

ASSEMBLEA ORDINARIA DEL 25 APRILE 2015**POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEL PERSONALE E DEI COLLABORATORI****a) Premessa**

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

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

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

A ciò ha in primo luogo provveduto il Consiglio di amministrazione della BCC di Buonabitacolo (di seguito anche solo "Banca" o "Azienda") che, nel corso della/e seduta/e del 20.03.2015 n.5 ha proceduto all'identificazione, alla luce delle suddette novità normative, del "personale più rilevante", il cui esito è stato trasfuso nella nuova versione delle "Politiche di remunerazione", pure elaborata dal Consiglio di amministrazione durante la stessa seduta e sottoposta a questa assemblea per le inerenti decisioni.

Le decisioni del Consiglio di Amministrazione sono state assunte a seguito dell'attività preparatoria svolta, col supporto della Direzione, attraverso gli uffici di Segreteria AA.GG e della Gestione Rischi.

Il testo che segue – che contiene anche ulteriori informazioni per la comprensione degli aspetti meritevoli di illustrazione più dettagliata - rappresenta dunque l'aggiornata versione delle "Politiche di remunerazione" della Banca, previamente valutato, in merito alla sua rispondenza al quadro normativo di

riferimento, dalla Funzione interna di “*Compliance*”, come da relazione del 20.03.2015.

La definitiva approvazione da parte dell’assemblea delle “Politiche” in parola comporterà ovviamente che le stesse andranno a sostituire del tutto quelle approvate dall’assemblea del 23 aprile 2010 integrate/modificate dalle deliberazioni dell’Assemblea e del Consiglio di amministrazione del 2011.

b) 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 dell’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.

c) Identificazione del “Personale più rilevante”

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

1. tutti i componenti, esecutivi e non esecutivi, del Consiglio di amministrazione, compreso il Presidente”;
2. il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale;
3. i responsabili delle Funzioni di controllo. In particolare:
 - a. il responsabile della Funzione di Gestione dei Rischi (*Risk Management*) e *Funzione Antiriciclaggio*;
 - b. il responsabile della Funzione *Compliance* : attualmente retta da un amministratore;
4. i responsabili delle principali Aree di *business* e operative.
 - a. il responsabile dell'Area Mercato;
 - b. il responsabile dell'Area Finanza e Tesoreria interna;
 - c. il responsabile dell'Area Amministrazione;
 - d. il responsabile della Funzione Contabilità, Bilancio e Segnalazioni e Fiscalità.

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

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

d) Organi sociali e connessi

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

d.1) Amministratori

Gli Amministratori:

- sono destinatari, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l’espletamento delle loro funzioni, di un compenso fisso e/o di un gettone di presenza stabilito dall’Assemblea per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di amministrazione e del Comitato esecutivo, nonché per lo svolgimento di specifiche funzioni (p. es.: amministratore indipendente ai sensi delle disposizioni di Vigilanza in materia di “parti correlate”; referente della Funzione di *Internal Audit* esternalizzata; ecc.);
- 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 compenso fisso e 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, il Vice Presidente, correlando la remunerazione all'impegno e alle inerenti responsabilità.

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

d.2) Sindaci

I Sindaci sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea, di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, nonché dei Comitati interni di cui fossero chiamati a far parte 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 versamento di contributi/premi a fronte di prodotti previdenziali/assicurativi a favore dell'interessato e/o di suoi stretti familiari);
 - il comodato d'uso di un immobile, il comodato d'uso o il noleggio di autovettura, il comodato d'uso di telefono cellulare, l'acquisto di titoli di viaggio, buoni carburante, buoni pasto, ecc.).

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

Tenendo conto del grado di competitività del mercato in cui opera la Banca, può essere convenuto con il Personale il riconoscimento di un'erogazione “*una tantum*” all'atto dell'assunzione. Detta erogazione non potrà comunque eccedere il 10% della retribuzione annua lorda del neo assunto riferita al primo anno del rapporto.

