

N. 213 del Repertorio
N. 152 della Raccolta
Allegato: "F"

INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE E PRASSI DI
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI ESPONENTI
AZIENDALI E DEL PERSONALE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2015

1. Processo decisionale (art. 450 CRR, c. 1, lett. a)

Le Politiche di remunerazione della Banca di Credito Cooperativo Banca del Cilento e Lucania Sud (di seguito anche solo "Banca") sono state approvate nel loro complesso, da ultimo, dall'assemblea del 28 Marzo 2015, a seguito dell'attività preparatoria svolta dal Consiglio di Amministrazione, che aveva prima proceduto all'identificazione del "personale più rilevante" e quindi provveduto, col supporto della Direzione e delle Funzioni interne competenti, a definire il testo sottoposto all'assemblea dei soci.

Il Consiglio di amministrazione ha esaminato, nel corso di una riunione tenutasi il 23 Marzo 2015 (prot.n.6/2015), le suddette Politiche di remunerazione, ritenendo necessarie le modifiche approvate.

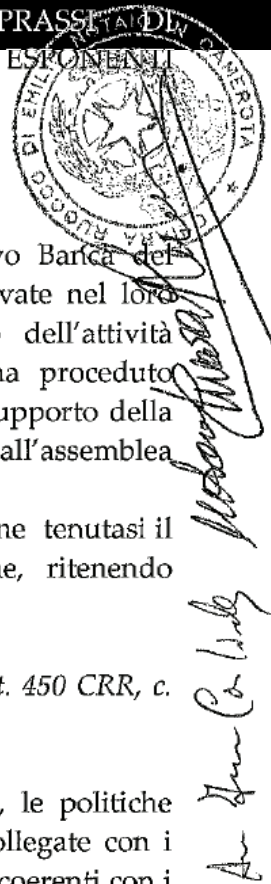
2. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (art. 450 CRR, c. 1, lett. b, c, d, e, f)

Le prassi di remunerazione in vigore 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, la banca non adotta alcun sistema incentivante, pertanto sono escluse a monte prassi che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e la Categoria del Credito Cooperativo nel suo complesso.

La Banca, alla luce della sua natura cooperativa e mutualistica, 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 altri intermediari finanziari, l'assunzione dei rischi. Anche in funzione delle citate peculiarità, il trattamento economico riconosciuto agli Amministratori e ai Sindaci è determinato in misura fissa, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti, mentre quello riconosciuto al Personale dipendente è prevalentemente di carattere fisso, in quanto formato dalla quota predeterminata della retribuzione e da una componente variabile, costituita dalla quota di retribuzione variabile comune definita dalla contrattazione collettiva o, per alcune figure, dalla quota di retribuzione variabile individuale, come più oltre specificato.

Il rapporto tra la componente fissa e la complessiva parte variabile della remunerazione è fissato come segue :

- per il direttore generale e altri dirigenti, in misura non superiore al 20% della



retribuzione annuale lorda fissa;

- per il personale delle funzioni aziendali di controllo, la banca, come per il restante personale non adotta alcun meccanismo di incentivazione.

Con riferimento alla parte variabile del trattamento economico, prevista, come detto, per il solo Personale dipendente, la stessa è correlata ai risultati aziendali o individuali come di seguito specificato:

- Premio annuale per i Dirigenti, determinato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; il riconoscimento dello stesso avviene nel rispetto di criteri atti ad assicurare la correlazione del premio alla stabilità di detti risultati tenendo conto della franchigia prevista dal regolamento approvato in applicazione al Principio di Proporzionalità previsto per le Banche Minori. Il premio corrisposto nel 2015 è stato determinato secondo le modalità previste per l'anno di riferimento;
- Premio di risultato per i Quadri direttivi e le Aree professionali, definito dalla contrattazione collettiva per Quadri direttivi e appartenenti alle Aree professionali ed erogato secondo una scala di parametrizzazione collegata all'inquadramento dei destinatari; per il 2015 tale premio è stato determinato deducendo dal risultato lordo di gestione del 2014 una quota pari al 50% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A del conto economico), nonché una ulteriore quota forfettaria a fronte dei ricavi derivanti dall'impiego di strumenti finanziari straordinari;
- Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo non sono previste retribuzioni variabili diverse rispetto al punto precedente;
- La banca non ha definito, né adottato alcun sistema incentivante per il raggiungimento di specifici obiettivi;
- 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. Nel corso dell'esercizio 2015 sono state riconosciute n.22 gratifiche per le attività di supporto alla Delegazione Ispettiva di Banca d'Italia ;
- Erogazioni connesse con la cessazione del rapporto di lavoro, rientrano in questo ambito:
 - i cc.dd. *golden parachutes*¹, ossia i compensi, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, pattuiti 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;
 - 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

