

## ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 10 MAGGIO 2015

### **POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEL PERSONALE E DEI COLLABORATORI**

#### a) **Premessa**

Con il 7° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 (pubblicato sul proprio sito internet il 19 novembre 2014 e nella Gazzetta Ufficiale n. 280 del successivo 2 dicembre), la Banca d'Italia è intervenuta sulla normativa in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche, ora inserita nelle Disposizioni di Vigilanza per le banche (tit. IV, cap. 2), nel seguito anche "Disposizioni" o "Provvedimento".

Il recente Provvedimento dell'Autorità di Vigilanza recepisce le previsioni contenute nella Direttiva europea CRD IV e alcuni indirizzi elaborati in ambito internazionale, mentre le disposizioni precedenti – pur essendo stata modificata la relativa articolazione – sono rimaste sostanzialmente immutate.

L'Organo di Vigilanza ha prescritto che le banche adeguino la disciplina interna alle nuove Disposizioni entro la data dell'approvazione del bilancio 2014; i contratti individuali andranno allineati nel corso del 2015 (entro il 1° luglio quelli dei componenti degli organi di amministrazione e controllo ed entro il 31 dicembre quelli del personale) e per altri adempimenti il termine ultimo è fissato al 30 giugno 2016.

A ciò ha in primo luogo provveduto il Consiglio di Amministrazione della Banca che, nel corso della seduta del 13 Aprile 2015 ha proceduto all'identificazione, alla luce delle suddette novità normative, del "personale più rilevante", il cui esito è stato trasfuso nella nuova versione delle "Politiche di remunerazione", pure elaborata dal Consiglio di Amministrazione durante seduta del 13 Aprile 2015 e sottoposta a questa Assemblea per le inerenti decisioni.

Le decisioni del Consiglio di Amministrazione sono state assunte a seguito dell'attività preparatoria svolta, col supporto della Direzione, attraverso gli uffici competenti e segnatamente le Funzioni *Compliance* e *Risk Management*.

Il testo che segue – che contiene anche ulteriori informazioni per la comprensione degli aspetti meritevoli di illustrazione più dettagliata - rappresenta dunque l'aggiornata versione delle "Politiche di remunerazione" della Banca, previamente valutato, in merito alla sua rispondenza al quadro normativo di riferimento, dalla Funzione interna di "*Compliance*", come da relazione del 10 aprile 2015.

La definitiva approvazione da parte dell'assemblea delle "Politiche" in parola comporterà ovviamente che le stesse andranno a sostituire del tutto quelle approvate in precedenza.

#### **b) Principi generali**

La Banca rientra, ai fini dell'applicazione delle Disposizioni parola, nella categoria delle "Banche di minori dimensioni o complessità operativa", in quanto il proprio attivo di bilancio è di gran lunga inferiore a 3,5 miliardi di euro ed è caratterizzata da limitata complessità operativa/organizzativa; quindi la Banca, oltre a non osservare le previsioni per le quali le stesse Disposizioni stabiliscono la deroga a favore delle "Banche minori", può avvalersi anche del principio di proporzionalità nell'applicare le Disposizioni in materia.

Ne consegue che la Banca non applica le seguenti previsioni:

- Bilanciamento della componente variabile (Disposizioni, tit. IV, cap. 2, sez. III, § 2.1, punto 3), essendo escluso il pagamento in strumenti finanziari;
- Pagamento differito della retribuzione variabile (Disposizioni, tit. IV, cap. 2, sez. III, § 2.1, punto 4), fermo restando il rispetto dei relativi principi, così come declinati nelle presenti "Politiche";
- Benefici pensionistici discrezionali (Disposizioni, tit. IV, cap. 2, sez. III, § 2.2.1);
- Istituzione del Comitato per le remunerazioni nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, restando attribuite le relative funzioni al medesimo organo amministrativo (Disposizioni, tit. IV, cap. 1, sez. IV, § 2.3.1).

Quanto al principio di proporzionalità nell'attuazione delle Disposizioni, esso è da applicare tenendo conto - oltre che dei ridotti profili dimensionali e di complessità operativa della Banca - del modello giuridico e di *business* e dei conseguenti livelli di rischio ai quali l'Azienda risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito, la Banca, alla luce della sua natura cooperativa e mutualistica, non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'operato e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altri intermediari finanziari, l'assunzione del rischio. L'attività della Banca è rivolta prevalentemente nei confronti dei soci e in un contesto di forte radicamento nel territorio di cui è espressione.

Ulteriori criteri e specifiche motivazioni sono riportati, con riferimento ad ogni singola fattispecie per la quale si intende fare ricorso al principio di proporzionalità, nel testo che segue.

Le ragioni e le finalità del sistema di remunerazione della Banca si ispirano ai seguenti principi (cfr. anche Allegato 1):

- assicurare il rispetto della normativa e disincentivarne qualsiasi violazione;
- perseguire con coerenza gli obiettivi della Banca, conformemente alla cultura aziendale, al complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché alle politiche di prudente gestione del rischio e delle strategie di lungo periodo;
- impedire che situazioni di conflitto di interessi possano comportare l'inosservanza della normativa;
- evitare di disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- attrarre e mantenere in Azienda soggetti dotati di professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca;
- improntare i comportamenti interni ed esterni alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela, per la relativa tutela e la connessa fidelizzazione, nonché al contenimento dei rischi legali e reputazionali.

### **c) Identificazione del "Personale più rilevante"**

Ai sensi del tit. IV, cap. 2, sez. I, § 6, e sez. II, § 2 delle Disposizioni, nonché degli artt. 3 e 4 del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, la categoria del "Personale più rilevante" è costituita - alla luce delle deliberazioni consiliari richiamate in premessa - dai seguenti soggetti:

1. tutti i componenti, esecutivi e non esecutivi, del Consiglio di Amministrazione, compreso il Presidente;
2. il Direttore Generale e il/i Vice Direttore/i Generale/i (qualora nominato/i);
3. i responsabili delle Funzioni di controllo. In particolare:
  - a. il responsabile della Funzione *Risk Management*;
  - b. il responsabile della Funzione *Compliance*;
  - c. il responsabile della Funzione Antiriciclaggio
4. i responsabili delle principali Aree di *business* e operative. In particolare:
  - a. il responsabile dell'Area Affari;
  - b. il responsabile dell'Area Commerciale;

- c. il responsabile dell'Area Amministrativa;
- d. i preposti delle succursali, in relazione agli impatti che costoro sono in grado di produrre sul profilo di rischio della banca alla luce delle deleghe ricevute.

In applicazione del principio di proporzionalità, per le Funzioni/Aree di cui ai precedenti punti 3 e 4 rientrano nella categoria del "Personale più rilevante" solo i relativi responsabili, e ciò, oltre che per le motivazioni indicate nella Premessa, in considerazione delle ridotte dimensioni aziendali, del limitato grado di complessità operativa, del connesso numero di addetti e del relativo inquadramento.

L'identificazione del "Personale più rilevante" è stata effettuata in applicazione dei criteri "qualitativi" previsti dalle norme innanzi richiamate, mentre sono risultati inapplicabili i criteri "quantitativi"; in particolare, nessuno dei predetti soggetti ha percepito, nel precedente esercizio, una remunerazione totale eccedente l'ammontare di 500.000 (cinquecentomila) euro annui.

#### **d) Organi sociali e connessi**

Il sistema di remunerazione dei componenti degli Organi sociali della Banca – per i quali non sono previsti compensi in vista o in occasione della cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*) – risponde alle seguenti previsioni.

##### **d.1) Amministratori**

Gli Amministratori:

- sono destinatari, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni, di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato esecutivo (se nominato), nonché di un compenso fisso, la cui misura è stabilita dall'Assemblea, per, ad esempio, le seguenti cariche:
  - membro del Comitato Amministratori Indipendenti ai sensi delle disposizioni di Vigilanza in materia di "parti correlate";
  - Presidente del Comitato Amministratori Indipendenti ai sensi delle disposizioni di Vigilanza in materia di "parti correlate";
  - membro di comitati di nomina consiliare;
  - Presidente di comitati di nomina consiliare;
  - referente di Funzione di controllo esternalizzata;
  - responsabile di Funzione di controllo esternalizzata;
- 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 o incaricati di specifiche funzioni;
- possono usufruire di una polizza assicurativa contro gli infortuni e di una polizza assicurativa per la responsabilità civile, deliberate anch'esse dall'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisce ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 43 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto correlando la remunerazione all'impegno e alle inerenti responsabilità.

Gli emolumenti da riconoscere al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono determinati *ex ante* e in misura non superiore alla remunerazione percepita dal Direttore Generale.

##### **d.2) Sindaci**

I Sindaci sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea;
- di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo (ove istituito), nonché dei Comitati interni di cui fossero chiamati a far parte;
- del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- possono usufruire di una polizza assicurativa contro gli infortuni e di una polizza assicurativa per la responsabilità civile, deliberate anch'esse dall'Assemblea.

#### **d.3) Comitato di controllo sulla responsabilità amministrativa costituito ai sensi del d.lgs. n. 231/2001**

Per i componenti del Comitato di controllo sulla responsabilità amministrativa costituito ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, i compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione sulla base degli stessi criteri innanzi indicati per ciò che attiene agli amministratori investiti di particolari cariche statutariamente previste, valutando altresì il profilo dell'esperienza professionale in materia.

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

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti ai sensi del D. lgs. n. 39/2010 è determinato dall'Assemblea, su proposta del Collegio Sindacale, all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

#### **e) Personale dipendente**

Il trattamento economico riconosciuto al Personale dipendente è composto da una parte fissa e da una quota variabile ed è determinato in modo tale da attrarre e mantenere in Azienda soggetti dotati di professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina della contrattazione collettiva applicabile.

La parte fissa del trattamento economico, e cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti, si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali, quali, ad es., emolumenti "ad personam" finalizzati ad acquisire o mantenere peculiari professionalità ovvero da riconoscere in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- *benefit*, e cioè forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, per conseguire specifici scopi, come indicati esemplificativamente al punto precedente. I *benefit* a titolo esemplificativo possono comprendere: il versamento di contributi/premi a fronte di prodotti previdenziali/assicurativi a favore dell'interessato e/o di suoi stretti familiari, il comodato d'uso di un immobile, il comodato d'uso o il noleggio di autovettura, il comodato d'uso di telefono cellulare, l'acquisto di titoli di viaggio, buoni carburante, buoni pasto, ecc.

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

Tenendo conto del grado di competitività del mercato in cui opera la Banca, può essere convenuto con il Personale il riconoscimento di un'erogazione "una tantum" all'atto dell'assunzione. Detta erogazione non potrà comunque eccedere il 20% della retribuzione annua lorda del neo assunto riferita al primo anno del rapporto.

La parte variabile della remunerazione del Personale si articola come segue:

- retribuzione variabile comune, secondo la disciplina della contrattazione collettiva applicabile collegata ai risultati aziendali e destinata al personale cumulativamente inteso;
- retribuzione variabile individuale, determinata secondo gli specifici criteri di seguito indicati in relazione alle singole categorie di destinatari;
- erogazioni individuali di carattere discrezionale e non continuativo, disposte in unica soluzione, non riferibili a previsioni di contratto o ad altri istituti premianti, a titolo di riconoscimento di un particolare impegno quali-quantitativo dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa ricostruibile sulla base di motivazioni puntuali ovvero deliberate in occasione di particolari ricorrenze o eventi, quali, ad es., l'anniversario di fondazione della Banca, o di operazioni di carattere straordinario, come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda. Gli importi effettivamente erogati devono essere sostenibili rispetto alla situazione finanziaria della Banca e non limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La Banca non applica meccanismi retributivi legati alla permanenza in Azienda né piani di incentivazione a lungo termine.

Nella quota variabile rientrano anche gli incentivi, determinati secondo gli specifici criteri di seguito indicati in relazione alle singole categorie di destinatari, fermi i principi generali di cui all'Allegato n. 1.

In occasione della cessazione del contratto di lavoro, al Personale compete, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dalla contrattazione collettiva di lavoro, il trattamento di fine rapporto accantonato nel corso del periodo lavorativo.

La Banca assicura un prudente equilibrio fra componente fissa e variabile della retribuzione del Personale, in conformità delle disposizioni vigenti; il relativo rapporto è indicato nel prosieguo, in riferimento ad ogni specifica categoria o funzione.

#### **e.1) Direttore Generale e altri Dirigenti, esclusi quelli responsabili delle Funzioni di controllo**

Il trattamento economico riconosciuto dal Consiglio di Amministrazione al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è adeguato al ruolo ricoperto, tenuto conto del mercato di riferimento e dei requisiti di professionalità e autorevolezza richiesti, ed è formato, oltre che da una parte fissa composta da uno o più degli elementi innanzi richiamati [(punto e)], anche da una quota di carattere variabile, che comprende:

- **premialità erogate** ai sensi del C.C.N.L. tempo per tempo vigente;
- **incentivi**, finalizzati ad incrementare la motivazione a raggiungere obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali e con il RAF/RAS. Fermi i principi generali, gli incentivi sono definiti e misurati in una prospettiva di stabilità ed effettività dei risultati e improntati ai criteri di cui all'Allegato 2;
- **eventuali erogazioni** individuali di carattere discrezionale e non continuativo, come innanzi disciplinate [(punto e)];

Il rapporto fra la componente fissa e la complessiva parte variabile della retribuzione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti è fissato nella misura massima di uno a zero virgola cinquanta, tenendo conto che di regola il massimo è di uno a uno, per cui la quota variabile può essere al più equivalente ad un terzo della remunerazione lorda annua totale, comprensiva di parte fissa e parte variabile.

Ai fini della determinazione della componente variabile della retribuzione del Direttore Generale non è considerata, in virtù del principio di proporzionalità, la funzione dello stesso

quale responsabile delle Risorse Umane, e ciò in quanto detta funzione risulta secondaria rispetto al resto dei relativi poteri e competenze gestionali.

### **e.2) Personale delle Funzioni aziendali di controllo**

La retribuzione del Personale delle Funzioni di Controllo Interno (compliance, risk management, internal audit), stabilita dal Consiglio di Amministrazione su proposta della Direzione in misura adeguata al ruolo ricoperto, tenuto conto del mercato di riferimento e dei requisiti di professionalità e autorevolezza richiesti, è formata soprattutto da una parte fissa composta da uno o più degli elementi innanzi richiamati [(punto e)].

La Banca non adotta meccanismi di incentivazione rivolti al predetto Personale; la parte variabile della remunerazione di tale categoria è contenuta e si articola come segue:

- retribuzione variabile comune, collegata ai risultati aziendali e destinata al personale cumulativamente inteso, secondo la disciplina della contrattazione collettiva applicabile;
- retribuzione variabile individuale.

La retribuzione variabile individuale, ove dovuta (per i Dirigenti) oppure se concessa/pattuita (per il restante Personale), non è correlata all'andamento economico della Banca, ma è stabilita in base ai risultati individuali in termini di efficienza e qualità della prestazione previamente individuati a mezzo di apposita decisione del Consiglio di Amministrazione; essa può anche comprendere erogazioni di carattere discrezionale e non continuativo, come definite al precedente punto e).

In ogni caso, la parte variabile della retribuzione di tale Personale è contenuta nel limite massimo del 20%, tenendo conto che il limite massimo è pari a un terzo, della retribuzione fissa lorda annua.

### **e.3) Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali**

Le retribuzioni corrisposte al restante Personale della Banca appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali sono determinate dal Consiglio di Amministrazione su proposta della Direzione sulla base delle previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro e del connesso contratto di secondo livello vigenti ed applicabili.

Il trattamento economico applicato ai Quadri Direttivi e alle Aree Professionali si compone di una parte fissa e di una quota variabile, come precisato innanzi al punto e).

La quota variabile, correlata a risultati aziendali e/o individuali (anche riferiti a gruppi omogenei di lavoratori), comprende:

- **premierità erogate** ai sensi del C.C.N.L. tempo per tempo vigente;
- **gli incentivi**, erogati al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento (diversi da quelli considerati per il suddetto "Premio di risultato"). Gli obiettivi, oltre a tener conto delle regole di pari opportunità dei lavoratori, sono predeterminati in coerenza con i piani strategici aziendali e con il RAF, in una prospettiva prudentiale di stabilità/effettività dei risultati. Fermi i principi generali [(punto e)], il sistema incentivante è improntato ai criteri di cui all'Allegato 2;
- ulteriori erogazioni individuali, come innanzi disciplinate [(punto e)].

Il rapporto fra la componente fissa e la complessiva parte variabile della retribuzione del Personale appartenente alle categorie in parola, esclusi coloro che rientrano nel novero del Personale delle Funzioni aziendali di controllo [punto e.2)] è fissato nella misura massima di uno a zero virgola trentatre.



#### **f) Agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari<sup>1</sup>**

La Banca, con riguardo agli agenti in attività finanziaria, agli agenti di assicurazione e ai promotori finanziari diversi dai dipendenti, prevede:

- una remunerazione composta da una componente "ricorrente" (remunerazione fissa) e da una componente "non ricorrente"<sup>2</sup> (remunerazione variabile) nel rispetto dei seguenti criteri:
  - la determinazione della remunerazione non ricorrente è effettuata *ex ante* e corretta *ex post* tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa atti a promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela;
  - il *bonus pool*<sup>3</sup> è determinato tenendo conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della Banca. A tal fine sono disciplinate tempo per tempo condizioni di accesso alla remunerazione "non ricorrente", che ne impediscono il pagamento in tutto o in parte al verificarsi di specifiche seguenti condizioni;
  - la remunerazione "non ricorrente" di ciascun soggetto è corretta *ex post* sulla base di indicatori granulari – determinati in ragione delle caratteristiche della Banca – idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della Banca. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi che quantitativi, sono ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le eventuali valutazioni discrezionali si fondano su criteri chiari e predeterminati.

Si precisa che attualmente tali figure non sono presenti in banca.

#### **g) Pagamento differito**

La componente variabile individuale riconosciuta al Personale più rilevante è soggetta, per una quota pari al 30%, al differimento del pagamento.

La quota differita è corrisposta per intero decorsi 12 mesi dalla fine del periodo di valutazione salve le correzioni derivanti dai meccanismi *ex post* di cui al paragrafo successivo.

Alla luce del principio di proporzionalità, non sono soggette a differimento le componenti variabili spettanti al Personale delle Funzioni di controllo, trattandosi di emolumenti di contenuta entità e non correlati a risultati economico-finanziari.

#### **h) Meccanismi di correzione ex post**

Alla componente variabile della retribuzione si applicano, attraverso specifiche pattuizioni, meccanismi di correzione *ex post*, rappresentati da sistemi di *malus* e clausole di *claw back*.

---

<sup>1</sup> Le disposizioni di questo paragrafo non si applicano, comunque, agli agenti e promotori finanziari non qualificati come personale più rilevante che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

<sup>2</sup> Ai sensi della Circ. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione IV, la componente "non ricorrente" è la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante (legata ad esempio all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati *benchmark* sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, ecc.). La provvigione non ha di per sé valenza incentivante.

<sup>3</sup> Inteso come l'ammontare complessivo della componente "non ricorrente" riconosciuta a una particolare categoria di personale che presenta medesime caratteristiche retributive, ad es. tutti gli agenti in attività finanziaria o tutti i promotori finanziari.

I primi (*malus*) operano – in applicazione del principio di proporzionalità, declinato in considerazione del generale contenuto ammontare della parte variabile – sulla quota differita della componente variabile individuale del Personale più rilevante [cfr. precedente punto g)], erogabile se sia verificata la stabilità delle condizioni di *performance* considerate per la relativa maturazione, il positivo andamento della situazione patrimoniale e di liquidità, il conseguimento degli obiettivi di “compliance” normativa e regolamentare. Gli specifici livelli di stabilità, positivo andamento e obiettivi che consentono di procedere al pagamento e la relativa graduazione, fino all’eventuale azzeramento, dell’erogazione sono fissati in apposito documento tecnico di dettaglio approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Le singole quote differite già assegnate non sono comunque erogabili ove si verificano i casi di cui al periodo successivo.

Le clausole di *claw back* – riferite all’intera componente variabile di tutto il Personale – operano sia sui pagamenti a pronti che su quelli differiti e prevedono l’obbligo di restituzione del compenso per coloro che hanno determinato o concorso a determinare:

- situazioni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’art. 26 del T.U. bancario (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- pregiudizi all’integrità patrimoniale, alla redditività o alla reputazione della Banca in presenza di dolo o colpa grave.

L’obbligo del rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari.

### **i) Cessazione del rapporto di lavoro**

In linea di principio, la Banca non pattuisce previamente l’erogazione di compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. *golden parachute*).

Possono invece essere riconosciuti incentivi all’esodo rivolti alla generalità dei dipendenti – o a una o più categorie della relativa compagine se nell’ambito di queste vi rientri comunque anche il Personale non rilevante – e siano congiuntamente rispettate le seguenti condizioni:

- i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- ii) favoriscono l’adesione a misure di sostegno previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
- iii) non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale;
- iv) prevedono meccanismi di *claw back* che coprono i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

In caso di operazioni straordinarie (p. es., fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, possono essere pattuiti compensi per la cessazione del rapporto di lavoro purché siano congiuntamente rispettate le seguenti condizioni:

- i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 (centomila) euro;
- iii) prevedono meccanismi di *claw back* che coprono i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

A favore del Personale non rilevante delle diverse categorie distintosi particolarmente per merito e attaccamento all’Azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell’età pensionabile può essere deliberata la corresponsione di un riconoscimento economico aggiuntivo se la situazione patrimoniale della Banca presenta indici positivi rispetto al biennio precedente; il relativo importo deve essere di contenuta entità e non può in ogni caso essere



superiore a una annualità dell'ultima retribuzione lorda fissa dell'interessato, con il limite in valore assoluto di euro 50.000.

La cessazione dal servizio può avvenire anche attraverso accordi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, i quali possono prevedere i seguenti compensi aggiuntivi:

- a) per il Personale non rilevante, ammontare non superiore a due annualità dell'ultima retribuzione lorda fissa dell'interessato, con il limite in valore assoluto di euro 100.000;
- b) per il Personale più rilevante, ammontare non superiore a tre annualità dell'ultima retribuzione lorda fissa dell'interessato, con il limite in valore assoluto di euro 200.000, proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro intercorso.

In ogni caso, le somme erogabili ai sensi della previsione di cui alla lettera b) che precede vanno determinate in base alla *performance* realizzata e ai rischi assunti dall'interessato e dalla Banca. In particolare, le somme in parola devono essere:

- collegate a indicatori quali-quantitativi che riflettano risultati effettivi e duraturi, valutati con riferimento all'ultimo triennio, 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 sono fissati in apposito documento tecnico di dettaglio approvato dal Consiglio di amministrazione;
- differiti secondo la tempistica di cui al precedente punto g) e assoggettati ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*) previsti innanzi [punto h)];
- corrisposti in contanti in quanto, alla luce del principio di proporzionalità e data la natura cooperativistica della Banca, non si ricorre all'utilizzo di strumenti finanziari.

I limiti e i criteri di cui ai due precedenti periodi possono essere derogati in caso di transazione, deliberata per esigenze oggettivamente motivate, di vertenza che presenta concreti rischi di soccombenza per importi superiori.

### **I) Collaborazioni e incarichi professionali**

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la Banca, tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Con riferimento ai lavoratori non iscritti in appositi albi, il *benchmark* di riferimento è rappresentato dai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

## Politiche di remunerazione: Allegato 1

### Principi delle Politiche di remunerazione ed incentivazione

#### Principi:

- il sistema è improntato a obiettivi di sviluppo aziendale 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;
- il sistema si basa su un periodo di valutazione di un solo anno e sull'assegnazione di obiettivi riferibili alle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione organizzativa, trasversali e relativi ad attività comuni nell'ambito della gestione aziendale;
- il sistema 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;
- nel rispetto delle disposizioni vigenti, il sistema assicura, 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, il sistema di incentivazione, 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. Più in generale, per tutte le risorse aziendali si pone particolare enfasi sul grado di aderenza ai principi di:
  - ✓ onestà, correttezza e buona fede, assumendosi le responsabilità che competono in ragione delle proprie mansioni;
  - ✓ trasparenza, trattando le informazioni in proprio possesso con tempestività e attuando processi di comunicazione e informazione ispirati a chiarezza, completezza, precisione e condivisione.

