claw back e Malus”.

Come anticipato, la Banca assicura un prudente equilibrio tra componente fissa e variabile della retribuzione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti, al fine di non limitare la propria capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d’Italia. Si rinvia a riguardo al limite già indicato in merito al peso relativo di tutte le componenti variabili riconosciute a tale categoria del personale sulla retribuzione annua lorda fissa.

C.2) Quadri Direttivi e Aree Professionali

Le retribuzioni corrisposte al personale della Banca appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali sono determinate sulla base delle previsioni 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, nonché del contratto di secondo livello vigente stipulato dalla Federeazione Lazio, Umbria, Sardegna.

In particolare, il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali si compone di una parte fissa - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - che si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all’anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore o riconoscere una particolare prestazione.
- I benefit comprendono il comodato d’uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte necessitano di una continua reperibilità in quanto svolgono attività lavorativa anche al di fuori dei locali istituzionali della Banca.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

Infine, ai quadri direttivi e alle aree professionali compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 83 del relativo CCNL.

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlata a risultati aziendali ovvero al raggiungimento di specifici obiettivi stabili per gruppi omogenei di lavoratori oppure individuali, e comprende:

- 1) Premio di risultato;
- 2) Sistema incentivante (eventuale, laddove la Banca lo abbia adottato);
- 3) Ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (bonus) (laddove previste);
- 4) Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments) (laddove previste).

1. Premio di risultato

L'erogazione è prevista dall'art. 48 del CCNL per i quadri direttivi e le aree professionali ed ha come presupposto incrementi di produttività e qualità del lavoro, nonché l'andamento economico dell'Azienda ed altri elementi prudenziali e di competitività definiti dal secondo livello di contrattazione collettiva, in coerenza con i parametri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in relazione ai risultati conseguiti da ciascuna BCC/CRA nell'anno di misurazione, rapportati ai risultati ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti; l'ammontare del "Premio di risultato" non è preventivabile dato che, fermi i principi predetti, in relazione alle variabili stabilite in ambito collettivo, esso viene calcolato dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo di riferimento sulla base anche dei risultati conseguiti dalle BCC a livello regionale previa verifica con le Organizzazioni sindacali ai sensi del contratto collettivo vigente.

2. Sistema incentivante

La Banca non ha adottato un sistema incentivante per la categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali

3. Ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (bonus)

Per tali erogazioni s'intendono quelle corrisposizioni di carattere individuale, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare nel rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca, come sopra descritti - che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura quali: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento/introduzione di nuove procedure. Tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della Banca, o di eventi di carattere straordinario – fusioni, acquisizioni di rami di azienda, etc.

I bonus corrisposti ai Quadri Direttivi e personale delle Aree Professionali sono assoggettati a clausole di Claw back per tutto il personale dipendente (sia rilevante sia non rilevante). Sono

altresì assoggettati ai meccanismi di differimento e di correzione ex-post per i rischi (cd. malus) di cui al par. C) “Claw back e Malus” esclusivamente se superiori all’importo della soglia ivi indicata e se corrisposti al personale più rilevante.

Gli indicatori quantitativi che tengano conto della performance sono indicati al par. C) “Claw back e Malus”.

4. Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments)

Golden parachutes

Non sono previste allo stato clausole delle specie.

Benefici pensionistici discrezionali

Non sono presenti accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

Incentivi all’esodo

Si rinvia a quanto stabilito per gli incentivi all’esodo all’interno della descrizione della remunerazione variabile di cui al paragrafo C)

Con riferimento alle erogazioni eventualmente corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payment), specifiche clausole di *claw back* dispongono che, in presenza di comportamenti fraudolenti, dai quali è derivata una perdita significativa per la Banca, di colpa grave a danno della Banca, o violazione delle istruzioni di vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione, in tutto o in parte, di quanto percepito (cfr. par C) “Claw back e Malus”).

I severance payments percepiti dai Quadri Direttivi e personale delle Aree Professionali sono soggetti ai meccanismi di differimento e di correzione ex-post per i rischi (cd. malus) secondo quanto stabilito al par C) “Claw back e Malus”.

La remunerazione variabile corrisposta ai Quadri Direttivi e alle Aree Professionali (Premio annuale, Incentivi, Ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa) rimane comunque soggetta al limite generale del rapporto massimo tra retribuzione variabile e retribuzione fissa stabilito al par. C) “Remunerazione variabile”.

C.3) Funzioni aziendali di controllo

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell’inquadramento contrattuale, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto tenuto conto dei requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza richiesti.

La Banca non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale.

D) Collaborazioni e incarichi professionali

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Con riferimento ai collaboratori a progetto assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2015, il compenso è stato stabilito in linea con i parametri delle retribuzioni minime previste dal C.C.N.L. applicabile per le figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza fosse analogo a quello del collaboratore a progetto, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione; per i collaboratori organizzati dal committente, assunti successivamente al 25 giugno 2015 si è fatto riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto. “

INFORMATIVA OBBLIGATORIA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI AZIENDALI, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI DELLA BANCA

1. Riferimenti normativi

Conformemente con quanto definito dalla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della Circ. 285/13 della Banca d'Italia, la Banca è tenuta a fornire – almeno annualmente – all'assemblea le stesse informazioni in merito ai sistemi e alle prassi di remunerazione fornite al pubblico.

In particolare, le citate Disposizioni – con riferimento all'informativa da rendere al pubblico e per analogia alle assemblee - effettuano un rimando all'art. 450 del CRR secondo cui la banca pubblica informazioni riguardo:

- i. al processo decisionale seguito per la relativa definizione;
- ii. alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati conseguiti;
- iii. alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- iv. ai rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- v. agli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile;
- vi. alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- vii. alle 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, e del vice direttore generale ai sensi della lettera j) del citato articolo 450 del CRR;
- viii. alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni;
- ix. al numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio.

Le informazioni in argomento sono fornite in attuazione del principio di proporzionalità sancito dalle disposizioni di riferimento e nel rispetto delle previsioni dettate dalla direttiva 95/46/CE

2. Informativa

2.1 Informativa relativa al punto (i)

Nell'attuazione delle politiche di remunerazione, la Banca ha posto in essere attività conformi alle Disposizioni vigenti e alle politiche deliberate dall'Assemblea lo scorso 30 aprile 2017.

In generale 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 vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche emanate dalla Banca d'Italia.

In particolare, con riferimento al processo decisionale seguito per la definizione delle politiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di

assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni.

In tale ambito, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, attribuite all'Assemblea dei Soci, e nel rispetto delle deliberazioni in materia assunte dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione- sentito il parere del Collegio sindacale – è competente, ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 39 dello Statuto, a stabilire la remunerazione:

- degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto - quali il Presidente e il Vice presidente ;
- dei componenti di comitati endo-consiliari avvalendosi anche delle informazioni fornite dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo di riferimento in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre Banche della Categoria.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte:

- o ha stabilito il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti, e ha provveduto alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto sociale e 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;
- o ha stabilito le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali tenuto conto delle previsioni 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 nonché del contratto collettivo di secondo livello stipulato dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo di Lazio, Umbria e Sardegna;

2.2 Informativa relativa ai punti da (ii) a (vi)

In generale le prassi di remunerazione applicate sono in linea con le norme, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e 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 la Categoria nel suo complesso.

Inoltre, si evidenzia che la Banca per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di business tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione dei rischi. Anche in funzione delle citate peculiarità, il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è in misura prevalente di carattere fisso, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti. Con riferimento alla parte variabile del trattamento economico, estesa al solo personale dipendente, la stessa è consistita esclusivamente in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (**bonus**) in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni di contratto

collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca ed attribuite in funzione degli andamenti sostanzialmente virtuosi registrarti in corso di esercizio in termini sia di masse sia di risultato dell'attività caratteristica.

Sono stati rispettati i limiti massimi della componente variabile sulla retribuzione annua lorda globale definiti per le diverse categorie professionali/figure-ruoli aziendali come indicati nel Regolamento senza pregiudicare le condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

Relativamente ai bonus erogati in corso d'anno si specifica che, laddove previsto, non si è proceduto al differimento in considerazione della assoluta esiguità di detta componente.

Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments⁴). Rientrano nella definizione di *severance payments*, ai fini delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione:

- i cd. *golden parachutes*⁵, ossia i compensi, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, con esclusione dei casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e di dimissioni, o per la cessazione anticipata della carica;
- i *benefici pensionistici discrezionali*, ossia i benefici accordati, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla Banca per la generalità dei dipendenti;
- gli *incentivi all'esodo*, ossia le somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti ed aventi lo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza;

Nel corso dell'esercizio 2017 non sono state corrisposte erogazioni a titolo di Severance payments. La Banca non ha previsto Golden parachutes e benefici pensionistici discrezionali.

Il Consiglio ha deliberato il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sulla base di criteri ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato. Con riferimento ai collaboratori si è fatto riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo.

Si precisa, inoltre, che coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni citate, la Banca ha provveduto a introdurre elementi di differimento, nonché meccanismi di *claw back*, di quota parte della retribuzione per il personale più rilevante.

Infine, si specifica che nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta attraverso azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

⁴ Tale suddivisione non deriva da novità normative ma dall'esigenza di esplicitare con maggiore chiarezza le componenti della voce Severance Payments.

⁵ Rientrano tra i *golden parachutes* anche: 1) il compenso corrisposto in base ad un patto di non concorrenza; 2) l'indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge.

2.3 Informativa relativa ai punti (vii) e (viii)

Si riportano, di seguito, le informazioni quantitative sulle remunerazioni ai sensi delle lett. g), h) e j) dell'art. 450 del CRR.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE		
Rif. Articolo 450, lett. G)		
1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'		
<i>(valori in migliaia di euro)</i>		
Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio	
	Personale più rilevante	Restante personale
Organi aziendali	100.253	61.140
Direzione generale	319.890	
Area commerciale		2.129.065
Area credito e finanza		503.355
Area controllo	122.805	
Altre aree		609.131
Altri dipendenti : contratti di lavoro interinale		152.173

POLITICHE DI REMUNERAZIONE								
Rif. Articolo 450, lett. H), sub i) e ii)								
2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE LIQUIDATE DELL'ESERCIZIO								
<i>(valori in migliaia di euro)</i>								
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	19	476.613	1	4.671				481.284
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	118.748	1	4.057				122.805

POLITICHE DI REMUNERAZIONE	
Rif. Articolo 450, lett. j)	
3. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE	
<i>(valori in migliaia di euro)</i>	
Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA **	11.694
Presidente CdA	25.685
Vice Presidente CdA**	1.950
Vice Presidente CdA	9.544
Consigliere 1 **	1.950
Consigliere 2 **	1.974
Consigliere 3 **	2.414
Consigliere 1	8.270
Consigliere 2	8.801
Consigliere 3	7.641
Consigliere 4	2.056
Consigliere 5	4.995
Consigliere 6	5.691
Consigliere 7	7.590
Direttore generale	230.144
Vice Direttore generale §§	89.746
** A seguito del rinnovo delle cariche sociali del 30/4/2017, si riportano con asterisco, i costi del Presidente e Consiglieri uscenti.	
§§ . Risorsa in regime di distacco da altra consorella.	

Ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della Banca ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

Infine il Presidente propone di approvarne il contenuto delle Politiche remunerative e dà lettura dei pareri pervenuti dalle **Funzioni Audit e Compliance** .

Funzione Audit

“In esito alle analisi e alle verifiche svolte, le prassi di remunerazione e incentivazione messe in atto dalla Banca appaiono complessivamente in linea con i principi del quadro normativo di riferimento.

Nel complesso, le forme applicative in tale ambito messe in atto dalla Banca prevedono un bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione in linea con le politiche di remunerazione. I compensi degli amministratori, dei sindaci e dei dipendenti, sulla base delle verifiche effettuate, appaiono coerenti con i principi espressi dalle Disposizioni e delle politiche di remunerazione adottate.”

Funzione Compliance

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