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

- retribuzione variabile comune, secondo la disciplina della contrattazione collettiva applicabile [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 [(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, sulla base dei risultati aziendali conseguiti, nel rispetto dei seguenti criteri volti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati in termini di *performance* misurate al netto dei rischi, tenuto conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessarie a fronteggiare le attività della Banca. In particolare, detto emolumento è determinato in misura corrispondente al Premio annuale di risultato (o ad equivalente voce retributiva che in futuro fosse individuata dalla contrattazione collettiva in sostituzione di quest'ultimo) erogato al Personale appartenente ai Quadri direttivi e Aree professionali, maggiorato di un moltiplicatore, rispetto al Quadro direttivo di più altro livello presente in Azienda, sino ad un massimo di due volte ; in quanto il Direttore quale unico dirigente della Banca è il riferimento esclusivo per una pluralità di competenze, ruoli e funzioni;

- eventuali erogazioni individuali di carattere discrezionale e non continuativo, come innanzi disciplinate [(punto e)].

Il rapporto fra la componente fissa e la complessiva parte variabile della retribuzione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti è fissato nella misura massima di uno a zero virgola settantacinque, tenendo conto che di regola il massimo è di uno a uno, per cui la quota variabile può essere al più equivalente al 75% 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 Risk management, Compliance, Funzione Antiriciclaggio, stabilita dal Consiglio di amministrazione su proposta della Direzione in misura adeguata al ruolo ricoperto, tenuto conto del mercato di riferimento e dei requisiti di professionalità e autorevolezza richiesti, è formata soprattutto da una parte fissa composta da uno o più degli elementi innanzi richiamati [(punto e)].

La Banca non adotta 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 25%, tenendo conto che il limite massimo è pari a un terzo della retribuzione fissa lorda annua.

e.3) Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali

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

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

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

- 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 innanzi disciplinate [(punto e)].

Il rapporto fra la componente fissa e la complessiva parte variabile della retribuzione del Personale appartenente alle categorie in parola, esclusi coloro che rientrano nel novero del Personale delle Funzioni aziendali di controllo [punto e.2)] è fissato nella misura massima di uno a zero virgola trentacinque, tenendo conto che di regola il massimo, per il Personale più rilevante, è di uno a uno, per cui la quota variabile può essere al più equivalente a poco più di un terzo 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 12 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 correlati a risultati economico-finanziari, nonché le eventuali erogazioni di carattere discrezionale e non continuativo entro il limite pro-capite di € 10.000,00 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 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 e che consentono di procedere al pagamento e la relativa graduazione, fino all'eventuale azzeramento, dell'erogazione sono fissati in apposito documento tecnico di dettaglio approvato dal Consiglio di amministrazione.

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

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

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

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

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:

- 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 massimo 100.000 (centomila) euro;
- iii) prevedono meccanismi di *claw back* che coprono i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

A favore del Personale non rilevante delle diverse categorie distintosi particolarmente per merito e attaccamento all'Azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile può essere deliberata la corresponsione di un riconoscimento economico aggiuntivo se la situazione patrimoniale della Banca presenta indici positivi rispetto al biennio precedente; il relativo importo deve essere di contenuta entità e non può in ogni caso essere superiore a una annualità dell'ultima retribuzione lorda fissa dell'interessato, con il limite in valore assoluto di euro 50.000.

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

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 100.000;

- a) per il Personale più rilevante, ammontare non superiore a due annualità dell'ultima retribuzione lorda fissa dell'interessato, con il limite in valore

assoluto di euro 200.000, proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro intercorso.

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

- collegate a indicatori quali-quantitativi che riflettano risultati effettivi e duraturi, valutati con riferimento all'ultimo, triennio, con particolare riguardo al rafforzamento patrimoniale, al contenimento dei livelli di rischio e al miglioramento dei profili di conformità. Gli specifici coefficienti per verificare le suddette condizioni – 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.

