

## ASSEMBLEA BCC 2015 (ESERCIZIO 2014)

### POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI AZIENDALI, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI DELLA BANCA

Il 18 novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 novembre 2013, con il quale è stato inserito – nella Parte I, Titolo IV, “Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi” - il Capitolo 2, politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (nel seguito, per brevità, “le Disposizioni”). Con tale aggiornamento l'Organo di Vigilanza recepisce le previsioni della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione tenendo conto dei vigenti indirizzi concordati nelle sedi internazionali (tra cui quelli dell'Autorità Bancaria Europea – ABE e del *Financial Stability Board* - FSB) e interviene sulla normativa previgente per tenere conto della prassi applicativa e delle evoluzioni del mercato. La CRD IV, come già la precedente direttiva 2010/76/UE - cd. CRD III, reca principi e criteri specifici cui le banche devono attenersi al fine di definire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, sistemi di remunerazione che siano: *“in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere 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 nel suo complesso.”*

In linea con l'impostazione europea, le Disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per la distribuzione dei prodotti bancari, nonché dei servizi e delle attività di investimento. Le Disposizioni si integrano quindi con quelle adottate dall'ESMA e dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

Con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni, il Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 è stato abrogato.

In attuazione degli obiettivi di conformità alle norme sopra richiamate ai fini dell'approvazione assembleare di cui all'art. 30 dello Statuto sociale, si illustrano le politiche di remunerazione e incentivazione del Credito Cooperativo Cassa Rurale ed Artigiana di Paliano, redatte con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, delle funzioni di gestione dei rischi, pianificazione strategica e approvate dal Consiglio di Amministrazione - acquisita la valutazione della Funzione di Compliance in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo - nella seduta del 14 aprile 2015.

### Principi generali

Il sistema di remunerazione ed incentivazione del Credito Cooperativo Cassa Rurale ed Artigiana di Paliano 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.

Il Credito Cooperativo Cassa Rurale ed Artigiana di Paliano 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 il Credito Cooperativo Cassa Rurale ed Artigiana di Paliano, 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. 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 - al contempo - l'esigenza di conseguire economie di scale 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 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 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 al quadro regolamentare di riferimento, pur avvalendosi di una struttura organizzativa snella e di ridotta dimensione/complessità.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione della circostanza che:

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

costituendo, quindi, ai fini delle Disposizioni, "intermediario minore", la Banca 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 il 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.604, 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. 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, *Compliance e Antiriciclaggio*
6. I responsabili delle principali aree di business e funzioni di staff, in particolare:
  - a. Responsabile Area Amministrazione
  - b. Responsabile Area Fidi

## B) Organi Sociali

Il sistema di remunerazione degli Organi Sociali del Credito Cooperativo Cassa Rurale ed Artigiana di Paliano 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 compenso fisso stabilito dall'Assemblea per il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- sono destinatari di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea sia per i componenti il Consiglio di Amministrazione che il Comitato Esecutivo e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni. Relativamente ai rimborsi chilometrici si fa riferimento alle tabelle stabilite ai sensi dell'art. 60, comma secondo, lett. a) del CCNL 21 dicembre 2012 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane;
- sono destinatari di un benefit costituito dal comodato d'uso di un telefono cellulare e relativo traffico per un importo massimo di Euro 200,00 bimestrali, concesso con la finalità di rendere immediata e sinergica la correlazione tra gli amministratori e tra di loro ed il Collegio Sindacale, strumento oltretutto necessario a facilitare il Presidente nell'onere di far pervenire ai componenti il Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari;
- 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.

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, il Vice presidente e i componenti di comitati consultivi, avvalendosi anche delle informazioni 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 alla 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:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea, e del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni. Relativamente ai rimborsi chilometrici si fa riferimento alle tabelle stabilite ai sensi dell'art. 60, comma secondo, lett. a) del CCNL 21 dicembre 2012 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane;
- 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;
- sono destinatari di un benefit costituito dal comodato d'uso di un telefono cellulare e relativo traffico per un importo massimo di Euro 200,00 bimestrali, concesso con la finalità di rendere immediata e sinergica la correlazione tra i Sindaci e tra di loro e gli amministratori, strumento oltretutto necessario a facilitare il Presidente del Collegio Sindacale nell'onere di far pervenire ai Sindaci adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute del Collegio Sindacale;

- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

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 231/01*

Con riguardo ai componenti il Comitato, fermo quanto già riportato dianzi riguardo ai compensi riconosciuti agli amministratori con particolari cariche statutariamente previste, 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 compenso fisso.