¹ NOTA INTERNA: 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.

conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza.

Gli importi connessi con la cessazione del rapporto di lavoro sono determinati in base a indicatori quali-quantitativi in grado di riflettere risultati effettivi, duraturi e differiti secondo la tempistica all'uso prevista.

3. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, distinte per ruoli, funzioni e aree di attività (art. 450 CRR, c. 1, lett. g, h)

Di seguito si indicano i valori aggregati delle remunerazioni, secondo il criterio della competenza economica del periodo (esercizio 2015), riferite alle diverse categorie di percettori. L'informativa è resa in attuazione del principio di proporzionalità, in considerazione della caratteristica di azienda di minori dimensioni e di ridotta complessità operativa della Banca, così come previsto dall'inerte normativa.

3.1 - Remunerazione per aree di attività (art. 450 CRR, c. 1, lett. g)

(importi in migliaia di euro)

Aree di attività ²	Remunerazione totale lorda del personale più rilevante ³
Direttore Generale	205.239,54
Vice Direttore Generale	139.615,81
Area Servizi Crediti	45.716,57
Area Finanza/Estero	64.667,40
Area Risk Management	77.508,42
Area Compliance	84.594,38
Area Legale	43.531,64
Area Monitoraggio-Precontenzioso	69.108,79
Area Amministrazione	67.893,62
Area Coordinamento Filiali	45.206,30

² NOTA INTERNA: L'elenco che segue è da personalizzare in base alla denominazione delle Aree/Funzioni individuate dalle Politiche di Remunerazione per identificare il "personale più rilevante".

³ NOTA INTERNA: Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2015). Per componente fissa si intende la somma delle seguenti voci: 1. Stipendio; 2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa; 3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali; 4. Fringe benefit.

Per componente variabile si intende la somma delle seguenti voci: 1. PdR / Premio annuale dirigenti; 2. Sistema incentivante; 3. Erogazioni discrezionali non continuative (Bonus); 4. Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Va considerato l'importo lordo, non il costo aziendale.

3.0.1 - Informazioni aggiuntive

(importi in migliaia di euro)

Remunerazione totale lorda riconosciuta ai componenti del Collegio Sindacale	
Bittarelli Adolfo	48.518,18
Miraldi Marco	34.926,99
Santoro Rocco	36.873,03
Tot.	120.318,20

3.2 - Componenti fisse e variabili della remunerazione [art. 450 CRR, c. 1, lett. h, i) e ii)]

(importi in migliaia di euro)

Ruoli	REMUNERAZIONI ⁴			
	NUMERO BENEFICIARI ⁵	IMPORTO COMPONENTE FISSA ⁶	IMPORTO COMPONENTE VARIABILE ⁷	% VARIABILE SU FISSO
Direttore e Vice Direttore/i	2	344855.35	54594.24	15.83105
Responsabili di Aree/Funzioni operative rientranti nella categoria del "Personale più rilevante"	7	399306.72	5469.19	1.36967
Responsabili [e Personale di livello più elevato] delle Funzioni di controllo interno	2	162102.80	1467.70	0.90541
Altri appartenenti alla categoria del "Personale più rilevante" - Responsabili Filiali Capofila e Autonome	7	341383.26	4241.60	1.24247

Gli amministratori hanno percepito solo remunerazioni fisse, il cui importo è riportato nella successiva tabella 4.1.

La componente variabile della remunerazione è stata interamente corrisposta in contanti (danaro).