Ai fini della determinazione della retribuzione, rileva anche il risultato della scheda di valutazione dei comportamenti e delle prestazioni individuali, che consente di rilevare le aree di competenza, monitorare le prestazioni e consentire un'attenta riflessione sui punti di forza e di miglioramento delle risorse. Tale scheda si basa, a seconda dei casi e in funzione del profilo applicativo specifico, su una valutazione delle conoscenze tecnico/operative, delle capacità organizzative, dell'orientamento all'obiettivo e al monitoraggio dei risultati, della relazione con il cliente esterno/interno, delle capacità gestionali e manageriali. In particolare, con riferimento alle figure apicali la valutazione tiene conto dell'apporto dato al raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi che qualitativi, da perseguire in modo solidale e partecipativo, orientando il comportamento del personale alla realizzazione dei risultati ma nel tassativo rispetto del Modello Organizzativo aziendale, del Codice Etico e di Comportamento e della normativa vigente.

Fermo in ogni caso il vincolo all'erogazione connesso al necessario conseguimento/mantenimento di adeguati coefficienti patrimoniali, attuali e prospettici, anche nel caso siano stati raggiunti gli obiettivi di *performance* assegnati, qualora l'esercizio di

riferimento chiuda in perdita o con un risultato di gestione – rettificato per tenere conto dei rischi e delle dinamiche a carattere straordinario– negativo:

- non viene riconosciuto e pagato il bonus dei componenti la Direzione Generale e dell'altro personale più rilevante;
- il bonus eventualmente spettante al restante personale viene ridotto del 50%.

## Politiche di remunerazione: Allegato 2a

Viene assunto quale criterio quantitativo l'indice **ROCAR** (return on capital at risk) calcolato come rapporto tra l'utile lordo di periodo e il capitale interno in ipotesi non stressed calcolato ai fini ICAAP. Il rapporto tra le due grandezze mira evidentemente a premiare la capacità di massimizzazione del rapporto tra rendimento e rischio del capitale. Il criterio quantitativo determina la misura del premio annuo in termini di percentuale della retribuzione lorda, secondo la seguente tabella:

ROCAR		Direttore Generale	Responsabili di area (con esclusione funzioni di controllo)
da	a	Misura premio: % su retribuzione lorda annua	Misura premio: % su retribuzione lorda annua
0,00%	4,00%	0%	0%
4,00%	8,00%	10%	8%
8,00%	12,00%	20%	16%
12,00%	oltre	30%	24%

Tali valori sono riproporzionati al ribasso se inferiori al montepremi massimo teorico **derivante dall'applicazione della % massima di riconoscimento ai dipendenti di quota parte dell'utile medio triennale**

La retribuzione variabile individuale dei **responsabili delle funzioni di controllo** non è correlata all'andamento economico della Banca, ma è stabilita in base ai risultati individuali in termini di efficienza e qualità della prestazione previamente individuati a mezzo di apposita decisione del Consiglio di Amministrazione. In ogni caso, la parte variabile della retribuzione di tale personale è contenuta nel limite massimo del 20%, tenendo conto che il limite massimo è pari a un terzo della retribuzione fissa lorda annua.

### MECCANISMI CORRETTIVI CALCOLATI ANNUALMENTE CON DELIBERA DI CDA

#### 1) RISPETTO DEGLI OBIETTIVI

Coerenza tra risultati e obiettivi di raccolta, impieghi e assorbimento patrimoniale dell'ultimo anno (anno X)

Risultati inferiori del 5% agli obiettivi	Risultati coerenti agli obiettivi	Risultati superiori del 5% agli obiettivi
-20% di premio	+0% di premio	+20% di premio

#### 2) POLITICA DI LIQUIDITA' (VALUTAZIONE QUALITATIVA)

Valutazione della gestione della liquidità della Banca sulla base della "politica" vigente.

Negativa	Normale	Ottima
-10% di premio	+0% di premio	+10% di premio

### 3) POLITICA COMMERCIALE (VALUTAZIONE QUALITATIVA)

Analisi della soddisfazione dei clienti, dei reclami pervenuti e delle controversie con la clientela

<b>Negativa</b>	<b>Normale</b>	<b>Ottima</b>
-30% di premio	+0% di premio	+10% di premio

#### **CONDIZIONI**

- 1) Il Bonus non può comunque superare il 33% dell'intero trattamento economico dell'anno di competenza per il DG ed il 25% per le altre figure.
- 2) Qualora anche uno solo dei "FATTORI" dia valore uguale o minore a zero non sarà corrisposto alcun bonus.
- 3) Il Bonus complessivamente erogato non può superare il 30% dell'Utile d'Esercizio medio maturato nell'ultimo triennio di riferimento
- 4) Qualora , successivamente all'erogazione del premio, vengano effettuate rettifiche di Bilancio o ICAAP che avrebbero ridotto sensibilmente il calcolo dell'incentivo, i beneficiari dovranno restituire la parte ricevuta in eccesso (claw back).
- 5) Qualora , nell'anno successivo all'erogazione del premio, la Banca rilevi, in sede di processo ICAAP, una carenza di capitale (I, II pilastro e stress test), i beneficiari non percepiranno alcun bonus (per l'anno di riferimento ICAAP) e dovranno restituire alla Banca l'intero bonus ricevuto nell'anno precedente (claw back).
- 6) All'approvazione del bilancio dell'anno n si stabilisce la premialità per l'anno n ed entro il 30/9 dell'anno n+1 si procede alla comunicazione ai dipendenti e all'erogazione del premio in busta paga. La componente variabile individuale riconosciuta al Personale più rilevante è soggetta, per una quota pari al 30%, al differimento del pagamento. La quota differita è corrisposta per intero decorsi 12 mesi dalla fine del periodo di valutazione (accrual period).  
 Alla luce del principio di proporzionalità, non sono soggette a differimento le componenti variabili spettanti al Personale delle Funzioni di controllo, trattandosi di emolumenti di contenuta entità e non correlati a risultati economico-finanziari.

Con riferimento ai **COMPENSI DEGLI AMMINISTRATORI**, nel rispetto delle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca, si propone:

- per i consiglieri di amministrazione una medaglia di presenza di € 130 lordi cadauna oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento del mandato;
- per gli amministratori che rivestono particolari incarichi previsti a statuto – Presidente e Vice Presidente - il Consiglio di Amministrazione dovrà fissare i rispettivi compensi in coerenza con i seguenti criteri:
  - a) ruolo e responsabilità attinenti all'incarico,
  - b) parametrizzazione in linea a quanto praticato da banche di analoghe struttura, operatività e dimensioni,
  - c) non applicabilità di incentivi collegati ai risultati;
- per gli amministratori che rivestono il ruolo di responsabile di funzioni di controllo un compenso fisso annuo di massimo € 25.000; il Consiglio di Amministrazione dovrà fissare i rispettivi compensi puntuali in coerenza con i seguenti criteri:
  - a) ruolo e responsabilità attinenti all'incarico,
  - b) parametrizzazione in linea a quanto praticato da banche di analoghe struttura, operatività e dimensioni,
  - c) non applicabilità di incentivi collegati ai risultati;
- per gli amministratori che rivestono il ruolo di referente di funzioni di controllo esternalizzate un compenso fisso annuo di massimo € 15.000; il Consiglio di Amministrazione dovrà fissare i rispettivi compensi puntuali in coerenza con i seguenti criteri:
  - a) ruolo e responsabilità attinenti all'incarico,
  - b) parametrizzazione in linea a quanto praticato da banche di analoghe struttura, operatività e dimensioni,
  - c) non applicabilità di incentivi collegati ai risultati;
- per gli amministratori che rivestono il ruolo di membro dell'Odv ex d. lgs. 231\01 un compenso fisso annuo di € 5.000, senza alcuna medaglia di presenza per le adunanze dell'Odv;
- per gli amministratori che rivestono il ruolo di membro di comitati interni – anche non endoconsiliari - un compenso fisso annuo di massimo € 15.000, senza alcuna medaglia di presenza per le adunanze del comitato; il Consiglio di Amministrazione dovrà fissare i rispettivi compensi puntuali in coerenza con i seguenti criteri:
  - a) ruolo e responsabilità attinenti all'incarico,
  - b) parametrizzazione in linea a quanto praticato da banche di analoghe struttura, operatività e dimensioni,
  - c) non applicabilità di incentivi collegati ai risultati;
- per gli amministratori che rivestono il ruolo di presidente di comitati interni – anche non endoconsiliari - un compenso fisso annuo di massimo € 25.000, senza alcuna medaglia di presenza per le adunanze del comitato; il Consiglio di Amministrazione dovrà fissare i rispettivi compensi puntuali in coerenza con i seguenti criteri:
  - a) ruolo e responsabilità attinenti all'incarico,
  - b) parametrizzazione in linea a quanto praticato da banche di analoghe struttura, operatività e dimensioni,
  - c) non applicabilità di incentivi collegati ai risultati.

Con riferimento ai **COMPENSI PER IL COLLEGIO SINDACALE**, nel rispetto delle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca, si propone, in coerenza con quanto praticato da banche di analoghe struttura, operatività e dimensioni, di riconoscere un emolumento annuo – per tutta la durata del mandato - determinato con riferimento, anche in deroga, alla tariffa professionale per ciascun membro effettivo, maggiorato del 50% per il Presidente, oltre ad una medaglia di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio e di eventuali altri organi di amministrazione del medesimo importo previsto per gli



amministratori. La proposta pertanto è di un emolumento annuale di € 4.000 lordi per ciascun membro effettivo, maggiorato del 50% per il Presidente e di una medaglia di presenza del medesimo importo previsto per i Consiglieri di Amministrazione (€ 130,00 lordi), oltre al riconoscimento della indennità per l'assenza dallo studio ed al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle funzioni (previste dalle relative tariffe professionali).

Le politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea prevedono, quale indiretto elemento di remunerazione degli amministratori e dei sindaci, l'indicazione di una polizza assicurativa per coprire i rischi di responsabilità civile e di infortunio che detti esponenti possono correre nell'espletamento delle loro funzioni.