### *B.4) Revisione legale dei conti*

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.lgs. 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, conforme alle Disposizioni. 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 dei 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 della deliberazioni in materia assunte dall'Assemblea:

- il Consiglio di Amministrazione,
  - o 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, il Vice presidente e i componenti di comitati consultivi, avvalendosi anche delle informazioni 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 alla responsabilità assunte;
  - 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 Contrattazione Collettiva 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;

- 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;
  - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
  - fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea;
  - 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;
  - la retribuzione variabile è estesa al solo personale dipendente ed è composta dalle seguenti componenti:
    - o premio di risultato (per i quadri e le aree professionali) ovvero il premio annuale (per i dirigenti) erogato anche sulla base di risultati aziendali conseguiti, ai sensi di quanto previsto in materia dal CCNL di riferimento;
    - o erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa (che possono essere effettuate anche in occasione di particolari ricorrenze od eventi, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda);
    - o 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 sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda così articolato per le seguenti categorie professionali/figure-ruoli aziendali:
      - il 30% per Direttore Generale ed altri dirigenti
      - il 20% per Responsabili di Area e delle funzioni di controllo interno;
      - il 15% per Altri dipendenti.
  - 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 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:
- o 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 eventuali 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.

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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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.

Atteso il principio generale di garantire l'equilibrio economico patrimoniale aziendale, la cessazione dal servizio del personale per iniziativa dell'azienda può avvenire attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale che, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi a vertenze, possono prevedere il riconoscimento di un'incentivazione all'esodo anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare). Per taluni dipendenti delle diverse categorie professionali distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile, unitamente a quanto previsto normativamente, può essere prevista la corresponsione di un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso. L'importo erogato a fronte delle due fattispecie sopra richiamate dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente interessato.

Ove ne ricorrano i presupposti, la Banca può disciplinare incentivi all'esodo, adottati in conformità alle Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia, rispondenti a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e finalizzati a favorire l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti. In particolare, la relativa definizione non dovrà produrre effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale e prevedere, con

riguardo al personale più rilevante, clausole di *claw back* per i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Qualora la Banca intendesse attivare incentivi all'esodo applicati nei confronti di personale più rilevante, questi dovranno rispettare, in quanto applicabili, le regole previste dal Punto 5 del paragrafo 2.1 delle Disposizioni, attinenti il collegamento alle *performance* realizzate e ai rischi assunti e la previsione di meccanismi di *claw-back* per i casi di (i) comportamenti dai quali è derivata una perdita significativa per la banca; (ii) di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca; (iii) di violazione, per le categorie di personale per le quali rilevano, degli obblighi imposti dall'articolo 26 e/o dall'articolo 53, comma 4 e ss del TUB.

### 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 e invariabile - 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 relativo traffico per un importo massimo di Euro 200,00 bimestrali, 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.

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

- **premio annuale** erogato, sulla base di risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti e successive modificazioni; con riferimento ai "risultati aziendali conseguiti", l'erogazione dello stesso avviene 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.
- **incentivi**: la Banca non ha adottato un sistema di incentivi per il direttore generale e gli altri dirigenti.
- **ulteriori erogazioni** connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione.



Per tali erogazioni s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, 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, come sopra descritti - 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.

Come anticipato, la Banca assicura un prudente equilibrio fra 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 globale.

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. Tale obbligo è circoscritto a un anno successivo alla corresponsione del bonus.

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.

Le informazioni sui compensi corrisposti al Direttore Generale e agli altri dirigenti, ai sensi di quanto disciplinato dal paragrafo 16 dello IAS 24, sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio, nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

## C.2) Quadri Direttivi e Aree Professionali

Le retribuzioni corrisposte al personale della BCC-CR appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle 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 Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria, Sardegna.

In particolare, il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali si compone di una parte fissa e invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e 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 e a riconoscere una particolare prestazione.
- I benefit comprendono, solo per il Vice Direttore Generale, il comodato d'uso di un telefono cellulare e relativo traffico per un importo massimo di Euro 200,00 bimestrali.

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.

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:

- erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL per i quadri direttivi e le aree professionali denominata Premio di risultato, che 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 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 di secondo livello vigente;
- ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione. Per tali erogazioni s'intendono quelle corrisposizioni di carattere individuale, 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, come sopra descritti - 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..

Come anticipato, la Banca assicura un corretto bilanciamento fra componente fissa e variabile della retribuzione dei quadri direttivi e del personale delle aree professionali, 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 globale.

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.

### **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.

La parte complessiva variabile della remunerazione rivolta a tale categoria di personale è contenuta. Si rinvia a riguardo al limite già indicato in merito al peso relativo di tutte le componenti variabili riconosciute sulla retribuzione annua lorda fissa globale.

#### **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 della Legge 92/2012 e a quelli non iscritti in appositi albi, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto; per i collaboratori a progetto assunti successivamente al 18 luglio 2012, il compenso viene stabilito in linea con i parametri delle retribuzioni minime previste dal CCNL applicabile per le figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione.