



Mediocrati

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Assemblea ordinaria dei Soci 2018

I N D I C E

1. PREMESSA	3
1.1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
1.2. FINALITÀ E STRUTTURA.....	4
1.3. DESTINATARI	5
1.4. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	5
1.5. ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTI	8
2. DEFINIZIONI	9
3. CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ E PRINCIPI GENERALI.....	10
3.1. APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ	10
3.2. PRINCIPI GENERALI	11
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ	13
4.1. ASSEMBLEA DEI SOCI	13
4.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
4.3. FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO.....	14
5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	16
6. STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE	18
6.1. PRINCIPI GENERALI	18
6.2. ORGANI SOCIALI.....	20
6.3. PERSONALE DIPENDENTE	22
6.4. REMUNERAZIONE FUNZIONI DI CONTROLLO	31
6.5. REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI	31
7. FLUSSI INFORMATIVI.....	33
7.1. PRINCIPI GENERALI	33

1. PREMESSA

1.1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Circolare n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2, *Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione* – che recepisce le previsioni contenute nella Direttiva 2013/36/UE (CRD IV) e gli indirizzi elaborati in ambito internazionale, tra cui quelli dell'EBA e del FSB – disciplina l'insieme di regole, nonché gli obblighi informativi, cui le banche devono conformarsi in materia di remunerazione e incentivazione del personale.

In continuità con il precedente quadro normativo, dette disposizioni – che sostituiscono il Provvedimento del 30 marzo 2011¹ – si propongono l'obiettivo di: (i) garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; (ii) gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; (iii) assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; (iv) accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; (v) rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di Vigilanza.

In tale prospettiva, le richiamate disposizioni fissano – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – principi e criteri tesi ad assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati dalle banche siano:

- in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo;
- collegati con i risultati aziendali;
- opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi;
- coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema nel suo complesso.

Le principali novità introdotte, in tema di sistemi di remunerazione e incentivazione, dalla Circ. n. 285/2013 riguardano:

- la struttura della remunerazione e, in particolare, le condizioni e le modalità di pagamento della componente variabile (*bonus*);
- l'introduzione del limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa per il personale che può assumere rischi rilevanti (*pay mix e cap*)²;
- l'introduzione del limite al compenso del presidente del Consiglio di Amministrazione, che non deve superare la remunerazione fissa dell'amministratore delegato o del direttore generale³;
- il rafforzamento dei meccanismi di correzione *ex post* delle remunerazioni, al fine di potenziare il collegamento della componente variabile con i rischi, con le condizioni patrimoniali e di liquidità della banca, nonché con i comportamenti individuali (cd. correttivi *ex post*, *malus e claw-back*);
- la previsione di specifiche disposizioni per la remunerazione delle reti distributive esterne (agenti e promotori finanziari).

¹ Detto Provvedimento dava attuazione alla previgente Direttiva 2010/76/CE (c.d. CRD III) ora sostituita dalla CRD IV.

² Se previsto dallo Statuto, l'assemblea degli azionisti, con maggioranza qualificata, può stabilire un rapporto più elevato, ma comunque non superiore al 200% (rapporto di 2:1).

³ Il limite può essere elevato dall'assemblea degli azionisti con maggioranza qualificata, se previsto dallo Statuto.

Con specifico riferimento alla componente variabile, è previsto che la stessa sia:

- puntualmente determinata in relazione alle caratteristiche della banca;
- parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale (c.d. *ex-ante risk adjustment*);
- in linea con il livello di risorse patrimoniali e di liquidità necessario a fronteggiare le attività intraprese, nonché basata su risultati effettivi e duraturi e su obiettivi qualitativi;
- collegata con i rischi e i risultati della banca, della singola unità di *business* e della singola risorsa, allo scopo di riflettere – quanto più possibile – il livello decisionale del singolo dipendente;
- sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e *claw back*) idonei a: (i) riflettere i livelli patrimoniali e di *performance al netto dei rischi* effettivamente assunti o conseguiti, (ii) tenere conto dei comportamenti individuali; detti meccanismi possono condurre ad una riduzione significativa, o anche all'azzeramento, della remunerazione variabile, soprattutto in caso di risultati negativi o nettamente inferiori agli obiettivi stabiliti.

Inoltre, la politica pensionistica e di fine del rapporto di lavoro o di cessazione della carica deve essere coerente con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della banca; in particolare, i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*) devono essere collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dalla banca, nonché limitati ad un preciso periodo temporale rispetto alla remunerazione fissa.

In linea con il quadro normativo sopra delineato, le banche definiscono la propria politica di remunerazione, indicando il personale più rilevante, le modalità di determinazione della componente di incentivazione e l'incidenza della stessa rispetto alla componente fissa, le modalità di erogazione della parte variabile, nonché il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro.

Nel rispetto del principio di proporzionalità, ciascuna banca può graduare l'applicazione delle norme in funzione delle caratteristiche, delle dimensioni e della complessità dell'attività svolta; a tal fine, le scelte operate devono essere motivate e formalizzate nella politica di remunerazione sottoposta all'approvazione dell'assemblea dei soci.

1.2. FINALITÀ E STRUTTURA

Il presente documento disciplina le Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Banca di Credito Cooperativo di Mediocra (di seguito la "Banca" o la BCC), definite in conformità alla Circ. n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2, nel presupposto che adeguati meccanismi di remunerazione ed incentivazione degli Organi Aziendali, del *management* e, più in generale del personale, favoriscano la competitività e il buon governo dell'impresa.

La *Policy*, che è parte integrante delle regole sull'organizzazione e il governo societario di cui alla Circ. n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 1, definisce:

- i principi adottati e le scelte operate in applicazione del criterio di proporzionalità (cap. 3);
- la *governance* del sistema di remunerazione e incentivazione (cap. 4);
- il sistema di classificazione dei soggetti aziendali per l'individuazione del c.d. "personale più rilevante" (cap. 5);

- la struttura del sistema di remunerazione adottato dalla Banca (cap. 6);
- i flussi informativi interni ed esterni (cap. 7)

1.3. DESTINATARI

La presente *Policy* viene diffusa a tutti i livelli della Banca ed ha contenuto normativo per tutto il personale, con particolare riferimento al c.d. *personale più rilevante*, come definito successivo cap. 5. Il documento è accessibile a tutto il personale sulla Intranet aziendale.

1.4. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Si forniscono di seguito i principali riferimenti normativi assunti a base del presente documento:

- TUB (artt. 53, 67 e 127);
- Decreto n. 933 del 27 dicembre 2006, in materia di adeguatezza patrimoniale, contenimento del rischio e informativa al pubblico delle banche e dei gruppi bancari, e successive modifiche;
- decreto n. 692 del 5 agosto 2004, in materia di organizzazione e governo societario;
- decreto 286 del 4 marzo 2003 e successive modifiche emanate dal decreto n. 177 del 2011 in materia di trasparenza delle condizioni contrattuali e dei servizi bancari e finanziari;
- Circ. n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2, *Politiche di remunerazione e incentivazione*
- Circ. n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 1, *Governo Societario*
- Circ. n. 263/2006, Titolo V, Capitolo 7, *Sistema dei controlli interni*
- Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV)
- Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (CRR).
- Regolamento delegato (UE) n. 604/ 2014, che integra la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente
- Regolamento delegato (UE) n. 527/ 2014, che integra la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.
- il Regolamento congiunto del 29 ottobre 2007 e s.m.i. emanato dalla Consob e dalla Banca d'Italia in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento.

A tali disposizioni si aggiungono le fonti di autoregolamentazione, nonché le linee guida e le raccomandazioni emanate da vari Organismi internazionali in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, di cui la presente Policy tiene conto⁴.

Le presenti disposizioni si integrano, infine, con:

- i *regulatory technical standards* (di seguito, RTS) – emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD IV – che hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri e ai quali si fa rinvio per le materie dagli stessi trattate;
- le disposizioni adottate 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
- RMVU;
- RQMVU;
- *Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a maggio 2011;
- *Guidelines on remuneration policies and practices* del Comitato europeo dei supervisori bancari (CESB, poi Autorità bancaria europea, ABE) del 10 dicembre 2010;
- *Compensation principles and standards assessment methodology* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a gennaio 2010;
- *Principles for sound compensation practices, Implementation standards* emanati dal Financial Stability Board il 25 settembre 2009;
- Raccomandazione della Commissione europea del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli consiglieri delle società quotate;
- *Principles for sound compensation practices* emanati dal Financial Stability Forum (poi Financial Stability Board) il 2 aprile 2009;
- le Comunicazioni della Banca d'Italia del 12 marzo 2013 avente ad oggetto "*Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi*" e del 2 marzo 2012 avente ad oggetto "*Bilanci 2011: distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni*", con le quali l'Organo di Vigilanza, dopo aver sottolineato il prolungarsi della recessione economica, ha nuovamente ribadito la necessità per le banche di adottare le necessarie cautele nel riconoscimento di eventuali compensi di natura incentivante, azionando tutte le leve utili a rafforzare il patrimonio ed a contenere i costi;
- le raccomandazioni e le indicazioni di "livello 3" sul Regolamento intermediari fornite dalla Consob (Comunicazione n. 9019104 del 2 marzo 2009 sul dovere dell'intermediario di comportarsi con correttezza e

⁴ Cfr, a titolo esemplificativo e non esaustivo: COMITATO DI BASILEA (*Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration*, maggio 2011; *Compensation principles and standards assessment methodology*, gennaio 2010); CESB (poi EBA, *Guidelines on remuneration policies and practices*, dicembre 2010); FINANCIAL STABILITY BOARD (*Principles for sound compensation practices, Implementation standards*, settembre 2009; *Principles for sound compensation practices*, aprile 2009) COMMISSIONE EUROPEA (*Raccomandazione del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE*).

trasparenza in sede di distribuzione di prodotti finanziari illiquidi) e le conseguenti “*Linee Guida interassociative*” predisposte dalle Associazioni di categoria - ABI, Assosim e Federcasse - in tema di rapporti tra la funzione di compliance e le altre funzioni coinvolte nella definizione delle politiche commerciali.

Focus normativa CONSOB

Le disposizioni recate dalla MiFIDII, dal Testo Unico Finanza e dalla regolamentazione di attuazione emanata dalle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia/Consob), richiedono alle banche di definire sistemi premianti ed incentivanti coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta e di evitare il ricorso a metodi e criteri che possano incentivare comportamenti a rischio di non conformità normativa.

Il Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob del 29 ottobre 2007 e s.m.i. definisce alcune linee guida generali sui sistemi di remunerazione degli intermediari che prestano servizi di investimento. In particolare:

- l'organo con funzioni di supervisione strategica “*assicura che la struttura retributiva e di incentivazione sia tale da non accrescere i rischi aziendali e sia coerente con le strategie di lungo periodo*” (art. 8);
- il “*metodo per la determinazione della remunerazione dei soggetti rilevanti che partecipano alle funzioni aziendali di controllo non ne comprometta l'obiettività*” (art. 12).

Le linee di “*livello 3*” emanate dalla Consob (Comunicazione n. 9019104 del 2 marzo 2009) e le conseguenti “*Linee Guida interassociative*” ABI, Assosim e Federcasse, prevedono, inoltre, alcune regole e raccomandazioni ai fini del pieno assolvimento dei principi generali di correttezza, diligenza e tutela degli interessi della clientela sanciti dal TUF e di seguito sintetizzati:

- coerenza tra scelte strategiche/commerciali e bisogni /caratteristiche delle diverse tipologie di clientela (segmentazione della clientela);
- coerenza tra i prodotti finanziari offerti, “*catalogo prodotti*”, e target di clientela di riferimento;
- equilibrio tra gli obiettivi quantitativi di *budget* e il perseguimento degli interessi della clientela;
- inserimento nei *budget* e nei sistemi incentivanti di obiettivi di carattere qualitativo legati, ad esempio, alla soddisfazione dei clienti (*customer satisfaction*) ed alla conformità dei comportamenti dell'intermediario.

Pertanto, 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 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 interesse⁵.

⁵ I riferimenti ai principali contenuti dispositivi o metodologici con riferimento alla prestazione dei servizi di investimento sono i seguenti:

1.5. ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTI

La presente Policy è approvata dall'Assemblea dei Soci del 22/4/2018 ed ha efficacia immediata. Pertanto, gli obblighi informativi e, più in generale le disposizioni in essa contenute si applicano da tale data, nei limiti consentiti dai contratti collettivi⁶.

Il documento è sottoposto a revisione con cadenza annuale.

-
- Regolamento Congiunto Banca d'Italia e Consob ai sensi dell'articolo 6, comma 2-bis del Testo Unico della Finanza del 29 ottobre 2007;
 - Comunicazione Consob n.9019104 del 2 marzo 2009;
 - Linee guida interassociative in tema di rapporti tra la funzione di compliance e le altre funzioni coinvolte nella definizione delle politiche commerciali con riferimento alla prestazione dei servizi di investimento, accessori e di distribuzione di prodotti finanziari;
 - Orientamenti ESMA "Politiche e prassi retributive (MiFID)" del 3 giugno 2013|ESMA/2013/606;
 - Parere ESMA "MiFID practices for firms selling complex products" del 7 febbraio 2014|ESMA/2014/152;
 - Comunicazione Consob 0097996/14 del 22 dicembre 2014 in materia di prodotti complessi.

⁶ Cfr. Disposizioni transitorie e finali di cui alla Circ. n. 285/2013, Parte Prima, Cap. 2, Sez. VII.

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Policy, sono adottate – in coerenza con il quadro normativo di riferimento – le seguenti definizioni:

- *Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione*: il Consiglio di Amministrazione, quale organo aziendale a cui sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione dell'impresa, nonché di attuazione di tali indirizzi. Il Direttore Generale rappresenta il Vertice della struttura e come tale partecipa alla funzione di gestione.
- *Organo con funzione di controllo*: Collegio Sindacale, quale organo che ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF.
- *Organi sociali*: il complesso degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.
- *Funzioni aziendali di controllo*: Internal Audit (*in outsourcing*), Compliance, Risk Management, Pianificazione e Controllo di Gestione e, limitatamente alle materie contenute nella presente Policy, le Risorse Umane.
- *Personale*: i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, della Direzione Generale, i dipendenti e i collaboratori della Banca.
- *Personale più rilevante*: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (Cfr. Cap. 5 della presente Policy).
- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario.

Non rilevano i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi, secondo quanto indicato nel successivo Cap. 6.

- *Remunerazione variabile*:
 - ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;
 - i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*).

3. CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ E PRINCIPI GENERALI

3.1. APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

In applicazione del criterio di proporzionalità, le politiche di remunerazione e incentivazione della BCC Mediocrati sono definite in coerenza con i valori, le caratteristiche e le dimensioni dell'Azienda, nonché con il grado di rischiosità e complessità dell'attività svolta.

Più in particolare, le scelte compiute in applicazione del citato **criterio di proporzionalità** sono da riconnettersi alle specificità del contesto interno ed esterno alla Banca, tra le quali rilevano:

- la *natura giuridica* di società cooperativa a mutualità prevalente e le specificità riconosciute dall'ordinamento nazionale volte a salvaguardare il modello di banca di credito cooperativo;
- la *mission aziendale e l'operatività* ispirata ai principi cooperativi della "mutualità" senza fini di speculazione privata e di massimizzazione del profitto, nonché al "localismo";
- il *modello di business tradizionale*, incentrato sull'intermediazione creditizia a favore dei soci e nell'interesse collettivo della base sociale, che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio;
- il divieto, statutariamente previsto, di ricorrere a piani di remunerazione basati sull'emissione di strumenti finanziari⁷;
- l'*adesione al network Federcasse*, in grado di valorizzarne le autonomie, le specificità e il radicamento territoriale temperando l'esigenza di conseguire economie di scala e maggiori livelli di efficienza; inoltre, attraverso l'utilizzo dei servizi e delle infrastrutture offerte dalla rete associativa si garantisce il contenimento dell'incidenza dei costi operativi.

In relazione a quanto precede, la Banca si connota per una circoscritta complessità operativa⁸ ed organizzativa e costituisce, pertanto, un "intermediario minore". Conseguentemente, alla Banca non si applicano, neppure per il personale più rilevante:

- le disposizioni di cui alla *Sez. III, par. 2.1, punti 3)* attinenti il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari; e ciò in coerenza anche con quanto previsto dallo Statuto;
- le disposizioni di cui alla *Sez. III, par. 2.1, punto 4)*, seppur nel rispetto dei principi ivi indicati, inerenti il differimento di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo – anche se con percentuali e periodi inferiori di quelli indicati nel citato punto 4) – in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (cc. dd. *meccanismi di malus*)
- le disposizioni di cui al *par. 2.2.1*, concernenti le 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 di pensionamento).

In considerazione della categoria di appartenenza, non è stato quindi istituito il Comitato sulle Remunerazioni⁹; le relative funzioni sono svolte, pertanto, dal Consiglio di Amministrazione, in particolare con il contributo degli Amministratori Indipendenti (Cfr. Cap. 4).

⁷ Cfr. art. 30 dello Statuto Sociale.

⁸ Banche con un attivo al di sotto del valore di 3,5 miliardi di euro

Inoltre, ai sensi dello Statuto Sociale, non è consentito:

- derogare al limite di 1:1 del rapporto tra la componente variabile e quella fissa delle remunerazioni;
- derogare al limite del compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione che, quindi, non può superare la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale;
- prevedere piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Infine, in continuità con le politiche di remunerazione sin qui adottate, il sistema retributivo della Bcc Mediocrati punta a conseguire un rapporto bilanciato tra componenti fisse e variabili della retribuzione, prevedendo una ponderazione equilibrata delle stesse. La retribuzione variabile non può eccedere la componente fissa, confermando, quindi, il rapporto 1:1 come limite massimo secondo quanto indicato nel successivo cap. 6.


3.2. PRINCIPI GENERALI

La Politica di Remunerazione di Mediocrati rappresenta uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio-lungo termine della Banca; essa è definita con l'obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile, nonché di attrarre, motivare e trattenere in Azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

In dettaglio, il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari e disincentivare qualsiasi violazione (**conformità alle norme**);
- essere coerenti con le politiche di prudente gestione del rischio – in particolare con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale – attraverso la predisposizione di regole e processi volti ad evitare il prodursi di condotte e fenomeni in conflitto con l'interesse della Banca o che possano indurre all'assunzione di rischi eccessivi (**prudenza e attenzione al rischio**);
- assicurare la coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, offrendo a tutti le medesime opportunità di carriera (**equità**);
- essere coerenti con gli obiettivi, i valori aziendali della mutualità prevalente e le strategie di lungo periodo, nonché con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni (**sostenibilità**);
- riconoscere le competenze, i comportamenti e i valori espressi da ciascuno e, nel contempo, consolidare lo spirito di squadra e il senso di appartenenza, nonché indurre comportamenti improntati a sobrietà e eticità negli affari, trasparenza e correttezza nelle relazioni all'interno dell'impresa, con la clientela e, più in generale, con tutti gli *stakeholder* (**spirito di squadra e eticità negli affari**);
- favorire la competitività ed il buon governo della Banca, anche attraverso il confronto con le migliori prassi e tendenze di mercato di realtà comparabili (**competitività e benchmarking**).

⁹ Ai sensi del Cap. 1, Sez. IV, par. 2.3.1 del VII aggiornamento alla Circ. n. 285/2013, il Comitato Remunerazioni deve essere obbligatoriamente istituito solo dalle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa; mentre per le banche di medie dimensioni o complessità operativa, l'istituzione del Comitato Remunerazioni è eventuale e deve rispondere a concrete esigenze.



Va da sé che il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* – “RAF”) adottato dalla Banca costituisce un elemento fondamentale nella determinazione e applicazione dei criteri e principi ispiratori sopra richiamati.

4. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Di seguito è illustrato il ruolo dei principali attori coinvolti nel processo di definizione, approvazione, attuazione e verifica del sistema di remunerazione e incentivazione della Bcc Mediocrati.

4.1. ASSEMBLEA DEI SOCI

Ai sensi dell'art. 30, comma 2 dello Statuto, l'assemblea ordinaria, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione, approva:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei sindaci, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare al personale più rilevante, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

4.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio è responsabile dell'attuazione delle politiche di remunerazione e, in particolare, assicura che i sistemi retributivi 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.

Ai sensi dell'art.30 dello Statuto spetta, infatti, al Consiglio di Amministrazione il riesame, con periodicità almeno annuale, delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea.

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 assunte in materia dall'Assemblea, 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 statutariamente previste – quali il Presidente, il Vice presidente, i componenti di comitati consultivi – correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte;
- stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti, provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane, ove applicabile;
- stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali, tenuto conto delle previsioni della 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;

- delibera, anche su proposta del Direttore Generale, la concessione di eventuali emolumenti ad personam, da corrispondere in relazione allo svolgimento di funzioni di elevata responsabilità, nella misura massima di € 2.000 mensili;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati eventuali piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- 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.

Nello svolgimento del proprio ruolo il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto degli Amministratori Indipendenti.

4.3. FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO

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.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Per lo svolgimento di tale verifica la Banca può avvalersi anche di soggetti esterni – secondo quanto stabilito nelle disposizioni di Vigilanza sul sistema dei controlli interni – purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Risorse Umane

L'Ufficio Risorse Umane / Risorse Organizzative – incluso nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo ai soli fini della presente Policy – collabora con il Consiglio di Amministrazione, fornendo le informazioni necessarie per la definizione e applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

L'Ufficio si avvale del contributo di altre funzioni e strutture specialistiche della Banca, quali la Pianificazione e Controllo di Gestione, il Legale, la Contabilità e Segreteria Amministrativa e le altre funzioni di controllo, raccogliendo e coordinando i relativi contributi, sia in ottica propositiva che di puntuale rendicontazione degli strumenti attuativi.

Compliance

La Funzione di Compliance, effettua un'azione di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione, per assicurarne la conformità e la rispondenza al quadro normativo.

Verifica, inoltre, che il sistema retributivo aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice Etico o di altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e di reputazione insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Riferisce agli Organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando eventuali aree di miglioramento o misure correttive.

Risk Management

Partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione, fornendo valutazioni di coerenza con la propensione di rischio della Banca (*risk appetite*) e di impatto sui profili di patrimonializzazione e di rispetto dei vincoli di liquidità.

Contribuisce ad assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti, secondo le metodologie in uso nella Banca.

Riferisce agli Organi competenti eventuali aree di miglioramento, suggerendo l'adozione di misure correttive.

Internal Audit (*in outsourcing*)

L'Internal Audit verifica con cadenza almeno annuale, la rispondenza dei modelli attuativi e delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Detta funzione è svolta in *outsourcing* dal Co.Se.Ba ed il ruolo di responsabile / referente interno (*link auditor*) è affidato – con delibera del Consiglio di Amministrazione - ad un Consigliere. Al *link auditor* sono attribuite le funzioni proprie della c.d. interfaccia intelligente dell'*outsoucer* ed, in particolare, individuazione del piano di audit, monitoraggio delle attività e valutazione dei report in relazione ai profili di responsabilità propri della funzione di revisione interna della Banca.

5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

L'identificazione del personale più rilevante è tesa ad individuare le categorie di persone le cui attività professionali – tenuto conto anche dei poteri e delle responsabilità conferiti – hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca.

In tale prospettiva, in applicazione del paragrafo 6 delle Disposizioni nonché sulla base dei *criteri qualitativi*¹⁰ e *quantitativi* fissati nel Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, la BCC di Mediocrați identifica il personale più rilevante.

Tenuto conto di quanto sopra, la Banca ha individuato – innanzitutto – quale personale più rilevante i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

Inoltre, il sistema di classificazione dei ruoli aziendali adottato articola il personale più rilevante (PPR) in *cluster* omogenei per tipologia di attività svolta e relativi profili di rischio, avendo presenti i criteri qualitativi e quantitativi indicati nel richiamato Regolamento delegato, nonché la configurazione strutturale della Banca (Cfr. Tabella *infra*).

Tab. n. 1 – Cluster teorici del Personale Più Rilevante

CLUSTER		REG. (UE) n. 604/2014
Criteri qualitativi	1) Direzione Generale	Art. 3.3
	2) Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo	Art. 3.4 Art. 3.7
	3) Responsabili di unità operative / aziendali rilevanti (responsabili di Area o di funzioni rilevanti di business/commerciali)	Art. 3.6
	4) Soggetti con responsabilità dirigenziali in unità operative / aziendali rilevanti (responsabili di uffici rilevanti di business / commerciali o responsabili di filiale)	Art. 3.8
	5) Responsabili e personale di livello più elevato delle unità organizzative deputate ai processi di supporto	Art. 3.9
Criterio quantitativo	6) Altro Personale Più rilevante <i>(Remunerazione complessiva ≥ € 500 mila nell'esercizio precedente; personale rientrante nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario; qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'Alta Dirigenza o del personale più rilevante rientrante nel cluster 1))</i>	Art. 4

La Banca effettua, annualmente, l'analisi della propria struttura organizzativa attraverso un processo documentato. La Tabella di seguito riportata indica le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e tiene conto delle posizioni individuali in termini di responsabilità affidate, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe e capacità di incidere sul profilo di rischio della Banca stessa.

¹⁰ In particolare, sono individuati 15 criteri qualitativi che fanno esplicito riferimento a specifiche funzioni aziendali; in tale ambito sono identificati come personale più rilevante i componenti degli organi di governo, gli alti dirigenti, il personale con funzioni chiave o responsabilità manageriali sul personale di determinate funzioni. Specifici criteri di individuazione, inoltre, si basano sull'autorità del personale con riguardo all'esposizione al rischio di credito e alle transazioni rilevanti ai fini del rischio di mercato superiori a determinate soglie in rapporto al CET1.

Tabella n. 2 – Classificazione dei ruoli aziendali

CLUSTER		RUOLO AZIENDALE	N.
Criteri qualitativi	1) Direzione Generale	(i) Direttore Generale (ii) Vice Direttore Generale	2
	2) Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo	(i) Responsabile Risk Management (ii) Responsabile Compliance, Antiriciclaggio e Controlli a Distanza	2
	4) Responsabili di unità operative / aziendali rilevanti (responsabili di Area o di funzioni rilevanti di business/commerciali)	(i) Responsabile Direzione Business (ii) Responsabile Direzione Commerciale (iii) Responsabile Crediti (iv) Responsabile Finanza	3
	5) Soggetti con responsabilità dirigenziali in unità operative / aziendali rilevanti (responsabili di uffici rilevanti di business / commerciali o responsabili di filiale)	(i) Responsabile Legale e Contenzioso (ii) Responsabile Consulenza e Servizi (iii) Responsabile Controllo Rischi (iv) Responsabile del sistema di whistleblowing (v) Responsabile della Trasparenza (vi) Capi Zona (3) (vii) Responsabili di Filiale (17)	25
	6) Responsabili e personale di livello più elevato delle unità organizzative deputate ai processi di supporto	(i) Responsabile Pianificazione e Controllo di Gestione (ii) Responsabile Risorse Organizzative (iii) Responsabile Amministrazione e Contabilità (iv) Responsabile funzione di Sicurezza Informatica (v) Responsabile ICT (vi) Responsabile Segreteria e Affari Generali	5
	Altro Personale più rilevante	0	

6. STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

6.1. PRINCIPI GENERALI

Le politiche di remunerazione della Bcc Mediocrati sono definite in coerenza con la prudente gestione del rischio e le finalità mutualistiche perseguite.

In particolare, in virtù dei principi che ne ispirano l'attività e dei vincoli normativi conseguenti, sono stabiliti i seguenti *criteri generali*:

- per i componenti del Consiglio di Amministrazione e per i membri del Collegio Sindacale *non* sono previste forme di incentivazione;
- il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è in misura prevalente di carattere fisso, la parte variabile ed incentivante segue i criteri in appresso riportati:
 - i) **la remunerazione fissa** del personale – ivi compresa quella del personale più rilevante e delle funzioni aziendali di controllo – è di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso al ruolo;
 - ii) **la retribuzione variabile** – estesa al solo personale dipendente – è formata dalle seguenti componenti
 - premio di risultato (PDR) ovvero il premio annuale erogato anche sulla base di risultati aziendali conseguiti, ai sensi di quanto previsto in materia dall'art. 48 del CCNL di riferimento per i Quadri ed il personale delle Aree Professionali e dall'art. 18 del CCNL di riferimento per i Dirigenti;
 - sistema premiante e incentivante;
 - 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, operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda); l'erogazione in parola, in ogni caso, potrà essere elargita nella misura massima di 2 mensilità di retribuzione lorda;
 - 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, fermo restando che, in ogni caso, la retribuzione annua lorda per la componente variabile non potrà mai eccedere il 20% della retribuzione annua lorda fissa di ciascun dipendente, è stato fissato un limite massimo all'incidenza della parte variabile complessiva annua lorda sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda per ciascuna delle seguenti categorie professionali:
 - 15% per il Direttore Generale e gli altri Dirigenti;
 - 18% per i quadri direttivi che facciano parte della categoria “personale più rilevante”;
 - 16% per i quadri direttivi che non facciano parte della categoria “personale più rilevante”;
 - 14% per gli altri dipendenti;

iii) non sono ammesse remunerazioni volte a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di *malus* o *claw back*) derivanti da precedenti impieghi.

iv) **il sistema di incentivazione:**

- è improntato a obiettivi di sviluppo da perseguire assicurando assoluta correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili nonché alla promozione dei valori e degli obiettivi declinati nella Carta dei Valori del Credito Cooperativo, come strumento di cooperazione e collaborazione tra le risorse umane;
- si basa su un periodo di valutazione di un solo anno e sull'assegnazione di obiettivi riferibili alle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione, trasversali e relativi ad attività comuni;
- prevede la simmetria rispetto ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca, arrivando all'azzeramento del premio in caso di *performance* inferiori a determinati parametri stabiliti, nonché il riconoscimento del premio solo previa verifica dell'adeguata patrimonializzazione della Banca rispetto a tutti i rischi assunti e di livelli di liquidità adeguati a fronteggiare le attività intraprese;
- assicura, nel rispetto delle disposizioni vigenti, tra l'altro, che le forme di retribuzione incentivante collegate alla *performance* aziendale, siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi: fermi i presupposti per il relativo riconoscimento di cui al punto precedente, i premi disciplinati dal sistema sono erogati al raggiungimento di specifici indicatori che misurano la *performance* al netto dei rischi, (diversi da quelli prescelti per il premio di risultato di cui alle previsioni del CCNL di riferimento). La misurazione della *performance* si basa sull'utilizzo di indicatori coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di controllo dei rischi, idonei a rappresentare risultati effettivi e duraturi;
- tenuto conto dei riferimenti contenuti nella disciplina in materia di servizi di investimento, in particolare della rete, non si basa mai su obiettivi solo commerciali ma è ispirato a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, di auto-disciplina e di contrattazione applicabili, nonché dei codici di condotta e della carta dei valori di riferimento.

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.

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, come modificato dall'Accordo di rinnovo del 21 dicembre 2012, 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 ed agli altri Dirigenti.

6.2. ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione dei componenti gli organi sociali della Banca è riferito ai principi cooperativistici della mutualità prevalente senza fini di speculazione privata ed attuato in piena coerenza con la normativa vigente.

➤ Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dell'art. 39 dello Statuto agli Amministratori sono riconosciuti compensi nella misura stabilita annualmente dall'Assemblea dei Soci.

In particolare, nel rispetto del principio di correlazione dei compensi ai ruoli ed alle responsabilità ricoperte, è stabilito che agli Amministratori compete la seguente remunerazione:

- gettone di presenza, per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione nell'entità determinata dall'Assemblea;
- rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni; per le spese di viaggio, gli eventuali rimborsi chilometrici vengono corrisposti sulla base delle tabelle ACI; è previsto il rimborso delle spese di soggiorno per l'espletamento delle funzioni di amministratore al di fuori della Sede della Banca
- 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;
- tutti gli Amministratori dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate anch'esse dall'Assemblea.

Agli Amministratori indipendenti, effettivo/i e supplente/i, nominati dal Consiglio di Amministrazione, con riguardo alle attività previste dalle disposizioni di vigilanza sulle attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati, è assegnato un compenso –annuo, stabilito sempre dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, determinato in € 3.500 annui.

Al *link auditor* (amministratore nominato dal Consiglio di Amministrazione quale responsabile / referente interno dell'Internal Audit in *outsourcing*) è riconosciuto un compenso annuo stabilito sempre dal Consiglio di Amministrazione. Detto *compenso* è stato determinato in € 4.500 annui.

➤ Amministratori 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 Vicario ed il Vice Presidente, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte, ed avvalendosi, anche, delle informazioni fornite dalla Federazione calabrese delle Banche di Credito Cooperativo in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre Banche della categoria.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è concesso, in comodato d'uso, un cellulare aziendale completo di abbonamento.

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.

In particolare, al Presidente è assegnato il compito di coordinamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea (art. 40, primo comma, e art. 26 dello 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 dello Statuto).

Tale attività comporta un raccordo con la Direzione Generale 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.

Nella specifica realtà della Banca, inoltre, 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 dello Statuto) sia per i naturali rapporti di stretta collaborazione che si instaurano tra i suddetti 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.

➤ **Collegio Sindacale**

I Sindaci sono destinatari di:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea;
- di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e del rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno sostenute per l'espletamento delle loro funzioni; per le spese di viaggio, gli eventuali rimborsi chilometrici vengono corrisposti sulla base delle tabelle ACI; è previsto il rimborso delle spese di soggiorno per l'espletamento delle funzioni di sindaco al di fuori della Sede della Banca;

- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea.

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.

➤ **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.

6.3. PERSONALE DIPENDENTE

➤ **Direttore Generale**

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale è stabilito dal Consiglio di Amministrazione quale organo competente per la sua nomina e per la determinazione delle attribuzioni, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto Sociale.

Il trattamento retributivo è individuato in modo da attrarre e mantenere in Azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro della categoria applicato aziendalmente; in particolare, una parte del trattamento minimo 85% è di carattere fisso, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti.

A) PARTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE

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 (ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di incarichi ad elevata responsabilità di 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, ad esempio, a fidelizzare il dirigente o riconoscere una particolare prestazione; i *benefit* comprendono:
 - la concessione in uso di un appartamento - locato dalla Banca - in quanto, residente fuori provincia;

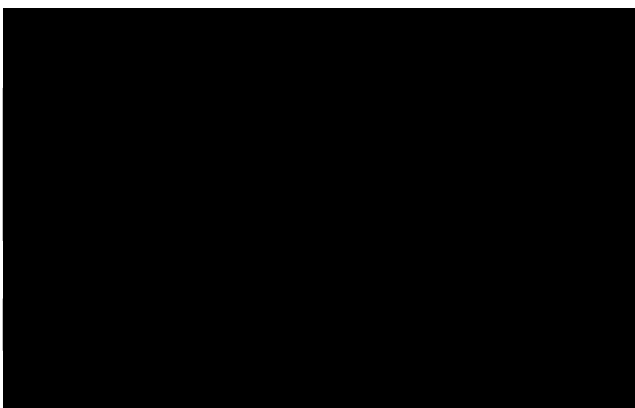
- la concessione in uso promiscuo di un'auto aziendale, unitamente ad una carta Tasca finalizzata per sostenere esclusivamente le spese inerenti l'attività lavorativa;
- la concessione in comodato d'uso di un telefono cellulare completo di abbonamento;
- la concessione di buoni pasto per i giorni lavorativi di ciascun mese.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

B) PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

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

- **premio annuale**, erogato “sulla base dei risultati aziendali conseguiti”, ai sensi dell'art. 18 del CCNL dei Dirigenti; in particolare, si evidenzia che, poiché la disposizione contrattuale citata non esprime parametri specifici a cui è collegato il suddetto premio, riferendosi, in via generica ai “risultati aziendali conseguiti”, l'erogazione dello stesso avviene in considerazione dei seguenti criteri:
 - assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità dei suddetti risultati tenendo conto dei rapporti tra costi di struttura e margine d'intermediazione, risultato lordo di gestione e numero di dipendenti, sofferenze su impieghi e ROE;
 - rapportare i risultati conseguiti al termine di un esercizio con quelli ottenuti del corso degli esercizi precedenti;
 - determinare il premio applicando un moltiplicatore compreso fra l'1 e l'1,5 al premio corrisposto al Quadro Direttivo di 4° Livello, ai sensi dell' art. 48 del CCNL;
- **incentivi**, è prevista una componente variabile, fermo restando che la retribuzione annua lorda per la componente variabile (cioè tutte le componenti variabili lorde sommate tra loro) non potrà mai eccedere il 15% della retribuzione fissa lorda legata al conseguimento di obiettivi di rilancio della Banca e di rischio (MBO-management by objectives), distinguendo il profilo quantitativo da quello qualitativo; in particolare, la parte variabile è agganciata ai seguenti obiettivi con i pesi appresso riportati:



I valori sopra indicati non ricomprendono componenti *una tantum*, legati alla realizzazione di progetti di particolare complessità, che verranno definiti annualmente sempre in sede di approvazione ICAAP e potranno muovere in un *range* compreso tra il 5% - 10% della RAL, rientrando comunque nel limite del 15% della retribuzione fissa lorda annua (unitamente alle altre componenti della retribuzione variabile). Tale previsione sarà, ad esempio, particolarmente necessaria nel caso di realizzazione di operazioni societarie straordinarie.

- **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, operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda); l'erogazione in parola, in ogni caso, potrà essere elargita nella misura massima di 2 mensilità di retribuzione lorda.

C) POLITICA PENSIONISTICA E DI FINE RAPPORTO

Al Direttore Generale 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; potrà essere corrisposto, inoltre, un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso, per un importo pari a una mensilità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Non si intende applicare clausole che prevedono compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. golden parachute).

Qualora ricorrano i presupposti per l'attivazione di incentivi all'esodo applicati nei confronti di dirigenti rientranti nella categoria del personale rilevante, questi dovranno rispettare, in quanto applicabili, le regole previste dal Paragrafo 2.1 delle Disposizioni, ad eccezione dei punti 3 e 4, attinenti il collegamento alle *performance* realizzate e ai rischi assunti e la previsione di meccanismi di *claw-back* per i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave e per i compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni; l'incentivo da corrispondere, in ogni caso, in caso di cessazione dal servizio per iniziativa della Banca, non potrà essere superiore a due annualità della remunerazione fissa lorda¹¹.

In conformità alle vigenti disposizioni emanate da Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale delle banche, il 20% dell'incentivo lordo di cui all'alinea precedente, è soggetto a meccanismi di differimento e di correzione ex post e sarà erogato, non prima di un anno dalla data di chiusura del primo bilancio. In tal caso, la somma residua (20%) sarà riconosciuta:

- integralmente, nel caso in cui, alla nuova osservazione;
 - a) l'indicatore (margine d'interessi + commissioni nette + costi operativi) / requisiti di I Pilastro sia superiore al 10%,
 - b) l'indicatore Total Capital Ratio sia superiore al 17,06%,
 - c) l'indicatore LCR sia superiore al 100%;
- ridotto del 25%, nel caso in cui, alla nuova osservazione;
 - a) l'indicatore (margine d'interessi + commissioni nette + costi operativi) / requisiti di I Pilastro sia inferiore al 10%, ma sia comunque positivo,
 - b) l'indicatore Total Capital Ratio sia superiore al 17,06%,
 - c) l'indicatore LCR sia superiore al 100%;
- ridotto del 50%, nel caso in cui, alla nuova osservazione,
 - a) l'indicatore (margine d'interessi + commissioni nette + costi operativi) / requisiti di I Pilastro sia negativo,
 - b) l'indicatore Total Capital Ratio sia superiore al 17,06%,
 - c) l'indicatore LCR sia superiore al 100%.

¹¹ La remunerazione fissa lorda è determinata come sommatoria di tutte le voci concernenti gli elementi della retribuzione evidenziate sul cedolino mensile ovvero pari alla voce AA245.

In presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave o violazione delle istruzioni di vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, a danno della banca, il dirigente è obbligato a restituire, in tutto o in parte, la somma erogata a titolo incentivante, nel limite massimo dell'ammontare del danno provocato. Tale obbligo è circoscritto ai 5 anni successivi alla corresponsione dell'incentivo.

In tale ultima ipotesi l'importo residuo dell'incentivo non sarà erogato.

Le informazioni sui compensi corrisposti al Direttore Generale, 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.

➤ Altri Dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto agli altri Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione quale organo competente per la loro nomina e per la determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto Sociale.

Il trattamento retributivo è individuato in modo da attrarre e mantenere in Azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro della categoria applicato aziendalmente; in particolare, una parte del trattamento minimo 85% è di carattere fisso, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti.

D) PARTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE

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 (ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di incarichi ad elevata responsabilità di 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, ad esempio, a fidelizzare il dirigente o riconoscere una particolare prestazione; i *benefit* comprendono:
 - la concessione in comodato d'uso di un telefono cellulare completo di abbonamento;
 - la concessione di buoni pasto per i giorni lavorativi di ciascun mese.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

E) PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

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

- **premio annuale**, erogato “*sulla base dei risultati aziendali conseguiti*”, ai sensi dell'art. 18 del CCNL dei Dirigenti; in particolare, si evidenzia che, poiché la disposizione contrattuale citata non esprime parametri

specifici a cui è collegato il suddetto premio, riferendosi, in via generica ai “risultati aziendali conseguiti”, l'erogazione dello stesso avviene in considerazione dei seguenti criteri:

- assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità dei suddetti risultati tenendo conto dei rapporti tra costi di struttura e margine d'intermediazione, risultato lordo di gestione e numero di dipendenti, sofferenze su impieghi e ROE;
 - rapportare i risultati conseguiti al termine di un esercizio con quelli ottenuti del corso degli esercizi precedenti;
 - determinare il premio applicando un moltiplicatore compreso fra l'1 e l'1,5 al premio corrisposto al Quadro Direttivo di 4° Livello, ai sensi dell' art. 48 del CCNL;
- **incentivi**, in particolare la Banca ha adottato un sistema di incentivi al fine di incrementare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali; gli incentivi sono definiti e misurati in una prospettiva di stabilità ed effettività dei risultati e improntati ai seguenti criteri:

il C. di A. determina, annualmente ed in sede di approvazione del RAF / Resoconto ICAAP, il valore-soglia di quattro indicatori sintetici attinenti il profilo della patrimonializzazione, liquidità e redditività:

- TIER 1
- RORAC
- LCR
- NSFR

il mancato raggiungimento dei suddetti valori-soglia comporta la mancata attivazione del sistema premiante.

Allo scopo di garantire, inoltre, che il sistema premiante sia auto-liquidante, il C. di A., annualmente ed in sede di approvazione del budget, stabilisce:

- 1) la percentuale di extra-utile che dovrà essere raggiunta, rispetto al MOL (margine operativo lordo) di budget, per corrispondere il sistema premiante;
- 2) la quota di extra-utile da erogare a titolo di sistema premiante con il relativo ammontare massimo;
- 3) l'ammontare del c.d. premio base che consentirà di calcolare, per ogni dipendente/collaboratore, il premio da erogare.

Il sistema premiante per il personale rilevante, è ancorato a quattro indicatori di cui tre di rischio ed uno di efficienza:

- ✓ rischio di credito / patrimonio di base;
- ✓ rischio di tasso / patrimonio di base;
- ✓ deteriorate lorde / impieghi lordi (come definite nella circolare Banca d'Italia 272);
- ✓ Cost-Income ratio.

L'erogazione del premio per il personale rilevante è subordinata, all'andamento degli indicatori sopra riportati. Si applica il seguente meccanismo:

- incremento del 10% per ogni indicatore migliorato;
- decremento del 25% per ogni indicatore peggiorato;
- nessuna variazione per gli indicatori non variati.

- **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, operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda); l'erogazione in parola, in ogni caso, potrà essere elargita nella misura massima di 2 mensilità di retribuzione lorda.

F) POLITICA PENSIONISTICA E DI FINE RAPPORTO

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; potrà essere corrisposto, inoltre, un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso, per un importo pari a una mensilità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Non si intende applicare clausole che prevedono compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. golden parachute). Qualora ricorrano i presupposti per l'attivazione di incentivi all'esodo applicati nei confronti di dirigenti rientranti nella categoria del personale rilevante, questi dovranno rispettare, in quanto applicabili, le regole previste dal Paragrafo 2.1 delle Disposizioni, ad eccezione dei punti 3 e 4, attinenti il collegamento alle *performance* realizzate e ai rischi assunti e la previsione di meccanismi di *claw-back* per i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave e per i compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni; l'incentivo da corrispondere, in ogni caso, in caso di cessazione dal servizio per iniziativa della Banca, non potrà essere superiore a due annualità della remunerazione fissa lorda¹².

In conformità alle vigenti disposizioni emanate da Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale delle banche, il 20% dell'incentivo lordo di cui all'alinea precedente, è soggetto a meccanismi di differimento e di correzione ex post e sarà erogato, non prima di un anno dalla data di chiusura del primo bilancio. In tal caso, la somma residua (20%) sarà riconosciuta:

- integralmente, nel caso in cui, alla nuova osservazione;
 - d) l'indicatore (margine d'interessi + commissioni nette + costi operativi) / requisiti di I Pilastro sia superiore al 10%,
 - e) l'indicatore Total Capital Ratio sia superiore al 17,06%,
 - f) l'indicatore LCR sia superiore al 100%;
- ridotto del 25%, nel caso in cui, alla nuova osservazione;
 - a) l'indicatore (margine d'interessi + commissioni nette + costi operativi) / requisiti di I Pilastro sia inferiore al 10%, ma sia comunque positivo,
 - b) l'indicatore Total Capital Ratio sia superiore al 17,06%,
 - c) l'indicatore LCR sia superiore al 100%;
- ridotto del 50%, nel caso in cui, alla nuova osservazione,
 - a) l'indicatore (margine d'interessi + commissioni nette + costi operativi) / requisiti di I Pilastro sia negativo,
 - b) l'indicatore Total Capital Ratio sia superiore al 17,06%,
 - c) l'indicatore LCR sia superiore al 100%;

In presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave o violazione delle istruzioni di vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, a danno della banca, il dirigente è obbligato a restituire, in tutto o in parte, la somma erogata a titolo incentivante, nel limite massimo dell'ammontare del danno provocato. Tale obbligo è circoscritto ai 5 anni successivi alla corresponsione dell'incentivo.

In tale ultima ipotesi l'importo residuo dell'incentivo non sarà erogato.

Le informazioni sui compensi corrisposti 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.

➤ Quadri Direttivi e Aree professionali

¹² La remunerazione fissa lorda è determinata come sommatoria di tutte le voci concernenti gli elementi della retribuzione evidenziate sul cedolino mensile ovvero pari alla voce AA245.

Le retribuzioni corrisposte al personale della Banca appartenente alla categoria dei quadri direttivi ed al personale 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, del 21 dicembre 2012, nonché del contratto di secondo livello stipulato il 1° settembre 2010 dalla Federazione Calabrese delle Banche di Credito Cooperativo.

Una parte del trattamento economico applicato ai quadri direttivi ed al personale delle aree professionali è di carattere fisso e invariabile, cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti.

A) PARTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE

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 (ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di incarichi ad elevata responsabilità di 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, ad esempio, a fidelizzare il dipendente o riconoscere una particolare prestazione; i *benefit* comprendono la concessione in comodato d'uso di un telefono cellulare per i dipendenti che ricoprono il ruolo di responsabile d'ufficio, responsabile e vice responsabile di filiale ed altri dipendenti di sede centrale che svolgono ruoli che necessitano di telefono mobile (es.: security manager, segreteria generale etc .) e la concessione in uso promiscuo di un'auto aziendale al capo zona dott. Stefano Morelli, unitamente ad una carta tasca da utilizzare per il carburante .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.

B) PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

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:

- **Premio di risultato**: si tratta di un'erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL per i quadri direttivi e le aree professionali, denominata Premio di risultato, definita dal secondo livello di contrattazione collettiva¹³, secondo i parametri stabiliti dagli Accordi Collettivi Nazionali del 23 novembre 2006 e 21 dicembre 2007, 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, in relazione alle variabili stabilite in ambito collettivo, esso viene calcolato dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo Calabresi sulla base anche dei risultati conseguiti dalle BCC a livello regionale, previa verifica con le organizzazioni sindacali.

¹³ Le modalità di calcolo e di corresponsione del premio di risultato sono riportate nell'allegato al Contratto Integrativo Regionale delle BCC della Calabria del 1° settembre 2010 rubricato "Disciplina del premio di risultato".

- **Incentivi:** la Banca ha definito, ai sensi dell'art. 50 CCNL, un sistema incentivante, i cui premi sono erogati al raggiungimento di specifici obiettivi (diversi da quelli prescelti per il premio di risultato di cui all'art. 48 CCNL). Il sistema incentivante, oltre a tenere conto dei principi di pari opportunità dei lavoratori, è finalizzato al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali, in una prospettiva di stabilità/effettività dei risultati. In merito al funzionamento del sistema premiante e incentivante per i dipendenti appartenenti ai quadri direttivi ed alle aree professionali e rientranti nel personale rilevante, si applicano le regole indicate al paragrafo 6.3. (sistema di incentivazione per gli altri Dirigenti).

Il funzionamento del sistema premiante e incentivante per i dipendenti appartenenti ai quadri direttivi ed alle aree professionali e non rientranti nel personale rilevante, è improntato, innanzitutto, ai seguenti criteri generali:

Il C. di A. determina, annualmente ed in sede di approvazione del RAF / Resoconto ICAAP, il valore-soglia di quattro indicatori sintetici attinenti il profilo della patrimonializzazione, liquidità e redditività:

- *TIER 1*
- *RORAC*
- *LCR*
- *NSFR*.

Il mancato raggiungimento dei suddetti valori-soglia comporta la mancata attivazione del sistema premiante.

Allo scopo di garantire, inoltre, che il sistema premiante sia auto-liquidante, il C. di A., annualmente ed in sede di approvazione del budget, stabilisce:

- 1) la percentuale di extra-utile che dovrà essere raggiunta, rispetto al MOL (margine operativo lordo) di budget, per corrispondere il sistema premiante;
- 2) la quota di extra-utile da erogare a titolo di sistema premiante con il relativo ammontare massimo;
- 3) l'ammontare del c.d. premio base che consentirà di calcolare, per ogni dipendente/collaboratore, il premio da erogare.

Ferme restando le regole di cui sopra, il sistema incentivante per il personale non rilevante di filiale è collegato all'andamento di quattro indicatori economici (c.d. obiettivi quantitativi):

- raccolta complessiva;
- impieghi;
- servizi,
- margine operativo di filiale.

e di due indicatori di rischio (c.d. obiettivi qualitativi):

- revisioni;
- monitoraggio anomalie antiriciclaggio.

L'indice calcolato deriva dal rapporto tra volumi e rappresenta la % di aumento/decremento rispetto agli obiettivi, fissando a 100 il valore di perfetta corrispondenza. Quindi, il conseguimento di risultati superiori del 10% agli obiettivi produrrà un indice pari a 110. L'indice conseguito non potrà essere superiore a 150, valore che costituisce il tetto massimo dell'indicatore per ciascun obiettivo. Qualora l'indice ottenuto, per ciascun obiettivo, sia inferiore a 70, sarà applicata una decurtazione al premio della filiale, del 5%.

Il C. di A. annualmente fissa un obiettivo per quanto riguarda le revisioni e le anomalie antiriciclaggio. Pertanto, tali obiettivi saranno considerati attraverso il seguente meccanismo di calcolo:

- incremento del 3% per ogni punto percentuale di miglioramento;
- decremento del 5% per ogni punto percentuale di peggioramento.

Per le posizioni non rilevanti di sede è stato previsto un meccanismo per la determinazione del premio legato a:

- Media degli indicatori ponderati di tutte le filiali senza decurtazioni;
- Rapporto tra il costo del personale non rilevante dell'unità organizzativa ed il MOL.

L'indice complessivo è dato dalla media aritmetica dei due indicatori.

Tale costo considera su base mensile il personale non rilevante in organico e deve tenere conto dell'effettiva presenza del personale in servizio.

- **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, operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda); l'erogazione in parola, in ogni caso, potrà essere elargita nella misura massima di 2 mensilità di retribuzione lorda.

C) POLITICA PENSIONISTICA E DI FINE RAPPORTO

Ai quadri direttivi ed al personale delle 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; potrà essere corrisposto, inoltre, un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso, per un importo pari a una mensilità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Non si intende applicare clausole che prevedono compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. golden parachute).

Ove ne ricorrano i presupposti, la Banca può disciplinare incentivi all'esodo nei confronti del personale non rilevante, 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 distortivi *ex ante* sui comportamenti del personale e prevedere clausole di *claw back* per i casi di comportamenti fraudolenti; in ogni caso, l'incentivo da corrispondere, in caso di cessazione dal servizio per iniziativa della Banca, non potrà essere superiore a due ~~tre~~ annualità della remunerazione fissa lorda¹⁴ e non sarà soggetto a meccanismi di differimento,

Qualora la Banca intendesse attivare incentivi all'esodo applicati nei confronti di **personale rilevante** e/o non rilevante fuori dalle ipotesi di cui all'alinea precedente, rientrante nella categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali, questi dovranno rispettare, in quanto applicabili, le regole previste dal Paragrafo 2.1 delle Disposizioni, ad eccezione dei punti 3 e 4, attinenti il collegamento alle performance realizzate e ai rischi assunti e la previsione di meccanismi di *claw-back* per i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave e per i compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni; l'incentivo da corrispondere, in ogni caso, non potrà essere superiore a due annualità della remunerazione fissa lorda.

In conformità alle vigenti disposizioni emanate da Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale delle banche, il 20% dell'incentivo lordo di cui all'alinea precedente, è soggetto a meccanismi di differimento e di correzione *ex post* e sarà erogato, non prima di un anno dalla data di chiusura del primo bilancio. In tal caso, la somma residua (20%) sarà riconosciuta:

- integralmente, nel caso in cui, alla nuova osservazione;
 - d) l'indicatore (margine d'interessi + commissioni nette + costi operativi) / requisiti di I Pilastro sia superiore al 10%,
 - e) l'indicatore Total Capital Ratio sia superiore al 17,06%,

¹⁴ La remunerazione fissa lorda è determinata come sommatoria di tutte le voci concernenti gli "elementi della retribuzione" evidenziate sul cedolino mensile ovvero pari alla voce AA245.

- f) l'indicatore LCR sia superiore al 100%;
- ridotto del 25%, nel caso in cui, alla nuova osservazione;
 - a) l'indicatore (margine d'interessi + commissioni nette + costi operativi) / requisiti di I Pilastro sia inferiore al 10%, ma sia comunque positivo,
 - b) l'indicatore Total Capital Ratio sia superiore al 17,06%,
 - c) l'indicatore LCR sia superiore al 100%;
- ridotto del 50%, nel caso in cui, alla nuova osservazione,
 - a) l'indicatore (margine d'interessi + commissioni nette + costi operativi) / requisiti di I Pilastro sia negativo,
 - b) l'indicatore Total Capital Ratio sia superiore al 17,06%,
 - c) l'indicatore LCR sia superiore al 100%.

In presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave o violazione delle istruzioni di vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, a danno della banca, il dipendente è obbligato a restituire, in tutto o in parte, la somma erogata a titolo incentivante, nel limite massimo dell'ammontare del danno provocato. Tale obbligo è circoscritto ai 5 anni successivi alla corresponsione dell'incentivo.

In tale ultima ipotesi l'importo residuo dell'incentivo non sarà erogato.

6.4. REMUNERAZIONE FUNZIONI 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 ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale che sono o devono essere coerenti con i compiti assegnati e con il rispetto del già citato principio di indipendenza, quindi svincolati dai risultati conseguiti dalle aree dell'impresa soggette al loro controllo.

In merito al funzionamento del sistema premiante ed incentivante per le funzioni di controllo interno, si applicano le regole indicate al paragrafo Personale Dipendente "Direttore Generale ed altri Dirigenti".


Pertanto, per le predette funzioni sono da evitare *bonus* collegati a risultati economici. E' invece ammissibile subordinare (c.d. *gate*) l'attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi, rafforzamento del capitale) a condizioni che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

6.5. REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI

I criteri osservati per conferimento di incarichi professionali e di collaborazione si rifanno a requisiti di competenza in coerenza con principi di trasparenza, correttezza ed economicità.

I compensi corrisposti sono compiutamente documentati e proporzionati all'attività svolta. Per i 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 Decreto 81/2015 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; per i collaboratori organizzati dal committente, assunti



successivamente al 25 giugno 2015, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel tempo e luogo di esecuzione del rapporto.

In ogni caso, i compensi per i professionisti dovranno essere proporzionati alla quantità e alla qualità del lavoro svolto in conformità a quanto previsto dalla legge 172/2017.

Altri dati sul costo complessivo sono riportati alla voce 150 A dello schema di conto economico e alla parte C della sezione 9 della nota integrativa.

7. FLUSSI INFORMATIVI

7.1. PRINCIPI GENERALI

Il processo di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione è volto ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti e di tutti gli *stakeholder* in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema retributivo prescelto.

Pertanto, devono essere assicurati i seguenti flussi informativi:

i) Assemblea dei Soci

Informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, tesa a far comprendere:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi;
- la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
- la conformità alla normativa applicabile;
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

A questi fini, la Banca fornisce *annualmente* all'Assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico.

ii) Pubblico

Informazioni previste nella Sezione VI del VII aggiornamento alla Circolare n. 285/2013, da pubblicarsi sul sito internet della Banca (*aggiornamento annuale*).

iii) Banca d'Italia

Dati in materia di remunerazione indicati nella Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 (*annualmente*).