

ASSEMBLEA BCC 2015 (ESERCIZIO 2014)

INFORMATIVA OBBLIGATORIA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 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 “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 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.

Le Disposizioni in parola stabiliscono, tra l'altro, i riferimenti concernenti l'obbligo di assicurare all'Assemblea adeguata informativa sulla definizione e attuazione delle politiche citate.

Ai sensi dell'articolo 450 del CRR, l'adempimento è volto a informare l'Assemblea in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione con particolare 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 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; (vii) alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati; (viii) alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni.

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

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.

Nell'attuazione delle politiche di remunerazione, la Banca ha posto in essere attività conformi alle Disposizioni vigenti e alle politiche deliberate dall'Assemblea del 5 maggio 2013.

Con riguardo al processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione si richiama in premessa che 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.

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 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.

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.

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 largamente prevalente di carattere fisso e invariabile - 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. Il relativo importo per il 2014 è risultato pari ad una percentuale del 7,46% della retribuzione lorda fissa della categoria professionale dei dirigenti;
- **Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo interregionale del 27 novembre 2009, secondo i parametri stabiliti dall'Accordo nazionale del 21 dicembre 2012, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. Il relativo importo per il 2014 è risultato pari ad una percentuale del 3,13% della retribuzione lorda fissa dei quadri direttivi e dei lavoratori delle aree professionali;
- **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, 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 sono state riconosciute le seguenti gratifiche.

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

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%.

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 della Legge 92/2012 e a quelli non iscritti in appositi albi, si è fatto 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 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.

Di seguito si precisa, in forma tabellare, il valore aggregato delle componenti fisse e variabili della retribuzione, rilevata secondo il principio della competenza economica, riferita alle diverse categorie di percettori.

L'informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali - espressamente richiamata dall'Art. 450 del CRR - e in attuazione del principio di proporzionalità di cui alle menzionate Disposizioni.

RUOLI	RETRIBUZIONE				
	Nr.	FISSA	% FISSA	VARIABILE	% VARIABILE
Presidente, amministratori con particolari incarichi e/o incarichi esecutivi e Altri Amministratori	11	80.125	100%	0	0
Sindaci	5	44.840	100%	0	0
Alti dirigenti, responsabili di Area e delle funzioni aziendali di controllo interno	4	446.584	94,88%	24.088	5.12%
Altri dipendenti	25	1.721.395	96,52%	62.151	3,48%
Collaboratori	1	38.213	100%	0	0

Si precisa che nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta alle categorie di soggetti sopra indicati attraverso azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

Si precisa, inoltre, che gli importi inerenti alle componenti variabili non sono stati soggetti a differimento temporale nella corresponsione.

Infine, ai sensi delle istruzioni della Banca d'Italia attinenti la raccolta di informazioni sui cd. " *high earners*" si precisa che la Banca ha comunicato nei termini previsti la non esistenza di tali soggetti nel proprio organico.