



Cassa rurale ed artigiana Banca di Credito Cooperativo di Battipaglia e Montecorvino Rovella  
Piazza A. De Curtis n. 1 - 2 Cap. 84091 Città Battipaglia (Sede Amministrativa)

Registro Imprese di Salerno – C.F. n. 00258900653  
Tel. 0828390111 Email [info@battipagliamontecorbino.bcc.it](mailto:info@battipagliamontecorbino.bcc.it)  
Iscritta all'Albo delle Banche al n. 4629.20

Aderente al Fondo di Garanzia dei Depositi e al Fondo di Garanzia degli Obbligazionisti del Credito Cooperativo

## **POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

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

Le “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, del personale e dei collaboratori” della Cassa Rurale ed Artigiana Banca di Credito Cooperativo di Battipaglia e Montecorvino Rovella sono state approvate dall’Assemblea dei Soci del 19 aprile 2015, a seguito dell’attività preparatoria svolta dal Consiglio di Amministrazione, che aveva prima proceduto all’identificazione del “personale più rilevante” e quindi provveduto, col supporto della Direzione e delle Funzioni interne competenti, a definire il testo sottoposto all’assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione ha esaminato nel corso di una riunione, tenutasi il 19 aprile 2016, le suddette Politiche di remunerazione ritenendole ancora adeguate alle esigenze aziendali.

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

Le prassi di remunerazione in vigore sono in linea con le norme, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la Banca e la Categoria del Credito Cooperativo nel suo complesso.

La Banca, alla luce della sua natura cooperativa e mutualistica, non persegue, in base ai principi che ne ispirano l’attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di *business* tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altri intermediari finanziari, l’assunzione dei rischi. Anche in funzione delle citate peculiarità, il trattamento economico riconosciuto agli Amministratori e ai Sindaci è determinato in misura fissa, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti, mentre quello riconosciuto al Personale dipendente è prevalentemente di carattere fisso, in quanto formato dalla quota predeterminata della retribuzione e da una componente variabile, costituita dalla quota di retribuzione variabile comune definita dalla contrattazione collettiva o, per alcune figure, dalla quota di retribuzione variabile individuale, come più oltre specificato.

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

- per il direttore generale e altri dirigenti, nella misura massima del 10% della remunerazione lorda annua fissa;
- per il personale delle funzioni aziendali di controllo, nella misura massima del 10% della retribuzione fissa lorda annua.

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

- Premio annuale per i Dirigenti, determinato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; il riconoscimento dello stesso avviene nel rispetto di criteri atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati, e quindi tenendo conto dell'inquadramento ed effettiva presenza e che ha come presupposto gli incrementi di produttività e qualità del lavoro, nonché l'andamento economico dell'Azienda ed altri elementi prudenziali (rapporto rischio-rendimento) e di competitività definiti dal secondo livello di contrattazione collettiva, in coerenza con i parametri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in relazione ai risultati conseguiti da ciascuna BCC/CRA nell'anno di misurazione rapportati ai risultati ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti, la qual cosa assicura la sussistenza della stabilità delle condizioni di *performance* considerate e del positivo andamento della situazione patrimoniale
- Premio di risultato per i Quadri direttivi e le Aree professionali, definito dalla contrattazione collettiva per Quadri direttivi e appartenenti alle Aree professionali ed erogato secondo una scala di parametrizzazione collegata all'inquadramento dei destinatari; per il 2015 tale premio è stato determinato deducendo dal risultato lordo di gestione del 2014 una quota pari al 50% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A del conto economico), nonché una ulteriore quota forfettaria a fronte dei ricavi derivanti dall'impiego di strumenti finanziari straordinari.
- Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo non 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
- Ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (bonus). Consistono in erogazioni riconosciute in un'unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, riferibili all'art. 98 del C.C.N.L. Nel corso dell'esercizio 2015 sono state riconosciute n 5 gratifiche per le seguenti motivazioni: a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno
- Erogazioni connesse con la cessazione del rapporto di lavoro. Rientrano in questo ambito:
  - i cc.dd. *golden parachute*, ossia i compensi, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, con esclusione dei casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e di dimissioni;
  - i benefici pensionistici discrezionali, ossia i benefici accordati, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla Banca per la generalità dei dipendenti;
  - gli incentivi all'esodo, ossia le somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti ed aventi lo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza.

I suddetti importi connessi con la cessazione del rapporto di lavoro sono determinati in base ai seguenti criteri e differiti secondo la tempistica all'uso prevista:

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 12 mensilità e comunque di importo 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 all'anno precedente; il relativo importo deve essere di contenuta entità e non può in ogni caso essere superiore ad una mensilità di retribuzione lorda del dipendente stesso ogni 5 anni di lavoro prestato.

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 una annualità dell'ultima retribuzione lorda fissa dell'interessato, con il limite in valore assoluto di euro 80.000;
- b) per il Personale più rilevante, ammontare non superiore a diciotto mesi dell'ultima retribuzione lorda fissa dell'interessato, con il limite in valore assoluto di euro 150.000, 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 – nonché i meccanismi di connessione con la durata del rapporto di lavoro - sono fissati in apposito documento tecnico di dettaglio approvato dal Consiglio di amministrazione;

- differiti secondo la tempistica di cui al precedente punto f) e assoggettati ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*) previsti innanzi punto g);
- 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.

Coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni in materia, la Banca ha provveduto a introdurre sistemi di differimento, nonché meccanismi di *claw back*, di una quota pari al 30% della retribuzione variabile per il "personale più rilevante" con esclusione del personale delle funzioni di controllo e le eventuali erogazioni di carattere discrezionale e non continuativo entro il limite pro-capite di € 10.000,00 lordi annui.

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

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

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

Aree di attività	Remunerazione totale lorda del personale più rilevante
	(importi in migliaia di euro)
Amministratori e Direzione generale	499,2
Area Pianificazione e Controllo Rischi	55,6
Area Compliance e Antiriciclaggio	79,2
Area Finanza	90,6
Area Risorse	77,6
Area Gestione Credito Problematico	85,5

#### 3.1.1 - Informazioni aggiuntive

(importi in migliaia di euro)

Remunerazione totale lorda riconosciuta ai componenti del Collegio Sindacale	€ 45.000,00
--	-------------

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

(importi in migliaia di euro)

Ruoli	REMUNERAZIONI			
	NUMERO BENEFICIARI	IMPORTO COMPONENTE FISSA	IMPORTO COMPONENTE VARIABILE	% VARIABILE SU FISSO
Direttore e Vice Direttore	2	336,2	12,4	3,71

Responsabili di Aree/Funzioni operative rientranti nella categoria del "Personale più rilevante"	3	243,6	10,2	4,02
Responsabili delle Funzioni di controllo interno	2	129,8	5,1	3,75

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

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

Dal prospetto di cui sopra risulta il rispetto dei limiti massimi della componente variabile sulla retribuzione annua lorda fissa, definiti per le diverse categorie professionali/figure-ruoli aziendali e richiamati in precedenza. La remunerazione variabile nel 2015 ha prodotto risultati tali da non pregiudicare il mantenimento/rafforzamento in capo alla Banca delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

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

Nel 2015 non sono state attribuite o corrisposte quote di remunerazione differite

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

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

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

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

### 4.1 – Amministratori e Direzione Generale

	<i>(importi in migliaia di euro)</i> <b>Remunerazione lorda complessiva</b>
Dott. Silvio Petrone Presidente C. d. A. e componente Comitato Esecutivo	€ 56,4
Dott. Camillo Catarozzo Vice Presidente Vicario C.d.A. e componente Comitato Esecutivo	€ 29,2
Dott. Giuseppe Caputo Vice Presidente C.d.A.	€ 14,8
Dott. Pierpaolo Barone - Consigliere e Amministratore indipendente	€ 14,6
Dott. ssa Rosa Maria Caprino - Consigliere	€ 5,0
Dott. Carlo Crudele - Consigliere e componente Comitato Esecutivo	€ 6,0
Dott. Federico Del Grosso Consigliere	€ 4,8
Geom. Emiddio Morretta	€ 4,4

Dott. Marco Rago - Consigliere e componente Comitato Esecutivo	€ 5,6
Sig. Elia Soldivieri – Consigliere e componente Comitato Esecutivo	€ 5,4
Rag. Maria Pia Vicinanza – Consigliere ( art. 40 u.c. s.s.)	€ 4,4
Direttore generale	209,5
Vice Direttore generale	139,1

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

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

Infine, dalle verifiche effettuate dalla Funzione *Internal Audit* in ordine al rispetto nel corso del 2015 delle Politiche di remunerazione vigenti nell'esercizio, è emerso che **“In base alle verifiche svolte le prassi di remunerazione osservate dalla Banca risultano, nel loro complesso, conformi alle politiche di Remunerazione in vigore”**

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

### **a) Principi generali**

La Banca rientra, ai fini dell'applicazione delle Disposizioni in 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, è caratterizzata da limitata complessità operativa/organizzativa, anche perché inserita in un *network* formato da organismi di categoria che offrono servizi agli aderenti, e non è considerata significativa ai sensi dell'art. 6 del Regolamento del Meccanismo di Vigilanza Unico l'RMVU; 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), i quali, peraltro, non sono previsti per nessuna figura aziendale;
- 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 applicato 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:

- 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.

#### **b) 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 - dai seguenti soggetti:

1. Tutti i componenti, esecutivi e non esecutivi, del Consiglio di Amministrazione compreso il Presidente;
2. il Direttore Generale, e il Vice Direttore, in quanto appartenenti all’alta dirigenza;
3. i responsabili delle Funzioni di controllo. In particolare:
  - a. il responsabile dell’ Area Pianificazione e Controllo Rischi;
  - b. il responsabile dell’ Area *Compliance* e Antiriciclaggio;
4. i responsabili di unità operativa/aziendale rilevanti quali:
  - a. il responsabile dell’Area Commerciale;
  - b. il responsabile dell’Area Finanza ;
  - c. il responsabile dell’Area Risorse;
  - d. il responsabile dell’Area Crediti;
  - e. il responsabile dell’Area Gestione Credito Problematico.

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 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, nonché di un compenso omnicomprensivo annuo per lo svolgimento della funzione di amministratore indipendente ai sensi delle disposizioni di Vigilanza in materia di “parti correlate” e di referente della Funzione di Internal Audit esternalizzata, se non coincidente con una particolare carica prevista dallo statuto;
- 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;



- usufruiscono di una polizza assicurativa contro gli infortuni e di una polizza assicurativa per la responsabilità civile, deliberate anch'esse dall'Assemblea.

Il gettone di presenza a favore degli Amministratori di cui al primo dei punti suindicati viene determinato tenendo conto che lo stesso, considerata la natura cooperativa della Società, ha solo finalità limitatamente ristoratrici dell'impegno temporale profuso per la Banca.

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, i Vice Presidenti, il Consigliere designato, avvalendosi delle informazioni fornite dalla Federazione Campana delle Banche di Credito Cooperativo in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre Banche della Categoria e 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 e del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- usufruiscono di una polizza assicurativa contro gli infortuni e di una polizza assicurativa per la responsabilità civile, deliberate anch'esse dall'Assemblea.

#### **d.3) 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* comprendono:
  - 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 e buoni pasto;

- polizza assicurativa contro gli infortuni e di una polizza assicurativa per la responsabilità civile, quest'ultima limitatamente al Direttore Generale.

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

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

- retribuzione variabile comune, secondo la disciplina della contrattazione collettiva applicabile (v. successivo punto e.3), 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.