ALLEGATO C AL VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA

INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI SINDACI E DEL PERSONALE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2014

Nel corso dell'esercizio 2014, il Consiglio di amministrazione della Banca di Credito Cooperativo Buonabitacolo (di seguito anche solo "Banca") ha dedicato all'argomento delle remunerazioni n.2 riunioni.

Agli ulteriori fini informativi - ed in particolare, per quanto attiene al processo decisionale seguito per definire le Politiche di remunerazione della Banca, alle indicazioni sui principali parametri, alle motivazioni dei regimi di remunerazione variabile e di eventuali prestazioni non monetarie, nonché al collegamento tra remunerazione e *performance* e ad ogni altra indicazione richiesta dalla normativa – si richiama il contenuto della versione delle "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, del personale e dei collaboratori" sottoposta all'assemblea contestualmente al presente documento.

Per ciò che concerne gli emolumenti degli Amministratori e dei Sindaci e le retribuzioni del Personale dipendente e di altri collaboratori della Banca, sono state assunte decisioni conformi alle Politiche di remunerazione vigenti durante l'esercizio 2014, per cui ai relativi destinatari è stata riconosciuta una remunerazione:

- fissa, rappresentata dai compensi erogati a favore dei membri degli organi sociali e dalla quota predeterminata della retribuzione del personale dipendente;
- variabile, per il personale dipendente, costituita dalla quota di retribuzione variabile comune definita dalla contrattazione collettiva e, per alcune figure, dalla quota di retribuzione variabile individuale, come più oltre specificato.

Di seguito si indica in forma tabellare il valore aggregato delle componenti fisse e variabili delle remunerazioni, secondo il criterio della competenza economica del periodo (esercizio 2014), riferite alle diverse categorie di percettori. L'informativa è resa nel rispetto

dei principi in materia di protezione dei dati personali – espressamente richiamati dall’art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) - e 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.

RUOLI	REMUNERAZIONI			
	NUMERO BENEFICIARI	IMPORTO COMPONENTE FISSA	IMPORTO COMPONENTE VARIABILE	% VARIABILE SU FISSO [ovvero SU LORDO TOTALE]
Presidente e altri amministratori con particolari cariche	3	31.200,00		
Altri amministratori	8	62.827,00		
Sindaci	3	48.704,00		
Direzione e Funzione Controllo Interno	2	221.308,13	14.913,76	6,73%
Responsabili di Area	2	173.360,90	7.030,88	4,05%
Altri dipendenti	16	1.002.097,35	44.590,50	4,44%
TOTALE		1.539.497,38	66.535,14	4,32%

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

Per il Personale rientrante nella categoria del “Personale più rilevante”, durante l’esercizio 2014:

- 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.

Nessun soggetto legato alla Banca da un rapporto organico o di lavoro ha percepito una remunerazione totale pari o eccedente l’importo di cinquecentomila euro annui; nei termini previsti dalla normativa è stata quindi comunicata alla competente Autorità di Vigilanza l’insussistenza, nell’ambito dei componenti degli organi sociali e del personale, dei c.d. “*high earners*”, e cioè di soggetti destinatari di remunerazione totale pari ad almeno un milione di euro su base annuale.

Infine, dalle verifiche effettuate dalla Funzione *Internal Audit* in ordine al rispetto nel corso del 2014 delle Politiche di remunerazione vigenti nell’esercizio, è emerso che

(riportando il contenuto del par. 3 ("Esiti della verifica condotta") della "Relazione di Revisione del Sistema di Remunerazione ed incentivazione" rilasciata dalla Funzione I. A. nel 2015 e relativa all'esercizio 2014):

"In esito alle analisi e alle verifiche svolte, le prassi di remunerazione adottate dalla Banca risultano , nel loro complesso, conformi alle modalità previste dalle Politiche di Remunerazione in vigore. In ogni caso, la delibera quadro in materia di Politiche di Remunerazione andrà integrata/modificata al fine di uniformarsi alle recenti disposizioni emanate dall'Organo di Vigilanza."