

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 di Sassano (di seguito anche solo "Banca") sono state approvate nel loro complesso, da ultimo, dall'assemblea del 15 maggio 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 09 maggio 2016, le suddette Politiche di remunerazione, ritenendole ancora adeguate alle esigenze aziendali.

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, tali da evitare incentivi distorti 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, nella misura massima del 50%;
- per il personale delle funzioni aziendali di controllo, nella misura massima del 20%;

- Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali, nella misura massima del 35%.

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 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 necessarie a fronteggiare le attività della Banca. In particolare, detto emolumento è determinato in misura corrispondente al Premio annuale di risultato (o ad equivalente voce retributiva che in futuro fosse individuata dalla contrattazione collettiva in sostituzione di quest'ultimo) erogato al personale appartenente ai Quadri Direttivi e Aree professionali, maggiorato di un moltiplicatore, rispetto al Quadro Direttivo di più alto livello presente in Azienda, sino a un massimo di due volte. Nel esercizio 2015 non è stato corrisposto alcun premio.
- 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, i meccanismi di attribuzione di quote di retribuzione variabile individuale (e quindi diversa da quella di cui al punto precedente), in coerenza con i compiti assegnati e con il rispetto del principio di indipendenza, non sono collegati ai risultati economici aziendali.
- La Banca non applica meccanismi retributivi legati alla permanenza in Azienda, né piani di incentivazioni a lungo termine.
- 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. Nel corso dell'esercizio 2015 non sono state riconosciute gratifiche.
- Erogazioni connesse con la cessazione del rapporto di lavoro. Rientrano in questo ambito:
 - i cc.dd. *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;

- 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.

I suddetti importi connessi con la cessazione del rapporto di lavoro sono determinati in base a indicatori quali-quantitativi in grado di riflettere risultati effettivi e duraturi, valutati con riferimento all'ultimo quinquennio, con particolare riguardo al rafforzamento patrimoniale, al contenimento dei livelli di rischio e al miglioramento dei profili di conformità. Gli specifici coefficienti per verificare le suddette condizioni – nonché i meccanismi di connessione con la durata del rapporto di lavoro – sono fissati in apposito documento tecnico di dettaglio approvato dal Consiglio di Amministrazione e differiti secondo la tempistica all'uopo prevista.

Coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni in materia, la Banca ha provveduto a introdurre sistemi di differimento, nonché meccanismi di *claw back*, di quota parte della retribuzione variabile per le seguenti categorie del "personale più rilevante". La componente variabile riconosciuta al Personale più rilevante è soggetta, per una quota pari al 30% e per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, nella misura del 15%, al differimento del pagamento.

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'inerente normativa.

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

(importi in euro)

| Aree di attività | Remunerazione totale lorda del personale più rilevante |
|-------------------------------------|--|
| Amministratori e Direzione generale | 220.914 |
| Funzioni controllo | 93.603 |
| Altre Aree | 165.576 |
| Aree di <i>business</i> | 303.779 |

3.1.1 – Informazioni aggiuntive

(importi in euro)

| | |
|--|--------|
| Remunerazione totale lorda riconosciuta ai componenti del Collegio Sindacale | 80.771 |
|--|--------|

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

(importi in euro)

| Ruoli | REMUNERAZIONI | | | |
|---|--------------------|------------------|----------------------|----------------------|
| | NUMERO BENEFICIARI | COMPONENTE FISSA | COMPONENTE VARIABILE | % VARIABILE SU FISSO |
| Direttore e Vice Direttore | 2 | 126.870 | - | - |
| Responsabili delle Funzioni di controllo interno | 2 | 92.159 | 1.445 | 1,57% |
| Altri appartenenti alla categoria del "Personale più rilevante" | 10 | 457.932 | 11.292 | 2,47% |
| Altri Dipendenti | 30 | 819.255 | 21.133 | 2,58% |

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. La remunerazione variabile nel 2015 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.

3.3. - 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, per i contratti di lavoro interrotti nel corso del 2015 non sono stati riconosciuti

emolumenti aggiuntivi - rispetto al trattamento di fine rapporto dovuto ai sensi della vigente normativa.

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)

4.1 **4.2 – Amministratori e Direzione Generale**

(importi in euro)

| Ruoli | Numero Beneficiari | Remunerazione lorda complessiva |
|---|---------------------------|--|
| Presidente del Consiglio di amministrazione | 2 | 53.295 |
| Vice Presidente C.d.A | 1 | 9.584 |
| Componenti Comitato Esecutivo | 7 | 21.768 |
| Altri amministratori | 5 | 9.398 |
| Direttore generale | 1 | 79.199 |
| Vice Direttore generale | 1 | 47.670 |

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”.