

ASSEMBLEA 2017 (ESERCIZIO 2016)

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 e per aree di attività;
- 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 15 maggio 2016.

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 - ha stabilito, 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;
- dei componenti di comitati endo-consiliari, avvalendosi anche delle informazioni fornite dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna, in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre Banche della Categoria).

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

1. 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;
2. 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 vigente stipulato dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna;

Resta ferma la competenza del Consiglio nella determinazione delle retribuzioni:

- dei componenti della direzione generale;
- dei responsabili e del personale di inquadramento più elevato delle funzioni aziendali di controllo;
- dei responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali.

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 stata correlata ai risultati aziendali o individuali come di seguito specificato:

- **Premio annuale per i Dirigenti**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; l'erogazione dello stesso è avvenuta in considerazione dei seguenti 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 moltiplicatore non dovrà essere superiore a 3).

Il premio è stato corrisposto rapportando i risultati conseguiti inerenti all'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti.

Per il 2016 non è stato erogato alcun premio della fattispecie, in quanto alla data contrattualmente prevista per la rilevazione delle informazioni utili all'erogazione del premio non risultava alcun dirigente in organico.

- **Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal vigente Contratto integrativo interregionale, secondo i parametri stabiliti dal Contratto collettivo nazionale del 21 dicembre 2012, rapportando i complessivi risultati aziendali inerenti all'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. Il relativo importo per il 2016 è risultato pari all'1,94% della retribuzione lorda fissa dei quadri direttivi e dei lavoratori delle aree professionali;
- **Ulteriori erogazioni** di natura discrezionale e non continuativa (**bonus**). Consistono in erogazioni riconosciute in un'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. Nel corso dell'esercizio 2016 non sono state riconosciute gratifiche della specie.

Con particolare riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo, La Banca non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale.

- **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, 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 2015 era stato concesso un incentivo all'esodo di Euro 200.000,00 in sede di risoluzione del rapporto di lavoro del Direttore Generale avvenuto il 31/5/15. Di questo importo, imputato all'esercizio 2014, ne era già stata data informativa nelle Assemblee degli esercizi 2014 e 2015. In conformità con le Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia ed attualmente vigenti in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale delle banche, ed in particolare con riferimento ai meccanismi obbligatori di correzione ex post per la prevenzione ed il contenimento dei rischi assunti dalla banca, la suddetta somma è stata corrisposta al lavoratore, per una quota pari al 60% nel mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro, la restante quota pari al 40%, in presenza di performance aziendali conformi ai limiti individuati dall'Assemblea dei Soci per l'erogazione di incentivi all'esodo, doveva essere corrisposta al lavoratore al termine del 12° mese successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Con delibera del 14/6/16 il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del procedimento, ancora in corso, amministrativo sanzionatorio ai sensi del d.lgs. 21/11/07, n. 231 e successive modificazioni e integrazioni – Decreto n. 401256 del 27-05-2016, nonché del decreto di citazione a giudizio avanti il Tribunale Penale di Frosinone nell’ambito del procedimento n. 5709/2012 R.G.N.R., emesso, tra gli altri, nei confronti dell’ex Direttore Generale, ha deliberato in tal senso di soprassedere da ogni ulteriore corresponsione economica.

All’esito della definizione delle vicende giudiziarie sopra richiamate potrà essere valutato il raggiungimento degli obiettivi previsti dalle politiche di remunerazione adottate dalla Banca che rappresenta il requisito cui è subordinato l’effettivo riconoscimento della parte variabile dell’incentivo, come previsto dal Verbale di Conciliazione.

Dai dati riferiti alle diverse figure aziendali, si riscontra il rispetto dei limiti massimi della componente variabile sulla retribuzione annua lorda globale, sia per il Direttore Generale e per gli altri dirigenti a fronte di un limite massimo previsto del 30%, sia per i Responsabili di Area e delle funzioni di controllo interno a fronte di un limite massimo previsto del 20%, che per gli altri dipendenti a fronte di un limite massimo previsto del 15%.

La remunerazione variabile nel 2016 ha prodotto risultati tali da non pregiudicare il mantenimento in capo alla Banca delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

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 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 di lavoro.

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 le seguenti categorie del personale più rilevante

1. il Direttore Generale
2. il Vice Direttore Generale
3. i responsabili/referenti interni delle Funzioni aziendali di controllo, in particolare:
 - a. il responsabile della Funzione di gestione dei rischi, Compliance e Antiriciclaggio
4. I responsabili delle principali aree di business e funzioni di staff, in particolare:
 - a. Responsabile Area Amministrazione
 - b. Responsabile Area Crediti

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

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.

Rif. Articolo 450, lett. G)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio	
	Personale più rilevante	Restante personale
Organi aziendali	68	37
Direzione generale	303	
Area commerciale		
Area credito		145
Area finanza		55
Area controllo	94	
Altre aree		2.012

Rif. Articolo 450, lett. H), sub i) e ii)

2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE LIQUIDATE DELL'ESERCIZIO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo				
				contanti	azioni	strumenti finanziari collegati alle azioni	altre tipologie	Totale
Organi di governo e direzione generale	13	355	2	6				6
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	1	114	1	3				3
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	92	1	2				2
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")								

Rif. Articolo 450, lett. H), sub iii) e iv)

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite			
	accordate nell'esercizio	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati	non accordate nell'esercizio	quote differite residue
Organi di governo e alta dirigenza			80	80
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali				
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca				
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")				

Rif. Articolo 450, lett. H), sub v) e vi)

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto liquidate nell'esercizio		Severance payments					
	Numero beneficiari	Importo totale	Liquidate nell'esercizio			Da liquidare in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato
Organi aziendali e alta dirigenza						1	80	80
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali								
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca								
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")								

Rif. Articolo 450, lett. I)

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.

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE*(valori in migliaia di euro)*

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA - Capitani Giulio	15
Vice Presidente CdA - Spera Giuseppe	6
Consigliere - Calvario Paolo	3
Consigliere - Cicini Marco	5
Consigliere - Collalto Maurizio	7
Consigliere - Di Meo Ercole	1
Consigliere - Marucci Pio	2
Consigliere - Mastrantoni Pier Paolo	2
Consigliere - Pontecorvo Corrado	6
Consigliere - Romolo Amerigo	7
Consigliere e Presidente dell'OdV - Ruggieri Corrado	15
Direttore generale - Zarlenga Alfredo	185
Vice Direttore generale - Caramanica Daniele	117