



POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, DEI SINDACI E DEI DIPENDENTI O DEI COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETÀ DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

Indice

Premessa.....	2
Principi generali.....	2
A) IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	3
B) PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DELLA BANCA.....	4
C) STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE	5
C.1) Remunerazione fissa	6
C.2) Remunerazione variabile	6
C.2.1) Remunerazione variabile legata ai risultati.....	8
C.2.2) Altre forme di remunerazione variabile	8
C.2.3) Altre forme di remunerazione variabile - Compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza.....	9
D) ORGANI SOCIALI.....	11
D.1) Amministratori.....	11
D.2) Sindaci	11
Il Collegio Sindacale svolge anche i compiti dell’Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.lgs n. 231/2001.....	12
D.3) Revisione legale dei conti	12
E) PERSONALE DIPENDENTE.....	12
E.1) Regole di maggior dettaglio per il Personale più rilevante	13
E.2) Funzioni aziendali controllo	14
F) CLAW BACK E MALUS	148
G) STRATEGIE DI COPERTURA PERSONALE.....	148

Premessa

Le vigenti "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" della Banca d'Italia (25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 della Circolare n. 285/2013), nel seguito anche "Disposizioni" o "Provvedimento", prevedono che l'Assemblea ordinaria della Banca approvi annualmente le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale.

In considerazione della recente costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (di seguito "Gruppo" o "GBCI"), iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari presso Banca d'Italia dello scorso 4 marzo 2019, e in conformità al Regolamento del GBCI la Capogruppo Iccrea Banca definisce le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione del GBCI coerenti con il carattere cooperativo del Gruppo e con le finalità mutualistiche delle Banche Affiliate. In particolare, gli indirizzi della Capogruppo sono volti a perseguire un'applicazione unitaria della normativa di riferimento, in coerenza con il principio di proporzionalità, oltreché ad assicurare il rispetto dei requisiti minimi applicabili, tenendo conto delle caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti.

Le politiche di remunerazione e incentivazione devono essere coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca e del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Campania Centro - Cassa Rurale ed Artigiana – Soc. coop. (di seguito "Banca", "BCC" o "Banca affiliata") nella sua attività di revisione annuale ex art. 35, comma 3 dello statuto, ha provveduto all'elaborazione delle nuove Politiche di remunerazione 2019 e a svolgere il processo di autovalutazione finalizzato all'identificazione del personale più rilevante, di cui rappresenta le principali informazioni sul processo e sui relativi esiti nel presente documento.

Le decisioni del Consiglio di Amministrazione sono state assunte a seguito dell'attività preparatoria svolta, col supporto della Direzione.

Il testo che segue rappresenta dunque le "Politiche di remunerazione e incentivazione" della banca affiliata, previamente valutate, in merito alla rispondenza al quadro normativo di riferimento e agli indirizzi forniti dalla Capogruppo, dalla Funzione di "Compliance" (accentrata in Capogruppo).

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

Principi generali

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della BCC Campania Centro – Cassa Rurale ed Artigiana – soc. coop. si ispira ai seguenti principi:

- essere coerente con gli obiettivi della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

La banca ha proceduto all'analisi del recente aggiornamento alle Disposizioni emanate in materia dalla Banca d'Italia e all'applicazione delle stesse secondo il criterio di proporzionalità e gli indirizzi di Capogruppo.

In virtù di tale principio, nella definizione delle politiche di remunerazione si è tenuto conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della banca - del suo modello giuridico e di business e dei conseguenti livelli di rischio ai quali può risultare esposta. A tale ultimo proposito la banca, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria, non persegue attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

Alla luce di quanto previsto dalle Disposizioni ed in considerazione della circostanza che il totale attivo si colloca al di sotto del valore di 3,5 miliardi di euro, la Banca rientra tra gli "intermediari minori", pertanto ha ritenuto di non applicare le disposizioni di cui:

- alla Sezione III, par 2.1, punto 3, relative al bilanciamento della componente variabile in cash e strumenti finanziari;

- alla Sezione III, par 2.1, punto 4, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti inerenti al differimento di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo - seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati al punto 4 - in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (c.d. meccanismi di *malus*). Rimane, in questi casi, fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di *accrual*;
- alla Sezione III, par 2.2.1, attinenti alle 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 al pensionamento).

La banca non ha istituito il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, mantenendo le relative funzioni in capo al medesimo organo amministrativo secondo quanto previsto nel Capitolo 1, Sezione IV, paragrafo 2.3.1 della Circolare 285/2013.

A) IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

- **Principi e governance**

La banca, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia, conduce annualmente il processo di autovalutazione volto ad identificare il Personale più rilevante, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca. Per il 2019, l'attività di identificazione è svolta in continuità rispetto al passato, in attesa di ricevere linee guida operative da parte della Capogruppo per il processo che sarà condotto nel 2020.

La banca, inoltre, partecipa attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante per il GBCI condotto dalla società capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie e attenendosi alle informazioni che riceve. Infatti, la Capogruppo effettua un processo di identificazione del personale più rilevante a livello consolidato, ovvero identifica i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio a livello di Gruppo, con riferimento alle sole unità aziendali rilevanti¹, ovvero quelle in cui è stato distribuito dunque capitale interno che rappresenti almeno il 2% del capitale interno del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea. Ai fini di tale processo, la banca non è stata considerata un'unità aziendale rilevante, pertanto non vi sono soggetti identificati tra il Personale più rilevante per il GBCI.

Le principali informazioni relative al processo di identificazione formano parte integrante delle politiche di remunerazione, stabilendo in particolare i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del Personale più rilevante, le modalità di valutazione del personale, il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Per identificare il Personale più rilevante, la banca applica il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604 (*Regulatory Technical Standards, Criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile di EBA*), ed essendo intervenute novità nell'ambito della propria organizzazione aziendale, ha condotto un'autovalutazione per aggiornare l'identificazione del personale più rilevante.

- **Modalità di valutazione**

L'attività di *autovalutazione* è stata svolta dalla Direzione e dalla Segreteria Organi Sociali Presidenza Direzione e Affari Generali con la collaborazione dell'Ufficio Risorse Umane e dell'Ufficio Controllo Rischi. L'analisi è stata svolta seguendo un approccio operativo/metodologico caratterizzato dalla valutazione dei criteri previsti dal Regolamento delegato, in considerazione di alcuni driver, tra cui: posizione organizzativa, poteri delegati e responsabilità conferita alla funzione, per determinare l'appartenenza o meno del personale alla categoria del personale più rilevante.

- **Esiti**

Gli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati; sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione, che si esprime sui ruoli identificati con riferimento a ciascuno dei criteri considerati in base al Regolamento Delegato. In particolare, al Consiglio di

¹ Come indicato al Regolamento delegato n.604/2014, articolo 3, punto 5.

Amministrazione è sottoposta specifica documentazione che riporta i ruoli identificati, al fine di valutarne le relative responsabilità e gli elenchi nominativi dei soggetti titolari dei medesimi incarichi e ruoli.

Gli esiti evidenziano inoltre:

- il numero del personale identificato come più rilevante;
- il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- il confronto con gli esiti del processo riferito all'anno precedente.

I soggetti complessivamente identificati nel 2019 sono 19 rispetto ai 20 identificati nel 2018. Il perimetro attuale risulta così composto:

1. i componenti del Consiglio di Amministrazione (nove);
2. il Direttore Generale ed il Vice Direttore²
3. il Responsabile dell'Ufficio Controllo Rischi;
4. il Responsabile dell'Area Compliance & Antiriciclaggio;
5. il Responsabile dell'Area Credito Problematico;
6. Il Responsabile dell'Area Finanza;
7. il Responsabile dell'Area Risorse;
8. il Responsabile dell'Area Risorse Umane, Ottimizzazione Costi e Comunicazione;
9. il Responsabile dell'Area Commerciale (ruolo ricoperto ad interim dal Direttore Generale);
10. i Responsabili delle Aree Territoriali 1 e 2;
11. il Responsabile della Funzione Crediti;

Il numero di soggetti identificati per la prima volta nel corso del 2019 è pari ad 4 ("Responsabile dell'Area Risorse Umane, Ottimizzazione Costi e Comunicazione", "Responsabili AT 1 e 2", "Resp. Funzione Crediti").

● **Procedura di esclusione**

Un soggetto identificato per uno dei criteri qualitativi di cui al Regolamento delegato non può essere escluso, mentre chi è identificato sulla base dei soli criteri quantitativi può essere escluso se si ritiene, in funzione di un'ulteriore e accurata analisi svolta dalle funzioni competenti, che le attività professionali svolte dallo stesso non abbiano un impatto sul profilo di rischio.

L'eventuale proposta di esclusione di specifici ruoli/soggetti viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Delle eventuali esclusioni viene resa informativa all'Assemblea degli Azionisti, tramite le politiche di remunerazione.

In caso di approvazione di esclusioni queste sono comunicate all'autorità di vigilanza o ne viene richiesta l'autorizzazione (cfr. Regolamento 604/2014, all'art. 4, comma 1, lett. a) e b)), nei modi e nei tempi previsti dalla disciplina relativa.

B) PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DELLA BANCA

Nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni della Banca d'Italia, il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione a favore del personale dipendente mira a pervenire a sistemi di remunerazione in linea con gli indirizzi e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tenere conto dei rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da non creare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi.

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. I parametri utilizzati per determinare la componente variabile della remunerazione sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Il personale interessato è informato in anticipo di tali parametri, almeno per il personale più rilevante delle Banche Affiliate considerate unità aziendali rilevanti (cfr. par. E.1)). I criteri su cui si basano le valutazioni sono chiari e predeterminati e il processo decisionale è adeguatamente documentato e reso trasparente a ciascun soggetto interessato.

L'Assemblea ordinaria, in conformità a quanto previsto dallo Statuto, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva le politiche e prassi di remunerazione a favore dei consiglieri di

² Il ruolo risulta attualmente scoperto.

amministrazione, dei sindaci, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, e le modifiche alle stesse, in conformità alle disposizioni della Capogruppo. L'assemblea ordinaria approva, altresì, in conformità alle disposizioni della Capogruppo, i criteri per la determinazione del compenso da accordare al personale più rilevante, come definito dalla normativa anche regolamentare pro tempore vigente, 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.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'ambito delle politiche di remunerazione definite nel Gruppo, elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione, ed è responsabile della loro corretta attuazione. Inoltre, approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri e assicura che i sistemi di incentivazione siano coerenti con le scelte della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni, nel rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Nell'ambito della sua competenza, il Consiglio di Amministrazione 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.

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti della banca trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni aziendali di controllo (accentrate in Capogruppo) e di quelle chiamate a gestire le risorse umane, alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme e che, in tale veste, supportano gli organi competenti nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione in conformità con gli indirizzi forniti dalla Capogruppo, nonché nel coordinare il processo di identificazione del Personale più rilevante.

In particolare, l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate è soggetta alle seguenti verifiche ad opera delle Funzioni di controllo (accentrate in Capogruppo):

- la Funzione di Compliance, effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico adottato dalla banca, nonché degli standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela³;
- la funzione di revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea;
- la Funzione di Gestione dei rischi contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF") anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post) e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

Le funzioni di Compliance e di Revisione interna devono riferire sui risultati delle verifiche compiute al Consiglio di Amministrazione per l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

C) STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea e della normativa legale e contrattuale

³ La funzione RU fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando tra l'altro la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca.

applicabile⁴. Esso si compone di una quota fissa, ossia stabile e non aleatoria, e di una quota variabile, che può ridursi o azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi assunti. L'incidenza della retribuzione complessiva annua lorda variabile rispetto alla retribuzione complessiva annua lorda fissa deve essere opportunamente bilanciata, per favorire una corretta propensione verso i risultati e l'efficienza e garantire un'adeguata flessibilità nella struttura dei costi. Essa, in ogni caso, per il Personale più rilevante è contenuta entro i limiti massimi definiti al par. E.1) ed E.2).

La remunerazione variabile legata ai risultati e ogni altra forma di remunerazione variabile sono assoggettate alla disciplina di cui al par. E.1) ed E.2).

Il trattamento economico riconosciuto agli Organi sociali è stabilito solo in misura fissa dall'Assemblea secondo quanto più avanti descritto al par. D).

C.1) Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.

Si considerano parte della remunerazione fissa i seguenti elementi retributivi:

- stipendio o emolumento e gettoni di presenza (per consiglieri e sindaci);
- 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 o frutto di pattuizioni individuali;
- *benefit*, che sono forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il personale o a compensarlo di eventuali disagi. I benefit attualmente utilizzati possono comprendere, in coerenza con la normativa interna tempo per tempo vigente, la concessione dell'alloggio e dell'autovettura, di buoni pasto (questi ultimi ove non spettanti ai sensi della normativa legale e contrattuale applicabile);
- polizza assicurativa contro gli infortuni e per la responsabilità civile, quest'ultima limitatamente al Direttore Generale.

C.2) Remunerazione variabile

È ricompresa in tale categoria la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.

Sono considerate forme di remunerazione variabile anche gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. In ogni caso, si intende ricompresa nella remunerazione variabile ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

La banca, ai fini del riconoscimento e dell'erogazione di tali importi, verifica tra l'altro il raggiungimento delle condizioni di accesso aziendali e di Gruppo (c.d. Cancelli). Per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione e di liquidità adeguato ai rischi assunti è definito un bonus pool - utile al pagamento della remunerazione variabile in generale⁵ - che tiene conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della banca. A tal fine sono previste condizioni di accesso aziendali e di Gruppo GBCI alla remunerazione variabile che ne impediscono il pagamento in tutto o in parte (cfr. Tabella 1).

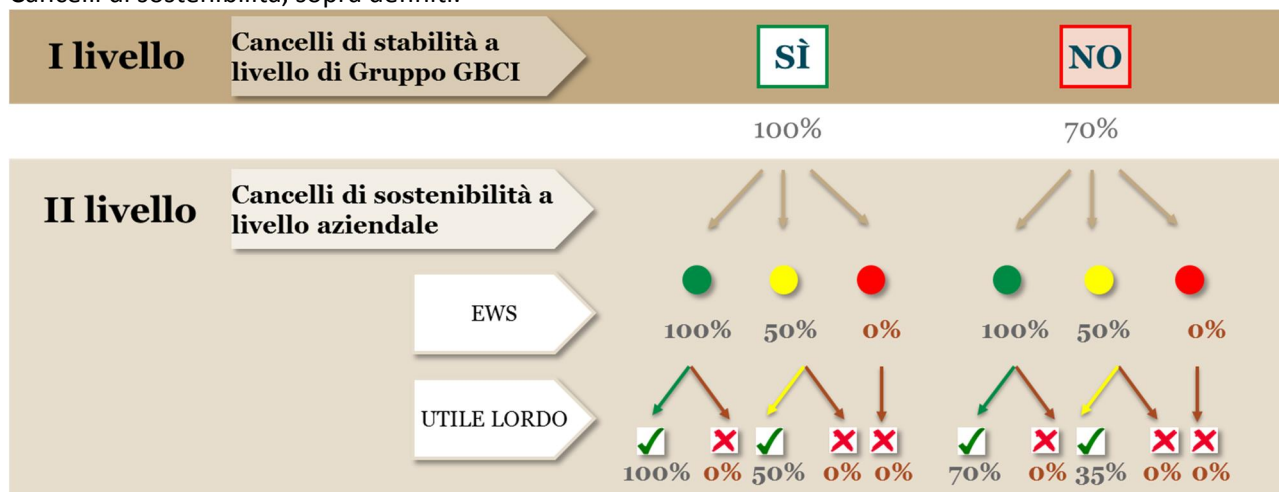
⁴ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane; Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane; Contratto integrativo di secondo livello.

⁵ In particolare, è subordinata al meccanismo dei Cancelli, l'erogazione del Premio MBO, del Premio annuale e dell'UT; resta esclusa da tale meccanismo l'erogazione del Premio di risultato.

Tabella 1

I. Cancelli di stabilità a livello di Gruppo GBCI:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CET1 RATIO ▪ NSFR ▪ Texas ratio ▪ Utile Lordo
II. Cancelli di sostenibilità a livello aziendale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Early Warning System (EWS) ▪ Utile Lordo

La distribuzione della remunerazione variabile è pertanto subordinata alla previa verifica sia delle condizioni di stabilità a livello complessivo di Gruppo, che di sostenibilità a livello aziendale. Con riferimento alle condizioni di accesso aziendali, viene considerata una doppia soglia: una che si ricollega all'esito del processo di Early Warning System⁶ e un'altra che riguarda l'Utile lordo. L'EWS permette di segnalare se la Banca è in buone, medie o cattive condizioni di sostenibilità (verde●; giallo●; rosso●), in funzione dei parametri di rischiosità monitorati dalla Funzione Risk Management di Capogruppo. Al fine di procedere al riconoscimento o all'erogazione della remunerazione variabile è necessaria l'apertura di tutti i Cancelli di stabilità e di tutti i Cancelli di sostenibilità, sopra definiti.



In caso di apertura dei Cancelli di stabilità, il bonus pool distribuibile:

- è pari al 100% del budget, se si aprono tutti i **Cancelli di sostenibilità a livello aziendale** con EWS-verde;
- viene decurtato del 50%, se si aprono tutti i **Cancelli di sostenibilità a livello aziendale** con EWS-giallo;
- viene azzerato, di norma, se non si apre anche uno solo dei **Cancelli di sostenibilità a livello aziendale** e in ogni caso se l'Utile è negativo.

In caso di mancata apertura dei Cancelli di stabilità, il bonus pool distribuibile:

- viene decurtato del 30%, se si aprono tutti i **Cancelli di sostenibilità a livello aziendale** con EWS-verde;
- viene decurtato del 30% e di un ulteriore 50%, se si aprono tutti i **Cancelli di sostenibilità a livello aziendale** con EWS-giallo;
- viene azzerato, di norma, se non si apre anche uno solo dei **Cancelli di sostenibilità a livello aziendale** e in ogni caso se l'Utile è negativo.

Pertanto, in caso di mancata apertura dei Cancelli di sostenibilità a livello aziendale, il bonus pool si azzerava e non viene riconosciuta ed erogata la remunerazione variabile. È fatta salva in ogni caso la facoltà del Consiglio di Amministrazione della Banca, di riconoscere per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention,

⁶ *“Early Warning System”* o *“Sistema di Early Warning”* o *“EWS”* indica l'insieme di principi ispiratori, regole di funzionamento, aree di valutazione, indicatori, meccanismi di classificazione e interazione nonché interventi attivabili che consentono alla Capogruppo di esercitare l'attività di controllo, intervento e sanzione delle Banche Affiliate in relazione alla loro rischiosità, in forza di quanto definito nel Contratto di Coesione.

importi premiali contenuti fino ad un massimo prestabilito del 30% del bonus pool, ad eccezione del Personale più rilevante e dei destinatari di sistemi di incentivazione formalizzati (MBO).

C.2.1) Remunerazione variabile legata ai risultati

La retribuzione variabile è prevista per il solo personale dipendente e si compone delle seguenti voci:

- premio di risultato e premio annuale, previsti dai contratti collettivi di lavoro applicabili al credito cooperativo;
- ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (una tantum).

Possono entrare nella retribuzione variabile incentivi collegati al raggiungimento di specifici obiettivi di tipo aziendale e/o individuale (diversi da quelli utilizzati per i premi di cui alla contrattazione collettiva), previsti da un sistema incentivante formalizzato ex ante, implementato in conformità ai seguenti criteri e principi generali:

- (1) assegnazione ex ante di un importo teorico di remunerazione variabile incentivante (bonus target) riconosciuto sulla base del raggiungimento di obiettivi inseriti nella scheda di valutazione (anche "Scheda MBO");
- (2) la Scheda MBO si compone di obiettivi quantitativi e qualitativi comunicati ex ante, finanziari e non finanziari riferibili alle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione e ad un orizzonte temporale almeno annuale;
- (3) i parametri per misurare i rischi e la performance sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione e tengono conto dei risultati effettivi, duraturi e coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF);
- (4) inoltre, almeno per la rete, gli obiettivi tengono conto dei 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;
- (5) l'erogazione del premio maturato è subordinata alla previa verifica delle condizioni di accesso aziendali e di Gruppo (cfr. par. C.2)).

In caso di mancata apertura dei cancelli a livello aziendale (inclusa la presenza di utile negativo), non viene riconosciuta ed erogata la remunerazione variabile legata ai risultati. È fatta salva in ogni caso la facoltà del Consiglio di Amministrazione, di riconoscere per manovre gestionali finalizzate a logiche di *retention*, importi premiali contenuti fino ad un massimo prestabilito del bonus pool, in accordo con gli indirizzi forniti da Capogruppo.

C.2.2) Altre forme di remunerazione variabile

Inoltre, in conformità alle Disposizioni di vigilanza (Circ. 285/2013), sono considerati parte della remunerazione variabile anche:

- **Sign-on/Welcome bonus:** solo in casi eccezionali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego è prevista la possibilità di riconoscere determinate forme di remunerazione variabile garantita, e in particolare:
 - in occasione della definizione della lettera di impegno ad assumere, un compenso a fronte dell'impegno a instaurare, in un momento successivo e in esclusiva, un rapporto di lavoro con l'azienda (cd. *sign on* bonus);
 - in occasione dell'instaurazione del rapporto, un compenso di ingresso (cd. *Welcome* bonus).

Dette erogazioni:

- concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione;
 - non sono soggette alle norme sulla struttura della remunerazione variabile;
 - non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona, né dalla banca né da altra società del Gruppo;
 - non possono comunque eccedere il 10% della retribuzione annua lorda fissa del neo assunto.
- **Retention bonus:** in talune circostanze possono essere stipulati **patti di stabilità**, ossia pattuizioni individuali in forza delle quali, a fronte della corresponsione di specifica remunerazione, le parti

vincolano il rapporto di lavoro a una durata determinata, attraverso la limitazione temporale della facoltà di recesso del lavoratore ovvero prevedendo un periodo di preavviso di dimissioni più elevato rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva. Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, benché non correlate a obiettivi di *performance*; tali bonus costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggetti a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso, nel rispetto del par. E.1) ed E.2). Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di *Retention bonus* è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta.

- **Benefici pensionistici discrezionali:** non sono previsti benefici pensionistici discrezionali per alcuna categoria di personale, tuttavia, ove fossero introdotti per il Personale più rilevante, verrebbe assicurato il rispetto dei requisiti e dei limiti normativi, tempo per tempo vigenti.

C.2.3) Altre forme di remunerazione variabile - Compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza

- **Severance payments (o Golden parachutes):** importi per la conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica che la banca può riconoscere al personale, sotto forma di:
 - o emolumenti in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro;
 - o gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (quando calcolati senza formula predefinita).

Quanto sopra pattuito resterà valido sino alla maturazione del primo requisito di accesso alle prestazioni previdenziali ed esclude espressamente la fattispecie della risoluzione per "giusta causa" ex art. 2119 Codice Civile e quella dell'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà del Credito Cooperativo.

Gli importi pattuiti a fronte delle due fattispecie sono soggetti al limite del rapporto variabile/fisso di 1:1⁷ e alle seguenti regole:

- 1) collegamento alla performance, al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca (raggiungimento delle condizioni di accesso alla remunerazione variabile);
- 2) modalità di erogazione di cui ai par. E.1) ed E.2)⁸ per il Personale più rilevante;
- 3) meccanismi di correzione ex post (**malus**)⁹ e clausole di **claw back** secondo i criteri descritti al par. G).

Tali pattuizioni sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della banca.

In particolare:

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 al raggiungimento delle condizioni di accesso alla remunerazione variabile; 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.

In particolari casi il Consiglio di amministrazione con proprie e giustificate motivazioni può deliberare la corresponsione del surriportato riconoscimento economico aggiuntivo sino alla misura massima di due mensilità di retribuzione lorda del dipendente stesso ogni 5 anni di lavoro prestato.

Detti importi sono pattuiti per tutto il personale nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'assemblea dei soci, tenendo conto – tra l'altro – della durata del rapporto di lavoro intercorso. In assenza di criteri e limiti (in termini di annualità fisse) i *Golden parachute* non possono essere riconosciuti.

⁷ Per il personale più rilevante

⁸ Salvo per le deroghe applicabili, in caso di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale per tutto il personale e in caso di incentivi all'esodo per il personale non rilevante, previste dalle Disposizioni di Banca d'Italia (Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2, Sez. III, par. 2.2.3 "Deroghe" della Circolare n.285/2013).

⁹ Per il Personale più rilevante.

- **Accordi Transattivi con formula predefinita**, ossia accordi stipulati tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunti, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, quando calcolati sulla base della seguente formula predefinita:

Categoria di personale	Formula predefinita
Direttore Generale e Responsabili delle principali linee di business	Massimo di due annualità.
Altro Personale più rilevante (incluse le Funzioni aziendali di controllo)	Massimo di un'annualità e mezza.

Gli importi pattuiti a fronte di un accordo transattivo secondo la formula predefinita non sono soggetti al limite del rapporto variabile/fisso di 1:1, tuttavia restano soggetti alle seguenti regole:

- 1) collegamento alla performance, al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca (raggiungimento delle condizioni di accesso alla remunerazione variabile);
- 2) modalità di erogazione di cui ai par. E.1) ed E.2)¹⁰ per il Personale più rilevante;
- 3) meccanismi di correzione ex post (**malus**)¹¹ e clausole di **claw back** secondo i criteri descritti al par. G).

Detti importi sono pattuiti per tutto il personale nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'assemblea dei soci, tenendo conto – tra l'altro – della durata del rapporto di lavoro intercorso.

In particolare, 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, fatta eccezione per il Direttore Generale, con il limite in valore assoluto di euro 100.000, 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 (Cancelli). In particolare, le somme in parola devono essere:

- differite secondo la tempistica di cui ai par. E.1) ed E.2) e assoggettati ai meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) previsti al par.G);
- corrisposte 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 e comunque per un importo massimo non superiore ad euro 100.000.

- **Patti di non concorrenza:** gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza che non eccedono l'ultima annualità di remunerazione fissa, non sono soggetti al limite del rapporto variabile/fisso, né sottostanno alle seguenti regole:
 - 1) collegamento alla performance, al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca (Cancelli);
 - 2) modalità di erogazione più stringenti previste per il Personale più rilevante;
 - 3) meccanismi di correzione ex post (malus)¹² e clausole di claw back.

¹⁰ Salvo per le deroghe applicabili, in caso di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale per tutto il personale e in caso di incentivi all'esodo per il personale non rilevante, previste dalle Disposizioni di Banca d'Italia (Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2, Sez. III, par. 2.2.3 "Deroghe" della Circolare n.285/2013).

¹¹ Per il Personale più rilevante.

¹² Per il personale più rilevante

Cumulativamente, la somma degli importi riconosciuti per le fattispecie definite nel presente paragrafo non può in ogni caso essere superiore ai criteri e limiti fissati dall'assemblea dei soci pari a 2 annualità di retribuzione annua lorda fissa del dipendente interessato, sia per il personale più rilevante sia per il resto del personale. L'ammontare massimo individuale attribuibile derivante dalla loro applicazione è pari a 200.000 euro.

D) ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli Organi Sociali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche emanate dalla Banca d'Italia.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e 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.

D.1) Amministratori

- Gli Amministratori sono destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di amministrazione, stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle tabelle concordate per il personale dipendente di cui al vigente CCNL;
- gli amministratori membri del Comitato Esecutivo sono inoltre destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Comitato Esecutivo;
- gli Amministratori indipendenti, effettivo/i e supplente/i, nominati dal Consiglio per lo svolgimento delle attività previste dalle Disposizioni di vigilanza sulle attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati, sono destinatari di un gettone di presenza per ogni intervento stabilito dall'Assemblea dei soci e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento di tale funzione;
- fermo quanto sopra previsto, qualora nell'espletamento del mandato, amministratori siano individualmente chiamati da parte del consiglio, con apposita delibera, a svolgere compiti specifici e permanenti, essi sono destinatari di un ulteriore gettone determinato dall'Assemblea, nonché del rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento dei compiti specifici;
- in nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili;
- tutti gli Amministratori dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate anch'esse dall'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione - sentito il parere del Collegio sindacale e nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea – stabilisce, ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 39 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto - e precisamente del Presidente, dei Vice presidenti, del Consigliere Designato, dei componenti di comitati consultivi - correlando la remunerazione all'impegno richiesto dalla carica, ai compiti assegnati e alle connesse responsabilità nonché alle remunerazioni mediamente riconosciute dalle altre banche di categoria. In nessun caso l'ammontare della remunerazione complessiva del Presidente supera la remunerazione fissa 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 ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- possono essere destinatari di una maggiorazione del compenso stabilito dall'Assemblea per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, sia nell'ipotesi in cui l'incarico sia stato conferito al Collegio che nel caso in cui uno dei sindaci partecipi come membro all'Organismo di Vigilanza;
- non sono destinatari di alcuna remunerazione variabile o collegata ai risultati della banca o dell'Organo cui appartengono;

- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea.

Il Collegio Sindacale svolge anche i compiti dell'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.lgs n. 231/2001

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 all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

E) PERSONALE DIPENDENTE

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, al quale compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto sociale. Esso è individuato - previa verifica della sua sostenibilità economica e patrimoniale - in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Il trattamento economico del personale dipendente consta di una parte fissa e irrevocabile e di una parte variabile. La parte fissa si compone delle voci descritte al par. C.1).

La parte variabile, correlata a risultati aziendali o individuali, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti prevede per il Direttore Generale e gli altri Dirigenti:

- **un sistema premiale non formalizzato (premio annuale)** erogato, sulla base di risultati aziendali conseguiti. L'erogazione dello stesso avviene in considerazione dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati in termini di *performance* misurate al netto dei rischi, tenuto conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese:

Il premio è parametrato all'importo del "Premio di Risultato" erogato ad un Quadro Direttivo di 4° livello secondo la seguente scala parametrica:

○ Quadro Direttivo – QD4:	base	100;
○ Dirigenti/Vice Direttore	parametro	118;
○ Direttore Generale:	parametro	148

L'obiettivo di performance da raggiungere è rappresentato dal raggiungimento di almeno il 70%, degli indicatori previsti nel RAS del livello di risk appetite.

Resta ferma la possibilità di erogare, solo in casi di natura straordinaria correlati al verificarsi di situazioni eccezionali (progetti rilevanti di impatto strategico), un riconoscimento *una tantum* di importo contenuto, corrisposto in maniera oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito, secondo un processo adeguatamente motivato e documentato.

Le informazioni sui compensi corrisposti al Direttore Generale e 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.

La parte variabile, correlata a risultati aziendali o individuali, prevede per i Quadri direttivi e le aree professionali:

- **un premio di risultato previsto dall'art. 48 del CCNL di categoria¹³** definito dal secondo livello di contrattazione collettiva, in base ai parametri stabiliti dagli Accordi Collettivi Nazionali, ritenuti conformi alle Disposizioni della Banca d'Italia. Il "premio di risultato" è calcolato rapportando i risultati conseguiti dalla banca nell'anno di misurazione con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti, tenuto conto della fascia di appartenenza della banca, determinata attraverso il confronto con i risultati medi delle BCC del territorio di competenza. Per tale motivo la corresponsione e l'ammontare del "premio" non sono preventivabili;
- **ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (*una tantum*)**, a carattere individuale, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare nel rispetto del principio di sana e prudente gestione, che possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale

¹³ Il Premio di Risultato non risulta legato ai suddetti cancelli, bensì a parametri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e riferibili ai soli indicatori di natura economica.

dipendente a fronte di causali di diversa natura. Queste erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto e sono per definizione di natura non continuativa.

Il riconoscimento di questi benefici dipende dalla performance della banca. Possono essere utilizzate valutazioni discrezionali purché basate su criteri chiari e predeterminati (es. criteri di merito). L’intero processo decisionale è esplicitato e documentato opportunamente.

Resta ferma la possibilità di erogare, solo in casi di natura straordinaria correlati al verificarsi di situazioni eccezionali (progetti rilevanti di impatto strategico), un riconoscimento una tantum di importo contenuto, corrisposto in maniera oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito, secondo un processo adeguatamente motivato e documentato.

Infine, al personale dipendente compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall’art. 2120 c.c., dall’art. 58 del CCNL Dirigenti e dall’art. 83 del relativo CCNL per Quadri direttivi e Aree professionali.

E.1) Regole di maggior dettaglio per il Personale più rilevante

Con riferimento al personale dipendente che sia anche personale più rilevante, si applicano regole di maggior dettaglio in conformità alle Disposizioni di Banca d’Italia, secondo il principio di proporzionalità applicabile alle banche minori.

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, per tutto il Personale più rilevante identificato in coerenza con quanto descritto al par. A), resta fermo il rispetto del limite massimo al rapporto tra variabile e fisso non superiore a 1:1.

Inoltre, per la parte specifica della remunerazione variabile legata ai risultati¹⁴ vale il limite massimo sotto indicato:

- fino al 10% della Remunerazione fissa per il Direttore Generale;
- fino al 10% della Remunerazione fissa per altri Dirigenti;
- fino al 15% della Remunerazione fissa per Quadri Direttivi e aree professionali.

Per il **Personale più rilevante**, la remunerazione variabile sopra descritta, ove superiore alla soglia di materialità (cfr. tabella seguente), è erogata secondo la seguente **regola generale**: interamente in contanti, di cui una parte up-front (70%) e una parte differita (30%) per un periodo di 18 mesi dalla data di avvio del differimento.

Per il direttore generale, il/i vice direttore/i generale/i, in caso di importo di remunerazione variabile superiore all’importo considerato particolarmente elevato, ossia superiore a Euro 425.000 la percentuale di remunerazione variabile da differire è pari al 40% e la durata del periodo di differimento è pari a 24 mesi.

Per tali ruoli se l’importo di remunerazione variabile non supera l’importo considerato particolarmente elevato, la remunerazione variabile è erogata secondo la regola generale appena descritta per il Personale più rilevante.

In applicazione del principio di proporzionalità la percentuale di differimento e l’arco temporale di riferimento sono graduati in funzione dell’importo della remunerazione incentivante da corrispondere come segue:

Soglia di materialità		Differimento		Bilanciamento in strumenti finanziari
Importo assoluto	Importo relativo	% di riferimento	Periodo di riferimento	
Fino a euro 15.000,00	Fino al15% della RAL	N/A	N/A	N/A
Oltre euro 15.000,00	Oltre il 15% della RAL	Percentuali in funzione delle	Durata del periodo in funzione delle	N/A

¹⁴ Per “remunerazione variabile legata ai risultati” ai fini del rispetto dei limiti indicati, si intende: il Premio annuale/PdR, l’MBO e l’Una tantum. Nessuna di tali componenti dovrà superare il limite massimo (singolarmente e cumulativamente). Capogruppo ha definito quale limite massimo il 45% della RAL [PER LE BCC AFFILIATE RILEVANTI]. [Per le altre Banche affiliate, è previsto un adeguamento a tale cap entro il 2021].

		casistiche sopra descritte	casistiche sopra descritte	
--	--	----------------------------	----------------------------	--

Al superamento della soglia sopra descritta (sia in termini assoluti che relativi), le regole di maggior dettaglio si applicano all'intero importo eventualmente erogabile e non solo alla parte eccedente (es.: se il variabile è pari ad euro 11.000, la percentuale da differire sarà calcolata su tutto l'importo e non solo su euro 1.000). Tale soglia è in ogni caso definita nel rispetto dei criteri massimi definiti nel documento di Politiche di remunerazione e incentivazione di Capogruppo (importo assoluto \geq € 50.000 – importo relativo \geq 25% della RAL).

E.2) Funzioni aziendali controllo

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'inquadramento contrattuale, la retribuzione delle funzioni aziendali di controllo è adeguata al ruolo ricoperto tenuto conto dei requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza richiesti.

Ai sensi dell'art. 5.3.4 del Contratto di Coesione, il Gruppo Bancario Cooperativo adotta un modello con governo e responsabilità delle Funzioni Aziendali di Controllo accentrati presso la Capogruppo. Tale modello è attuato organizzativamente attraverso l'esternalizzazione alla Capogruppo delle Funzioni Aziendali di Controllo di secondo e terzo livello delle BCC. Pertanto, le politiche di remunerazione e incentivazione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e del personale addetto alle Funzioni Aziendali di Controllo, ivi incluse le risorse delle unità costituite presso la Banca, sono definite dalla Capogruppo ed attuate dalla Banca.

Per il personale delle funzioni aziendali di controllo, si rinvia alle politiche di remunerazione e incentivazione 2019 di Iccrea Banca, redatte in conformità alle Disposizioni di Banca D'Italia.

F) CLAW BACK E MALUS

La banca ha implementato un meccanismo di malus in base ai quali per il personale non si procederà alla liquidazione della remunerazione variabile differita in considerazione della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, della situazione patrimoniale e di liquidità della banca. Tali meccanismi possono condurre inoltre, ad una riduzione anche significativa o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, in caso di risultati di performance significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti.

Inoltre, sono soggetti a claw back tutte le componenti della remunerazione variabile per tutto il personale (come definite al par. C.2)) riconosciute e/o pagate (sia up-front che in modalità differita) ai dipendenti che hanno determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, dai quali è derivata una perdita significativa a danno della banca o della clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

L'obbligo del rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari. La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back è di 5 anni con decorso dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Le suddette fattispecie si applicano, inoltre, anche come condizione di malus in aggiunta alle causali già elencate, alla remunerazione variabile differita.

G) STRATEGIE DI COPERTURA PERSONALE

È fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulle retribuzioni o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi retributivi (ulteriori rispetto ai sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale già previsti dal CCNL).

A tal fine, sono previste verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione del Personale più rilevante e sarà richiesto a quest'ultimo di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari. Altresì la Banca, in apposita regolamentazione interna, definisce le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio e chiede al "Personale più rilevante" - attraverso specifiche pattuizioni - di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano in suddette tipologie, individuate – ove possibile - in coerenza con le altre normative interne in materia di operazioni di investimento (es.: Codice di Comportamento, Codice Etico, etc.) e che saranno considerate per calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione. A tal fine, si intende recepire gli indirizzi che fornirà Capogruppo.

Identificazione del personale più rilevante

CRITERI QUALITATIVI ART. 3 DEL REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N. 604 DEL 4 MARZO 2014	IDENTIFICAZIONE DEI COMPONENTI DI ORGANO/FUNZIONE/UNITA' OPERATIVA E/O MOTIVAZIONE DI ESCLUSIONE	NUMERO
1) Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione.	Tutti i componenti, esecutivi e non esecutivi, del Consiglio di Amministrazione, compreso il Presidente.	9
2) Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica.	Non applicabile (si riferisce al sistema monistico).	N.A.
3) Appartiene all'alta dirigenza.	Direttore Generale. Vice Direttore Generale (carica non assegnata alla data della presente autovalutazione).	1
4) È responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno.	Responsabile della Funzione di Risk Management. Responsabile della Funzione di Compliance e Antiriciclaggio.	2
5) Ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»).	All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie o comunque non sono diverse da quelle che rilevano alla luce di altri criteri.	N.A.
6) È a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante.	Responsabile dell'Area Risorse Umane, ottimizzazione costi e comunicazione. Responsabile Area Risorse. Responsabile Area Finanza. Responsabile Area Gestione Credito Problematico. Responsabile Area Commerciale (ad interim DG). Responsabile Funzione Crediti. Responsabili AT 1 ed AT 2.	7
7) Ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5.	All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie o comunque non sono diverse da quelle che rilevano alla luce di altri criteri.	N.A.
8) Ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità.	All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie o comunque non sono diverse da quelle che rilevano alla luce di altri criteri.	N.A.
9) È a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica.	All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie o comunque non sono diverse da quelle che rilevano alla luce di altri criteri.	N.A.
10) È responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato.	All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie o comunque non sono diverse da quelle che rilevano alla luce di altri criteri.	N.A.
11) In relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro: a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b).	All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie o comunque non sono diverse da quelle che rilevano alla luce di altri criteri.	N.A.