Dal prospetto di cui sopra risulta il rispetto dei limiti massimi della componente variabile sulla retribuzione annua lorda fissa, definiti per le diverse categorie professionali/figure-ruoli aziendali e richiamati al precedente par. 2.

⁴ NOTA INTERNA: La tabella deve essere avvalorata con i dati consuntivi lordi del 2015 (principio di competenza).

⁵ NOTA INTERNA: Indicare il numero di soggetti a cui si riferiscono i dati retributivi aggregati.

⁶ NOTA INTERNA: Per le componenti fissa e variabile vedi nota n. 3.

⁷ NOTA INTERNA: Per le componenti fissa e variabile vedi nota n. 3.

La remunerazione variabile nel 2015 ha prodotto risultati tali da contribuire al rafforzamento in capo alla Banca delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

3.3 - Quote di remunerazione differite [art. 450 CRR, c. 1, lett. h, iii) e iv)]

Non sono previste remunerazioni differite secondo le disposizioni del Regolamento.

3.4. - Informativa ex art. 450 CRR, c. 1, lett. h, v) e vi)

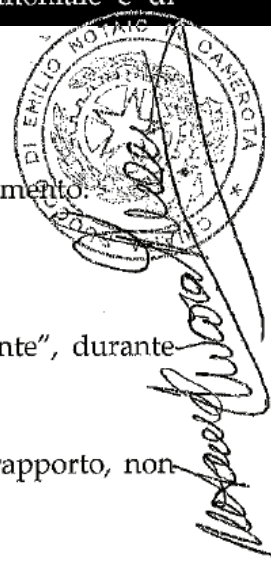
Per il Personale rientrante nella categoria del "Personale più rilevante", durante l'esercizio 2015:

- 1) non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto;
- 2) non sono stati erogati emolumenti connessi con la cessazione del rapporto, non essendosi interrotto alcun contratto di lavoro.

4. Informazioni sulle remunerazioni degli esponenti di vertice (art. 450 CRR, c. 1, lett. j; Disposizioni di Vigilanza per le banche – circ. della Banca d'Italia n. 285 del 17.12.2013, parte prima, tit. IV, cap. 2, sez. VI)

	(importi in migliaia di euro) remunerazione lorda complessiva ⁸
Castiello Francesco - Presidente C.d.A.	-
Lucibello Pasquale - Vice Presidente Vicario C.d.A.	-
Zaccone Ettore – Vice Presidente C.d.a.	10.320,00
Baratta Raffaele – Consigliere	4.680,00
Carlomagno Domenico – Consigliere	7.380,00
Carlomagno Emiliano – Consigliere e Componente Comitato Controllo Interno (C.C.C.I.)	11.412,88
Condorelli Giuseppe – Consigliere e C.C.C.I	7.555,17
Di Donato Francesco – Consigliere	5.040,00
Fiorenza Vincenzo – Consigliere	4.500,00
Mango Marcello Eliseo - Consigliere	4.680,00
Romanelli Luca – Consigliere e C.C.C.I.	3.960,00
Sansone Celestino - Consigliere e Presidente C.C.I.	10.386,08
Suanno Giuseppe – Consigliere	3.600,00
Solimeno Ciro - Direttore generale	205.239,54
Scalcione Antonio - Vice Direttore generale	139.615,81

⁸ NOTA INTERNA:Vedi nota 3.



R. A. Calab

5. Informazioni sulle remunerazioni rilevanti (art. 450 CRR, c. 1, lett. i)

Come risulta dai dati innanzi indicati, nessun soggetto legato alla Banca da un rapporto organico o di lavoro ha percepito una remunerazione totale pari o eccedente l'importo di un milione di euro annui.

Infine, dalle verifiche effettuate dalla Funzione *Internal Audit* in ordine al rispetto nel corso del 2015 delle Politiche di remunerazione vigenti nell'esercizio, è emerso che:

"IN BASE ALLE VERIFICHE SVOLTE LE PRASSI DI REMUNERAZIONE OSSERVATE DALLA BANCA RISULTANO, NEL LORO COMPLESSO, CONFORMI ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE IN VIGORE."