

INFORMATIVA ATTUAZIONE DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI ESPONENTI AZIENDALI E DEL PERSONALE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2017

Tenuto conto che le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia prevedono che all'Assemblea siano fornite, almeno annualmente, le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione da fornire al pubblico.

Si propone quindi di sottoporre all'Assemblea la seguente informativa:

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

Le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, del personale e dei collaboratori della Banca di Credito Cooperativo Campania Centro Cassa Rurale ed Artigiana sono state approvate dall'Assemblea dei Soci del 7 maggio 2017.

Il Consiglio di Amministrazione ha esaminato nel corso della riunione, tenutasi il 19 aprile 2018, le suddette Politiche di remunerazione proponendo le modifiche appena approvate.

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

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

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

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

- per il direttore generale e altri dirigenti, nella misura massima del 10% della remunerazione lorda annua fissa;

- per il personale delle funzioni aziendali di controllo, nella misura massima del 10% della retribuzione fissa lorda annua.

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

- Premio annuale per i Dirigenti, determinato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; il riconoscimento dello stesso avviene nel rispetto di criteri atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati, e quindi tenendo conto dell'inquadramento ed effettiva presenza e che ha come presupposto gli incrementi di produttività e qualità del lavoro, nonché l'andamento economico dell'Azienda ed altri elementi prudenziali (rapporto rischio-rendimento) e di competitività definiti dal secondo livello di contrattazione collettiva, in coerenza con i parametri stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in relazione ai risultati conseguiti da ciascuna BCC/CRA nell'anno di misurazione rapportati ai risultati ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti, la qual cosa assicura la sussistenza della stabilità delle condizioni di *performance* considerate e del positivo andamento della situazione patrimoniale
- Premio di risultato per i Quadri direttivi e le Aree professionali, definito dalla contrattazione collettiva per Quadri direttivi e appartenenti alle Aree professionali ed erogato secondo una scala di parametrizzazione collegata all'inquadramento dei destinatari; nel 2016 non è stato erogato nessun premio di risultato.
- Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo non è correlata all'andamento economico della Banca ma è stabilita in base ai risultati individuali in termini di efficienza e qualità della prestazione previamente individuati a mezzo di apposita decisione del Consiglio di amministrazione; essa può anche comprendere erogazioni di carattere discrezionale e non continuativo
- Ulteriori erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (bonus). Consistono in erogazioni riconosciute in un'unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, riferibili all'art. 98 del C.C.N.L. Nel corso dell'esercizio 2016 sono state riconosciute n 5 gratifiche per un importo complessivo pari ad euro 16.000,00 con la seguente motivazione: a fronte di un impegno temporale particolarmente significativo durante l'anno
- Erogazioni connesse con la cessazione del rapporto di lavoro. Rientrano in questo ambito:
 - i cc.dd. *golden parachute*, ossia i compensi, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, con esclusione dei casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e di dimissioni;

- i benefici pensionistici discrezionali, ossia i benefici accordati, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla Banca per la generalità dei dipendenti;
- gli incentivi all'esodo, ossia le somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti ed aventi lo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza.

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

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

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

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

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

- i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- ii) sono di ammontare non superiore a 18 mensilità e comunque di importo non superiore a 100.000 (centomila) euro;
- iii) prevedono meccanismi di *claw back* che coprono i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

A favore del Personale non rilevante delle diverse categorie distintosi particolarmente per merito e attaccamento all'Azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile può essere deliberata la corresponsione di un riconoscimento economico aggiuntivo se la situazione patrimoniale della Banca presenta indici positivi rispetto all'anno precedente; il relativo importo deve essere di contenuta entità e non può in ogni caso essere superiore ad una mensilità di retribuzione lorda del dipendente stesso ogni 5 anni di lavoro prestato.

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

- a) per il Personale non rilevante, ammontare non superiore a una annualità dell'ultima retribuzione lorda fissa dell'interessato, con il limite in valore assoluto di euro 80.000;
- b) per il Personale più rilevante, ammontare non superiore a diciotto mesi dell'ultima retribuzione lorda fissa dell'interessato, con il limite in valore assoluto di euro 150.000, proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro intercorso.

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

- collegate a indicatori quali-quantitativi che riflettano risultati effettivi e duraturi, valutati con riferimento all'ultimo triennio, con particolare riguardo al rafforzamento patrimoniale, al contenimento dei livelli di rischio e al miglioramento dei profili di conformità. Gli specifici coefficienti per verificare le suddette condizioni ó nonché i meccanismi di connessione con la durata del rapporto di lavoro - sono fissati in apposito documento tecnico di dettaglio approvato dal Consiglio di amministrazione;
- differiti secondo la tempistica di cui al precedente punto f) e assoggettati ai meccanismi di correzione *ex post (malus e claw back)* previsti innanzi punto g);
- corrisposti in contanti in quanto, alla luce del principio di proporzionalità e data la natura cooperativistica della Banca, non si ricorre all'utilizzo di strumenti finanziari.

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

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

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

Di seguito si indicano i valori aggregati delle remunerazioni, secondo il criterio della competenza economica del periodo (esercizio 2017), riferite alle diverse categorie di percettori. L'informativa è resa in attuazione del principio di proporzionalità, in considerazione della caratteristica di azienda di minori dimensioni e di ridotta complessità operativa della Banca, così come previsto dall'inerente normativa.

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

Aree di attività	Remunerazione totale lorda del personale più rilevante
	(importi in migliaia di euro)
Amministratori e Direzione generale	551,5
Area Pianificazione e Controllo Rischi	62,1
Area Compliance e Antiriciclaggio	80,2
Area Finanza	95,2
Area Risorse	76,3
Area Gestione Credito Problematico	96,2

3.1.1 - Informazioni aggiuntive

(importi in migliaia di euro)

Remunerazione totale lorda riconosciuta ai componenti del Collegio Sindacale	69,3
---	------

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

(importi in migliaia di euro)

Ruoli	REMUNERAZIONI			
	NUMERO BENEFICIARI	IMPORTO COMPONENTE FISSA	IMPORTO COMPONENTE VARIABILE	% VARIABILE SU FISSO
Direttore e Vice Direttore	2	341,5	1,16	0,34
Responsabili di Aree/Funzioni operative rientranti nella categoria del "Personale più rilevante"	3	243,7	24,1	9,89
Responsabili delle Funzioni di controllo interno	2	136,6	5,8	4,20

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

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

Dal prospetto di cui sopra risulta il rispetto dei limiti massimi della componente variabile sulla retribuzione annua lorda fissa, definiti per le diverse categorie professionali/figure-ruoli aziendali e richiamati in precedenza. La remunerazione variabile nel 2017 ha prodotto risultati tali da non pregiudicare il mantenimento/rafforzamento in capo alla Banca delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

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

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

Per il Personale rientrante nella categoria del "Personale più rilevante", durante l'esercizio 2017:

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

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

4.1 ó Amministratori e Direzione Generale	<i>(importi in migliaia di euro)</i>
	Remunerazione lorda complessiva
Dott. Silvio Petrone Presidente C. d. A.	66,3
Dott. Camillo Catarozzo Vice Presidente Vicario C.d.A. e Presidente Comitato Esecutivo	37,1
Dott. Giuseppe Caputo Vice Presidente C.d.A.	19,2
Per. Agr. Antonio Avallone ó Consigliere e componente Comitato Esecutivo	9,7
Dott. Pierpaolo Barone - Consigliere, Amministratore indipendente e componente Comitato Controlli Interni	13,5
Dott. ssa Rosa Maria Caprino - Consigliere e componente Comitato Controlli Interni	9,1
Dott. Carlo Crudele - Consigliere (art. 40 u.c. s.s.) e componente Comitato Esecutivo	12,0
Dott. Federico Del Grosso Consigliere e componente Comitato Esecutivo	12,3
Geom. Emiddio Morretta ó Consigliere e componente Comitato Controlli Interni	10,3
Avv. Rodolfo Pierri ó Consigliere e componente Comitato Esecutivo	11,4
Dott. Marco Rago - Consigliere	7,6
Direttore generale	204,1
Vice Direttore generale	138,5

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

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

Infine, dalle verifiche effettuate dalla Funzione *Internal Audit* in ordine al rispetto nel corso del 2017 delle Politiche di remunerazione vigenti nell'esercizio, è emerso che "In base alle evidenze emerse a seguito delle analisi condotte, le "Politiche" risultano sostanzialmente coerenti con i supporti a suo tempo diffusi dagli Organismi di categoria".