CRITERI QUALITATIVI ART. 3 DEL REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N. 604 DEL 4 MARZO 2014	IDENTIFICAZIONE DEI COMPONENTI DI ORGANO/FUNZIONE/UNITA' OPERATIVA E/O MOTIVAZIONE DI ESCLUSIONE	NUMERO
<p>12) In relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro:</p> <p>a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:</p> <p>i. in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente; o</p> <p>ii. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o</p> <p>b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a).</p>	<p>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie o comunque non sono diverse da quelle che rilevano alla luce di altri criteri.</p>	<p>N.A.</p>
<p>13) Ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:</p> <p>a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i);</p> <p>b) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto.</p>	<p>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie o comunque non sono diverse da quelle che rilevano alla luce di altri criteri.</p>	<p>N.A.</p>
<p>14) In relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:</p> <p>a) ha il potere di adottare tali decisioni; o</p> <p>b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.</p>	<p>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie o comunque non sono diverse da quelle che rilevano alla luce di altri criteri.</p>	<p>N.A.</p>
<p>15) Ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).</p>	<p>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie o comunque non sono diverse da quelle che rilevano alla luce di altri criteri.</p>	<p>N.A.</p>

CRITERI QUANTITATIVI ART. 4 DEL REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N. 604 DEL 4 MARZO 2014	IDENTIFICAZIONE DEI COMPONENTI DI ORGANO/FUNZIONE/UNITA' OPERATIVA E/O MOTIVAZIONE DI ESCLUSIONE	NUMERO
<p>1. Fatti salvi i paragrafi da 2 a 5, si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi:</p> <p>a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario;</p> <p>b) rientra nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario;</p> <p>c) gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14).</p>	<p>All'interno dell'Azienda non sono presenti figure della specie o comunque non sono diverse da quelle che rilevano alla luce di altri criteri.</p>	<p>N.A.</p>
<p>2. I criteri di cui al paragrafo 1 non si considerano soddisfatti se l'ente stabilisce che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché il membro o la categoria di personale di cui fa parte:</p> <p>a) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o</p> <p>b) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte.</p>	<p>Non applicabile.</p>	<p>N.A.</p>
<p>3. La condizione di cui al paragrafo 2, lettera b), è valutata sulla base di criteri oggettivi, che tengano conto di tutti gli indicatori di rischio e di performance pertinenti utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi a norma dell'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE, e sulla base dei doveri e dei poteri del membro del personale o della categoria di personale e del loro impatto sul profilo di rischio dell'ente rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del personale individuati in base ai criteri di cui all'articolo 3 del presente regolamento.</p>	<p>Non applicabile.</p>	<p>N.A.</p>
<p>4. L'ente notifica all'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale l'applicazione del paragrafo 2 in relazione al criterio di cui al paragrafo 1, lettera a). La notifica espone la base sulla quale l'ente ha stabilito che il membro del personale in questione, o la categoria di personale alla quale appartiene, soddisfa una delle condizioni di cui al paragrafo 2 e, se del caso, include la valutazione effettuata dall'ente a norma del paragrafo 3.</p>	<p>Non applicabile.</p>	<p>N.A.</p>
<p>5. L'applicazione del paragrafo 2 da parte dell'ente nei confronti di un membro del personale cui è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nel corso dell'esercizio precedente, o in relazione al criterio di cui al paragrafo 1, lettera b), è subordinata alla preventiva approvazione dell'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale dell'ente. L'autorità competente dà la sua approvazione preliminare soltanto se l'ente può dimostrare che una delle condizioni di cui al paragrafo 2 è soddisfatta, tenendo conto, con riferimento alla condizione di cui al paragrafo 2, lettera b), dei criteri di valutazione di cui al paragrafo 3. Se al membro del personale è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 1 000 000 di EUR nel corso dell'esercizio finanziario precedente, l'autorità competente dà la sua approvazione preliminare soltanto in circostanze eccezionali. Al fine di assicurare l'applicazione uniforme del presente articolo, l'autorità competente informa l'Autorità bancaria europea prima di dare la propria approvazione per quanto riguarda tale membro del personale.</p>	<p>Non applicabile.</p>	<p>N.A.</p>

La categoria del "Personale più rilevante" risulta formata nel complesso da n. 19 soggetti (di cui 9 amministratori).

IL SOTTOSCRITTO DOTT. SILVIO PETRONE AMMINISTRATORE DELLA SOCIETA' BANCA DI CREDITO COOPERATIVO CAMPANIA CENTRO CASSA RURALE ED ARTIGIANA SOC. COOP., CONSAPEVOLE DELLE RESPONSABILITA' PREVISTE IN CASO DI FALSA DICHIARAZIONE, ATTESTA, AI SENSI DELL'ART. 47 D.P.R. 445/2000 CHE IL PRESENTE DOCUMENTO ALLEGATO ALLA PRESENTE PRATICA E' CONFORME ALL'ORIGINALE TRASCritto E SOTTOSCRITTO SUI LIBRI SOCIALI DELLA SOCIETA'.

FIRMATO: (DOTT. PETRONE SILVIO)

Allegato "B" al verbale dell'assemblea ordinaria dei soci del 12 maggio 2019

DICHIARAZIONE IMPOSTA DI BOLLO

IMPOSTA DI BOLLO ASSOLTA IN MODO VIRTUALE TRAMITE LA CAMERA DI COMMERCIO DI SALERNO,
AUTORIZZAZIONE N. 14811 DEL 05/11/2001 EMESSA DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE DI SALERNO.

FIRMATO: (DOTT. PETRONE SILVIO)