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 al punto e), anche da una quota di carattere variabile, che comprende:

- il premio annuale erogato, ai sensi del C.C.N.L. Dirigenti del Credito Cooperativo, in misura corrispondente al Premio annuale di risultato (o ad equivalente voce retributiva che in futuro fosse individuata dalla contrattazione collettiva in sostituzione di quest'ultimo) erogato al Personale appartenente ai Quadri direttivi e Aree professionali, maggiorato di un moltiplicatore, rispetto al Quadro direttivo di più alto livello presente in Azienda, sino a un massimo di 1,48 volte per il Direttore e 1,18 volte per il Vice Direttore;

- eventuali erogazioni individuali di carattere discrezionale e non continuativo, come innanzi disciplinate al 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 pari al 10% della remunerazione lorda annua fissa.

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 è formata soprattutto da una parte fissa composta da uno o più degli elementi innanzi richiamati al punto e) delle presenti Politiche.

La Banca non adotta particolari meccanismi di incentivazione di carattere strettamente economico 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 10% 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 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, comprende:

- la gratifica comune, seppur diversificata per inquadramento ed effettiva presenza, denominata dal vigente C.C.N.L. "Premio di risultato", che ha come presupposto gli incrementi di produttività e qualità del lavoro, nonché l'andamento economico dell'Azienda ed altri elementi prudenziali (rapporto rischio-rendimento) e di competitività definiti dal secondo livello di contrattazione

collettiva, in coerenza con i parametri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in relazione ai risultati conseguiti da ciascuna BCC/CRA nell'anno di misurazione rapportati ai risultati ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti, la qual cosa assicura la sussistenza della stabilità delle condizioni di *performance* considerate e del positivo andamento della situazione patrimoniale;

- eventuali erogazioni individuali di carattere discrezionale e non continuativo, come disciplinate al punto e delle presenti Politiche;

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 del 10% della remunerazione lorda annua fissa.

#### **f) 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 – salve le correzioni derivanti dai meccanismi *ex post* di cui al paragrafo successivo – è corrisposta per intero decorsi 18 mesi dalla data di avvio del differimento.

Alla luce del principio di proporzionalità, non sono soggette a differimento le componenti variabili delle remunerazioni del Personale delle funzioni di controllo, trattandosi di emolumenti di contenuta entità e non correlata a risultati economico-finanziari, nonché le eventuali erogazioni di carattere discrezionale e non continuativo entro il limite pro-capite di Euro 10.000,00 lordi annui, in ragione dell'esiguità dell'importo rispetto all'ammontare complessivo del costo del lavoro; è altresì esclusa dal differimento, per la medesima ragione appena indicata e per la sua natura di emolumento disciplinato dalla contrattazione collettiva, la retribuzione variabile comune destinata al Personale cumulativamente inteso.

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

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

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 f)], erogabile se sia verificata la stabilità delle condizioni di *performance* considerate per la relativa maturazione e il positivo andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. Gli specifici livelli di stabilità e di positivo andamento 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 verificchino 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.

#### **h) 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:

- v) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- vi) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
- vii) non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale;
- viii) 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:

- iv) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- v) sono di ammontare non superiore a 12 mensilità e comunque di importo non superiore a 100.000 (centomila) euro;
- vi) 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 all'anno precedente; il relativo importo deve essere di contenuta entità e non può in ogni caso essere superiore ad una mensilità di retribuzione lorda del dipendente stesso ogni 5 anni di lavoro prestato.

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

- c) per il Personale non rilevante, ammontare non superiore a una annualità dell'ultima retribuzione lorda fissa dell'interessato, con il limite in valore assoluto di euro 80.000;
- d) per il Personale più rilevante, ammontare non superiore a diciotto mesi dell'ultima retribuzione lorda fissa dell'interessato, con il limite in valore assoluto di euro 150.000, 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 – nonché i meccanismi di connessione con la durata del rapporto di lavoro - sono fissati in apposito documento tecnico di dettaglio approvato dal Consiglio di amministrazione;
- differiti secondo la tempistica di cui al precedente punto f) e assoggettati ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*) previsti innanzi [punto g)];
- 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.

### **1) 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.