Si tratta di forme assicurative per limitare i rischi a cui sono esposti i componenti degli organi sociali, che devono far fronte alla complessità della propria attività in misura sempre più crescente.

La copertura assicurativa per la responsabilità civile – che ovviamente non riguarda i casi di dolo o colpa grave – prevede un massimale non inferiore a euro 1.000.000

La polizza copre la responsabilità civile degli esponenti sociali verso i creditori sociali, i soci e i terzi direttamente danneggiati; tra questi ultimi rientra anche la Banca, contraente della polizza.

La Banca, pertanto, ha interesse a stipulare la polizza e a farsi carico del relativo premio, interesse che è altresì rappresentato dall'esigenza di evitare che l'assunzione della carica venga vissuta come particolarmente rischiosa, scoraggiando quindi soggetti qualificati e competenti, verso i quali la società è portata a metterli nella condizione di agire più serenamente per compiere le scelte strategiche e gestionali che di tempo in tempo si prospettano.

La polizza non copre, invece, né le violazioni sanzionate penalmente, né il rischio del pregiudizio economico connesso all'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie irrogate dagli Organi di Vigilanza.

Si propone, inoltre, la stipula, sempre da parte della Banca, con premio a proprio carico, di una polizza per la copertura del rischio di infortuni occorsi in relazione allo svolgimento delle funzioni da parte degli esponenti societari. L'assicurazione, oltre a coprire i rischi professionali, è estesa anche a quelli extra-professionali, in quanto l'interesse della società è quello di vedersi "risarcita" per la mancata prestazione dell'attività – svolgimento delle funzioni - da parte dell'esponente infortunato.

Riassumendo, la proposta è quella di deliberare a favore della stipula delle seguenti polizze assicurative per il triennio 2015-2017:

- 1) per la copertura di eventuali risarcimenti, a favore di creditori sociali, soci e terzi danneggiati, compresa la Banca, conseguenti a violazioni non dolose o dovute a colpa grave compiute nell'esercizio delle funzioni:
  - da amministratori e sindaci;
  - comprendente anche le spese di carattere legale e peritale in ogni e stato e grado del giudizio dinanzi a qualsiasi autorità;
  - massimale complessivo risarcibile non inferiore a € 1.000.000,00
  - premio annuo non superiore a € 25.000,00
- 2) per la copertura del rischio di morte e di infortuni occorsi in relazione allo svolgimento delle funzioni:
  - di amministratori e sindaci;
  - comprendente anche gli infortuni extra-professionali;
  - massimale per il caso di morte: euro 200.000
  - massimale per l'invalidità permanente: euro 200.000
  - franchigia dal 3% al 5% per scaglioni di capitale assicurato
  - premio annuo di euro 3.200,00

Sempre in materia di politiche retributive, il Presidente rammenta che le Disposizioni della Banca d'Italia prevedono, sostanzialmente in linea con quelle precedenti, che "all'assemblea deve inoltre essere assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione (cosiddetta informativa ex post)", con dati, specificamente indicati, "disaggregati per ruoli e funzioni".  
 Con riferimento all'esercizio chiuso al 31.12.2014, gli impatti dell'applicazione di dette politiche sono così rappresentati:

RUOLI	REMUNERAZIONI			
	NUMERO BENEFICIARI	IMPORTO COMPONENTE FISSA	IMPORTO COMPONENTE VARIABILE	% VARIABILE SU FISSO [ovvero SU LORDO TOTALE]
Presidente e Vice Presidente	2	117.931		
Amministratori	6	23.070		
Amministratori Comitato Crediti (Consultivo)	3	15.860		
Amministratori investiti da particolari funzioni:	4	6.759		
Sindaci	3	48.741		
Direttore e Vice Direttore/i [nonché altri Dirigenti]	1	102.842		
Responsabili di Aree/Funzioni rientranti nella categoria del "Personale più rilevante"	3	215.080		
Responsabili [e Personale di livello più elevato] delle Funzioni di controllo interno	1	52.404		
Altri Quadri dirett. e appartenenti Aree Professionali	16	510.811		

Inoltre,

- per la copertura del rischio di morte e di infortuni occorsi in relazione allo svolgimento delle funzioni di amministratori e sindaci il premio corrisposto alla compagnia di assicurazione (Groupama) è stato di € 3.195,00
- per la copertura di eventuali risarcimenti, a favore di creditori sociali, soci e terzi danneggiati, compresa la Banca, conseguenti a violazioni non dolose o dovute a colpa grave compiute nell'esercizio delle funzioni da amministratori e sindaci è stato corrisposto alla compagnia di assicurazione (ACE European Group Limited) un premio di € 3.500,00

Per il Personale rientrante nella categoria del "Personale più rilevante", durante l'esercizio 2014:

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

Per il restante Personale, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro non sono stati riconosciuti importi aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto previsto dalla vigente normativa, non essendosi interrotto alcun contratto di lavoro.