

ASSEMBLEA CREDITO COOPERATIVO ROMAGNOLO 2018

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI AZIENDALI, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI DELLA BANCA

Conformemente con quanto definito dal 7° agg. della Circ. n. 285/13 della Banca d'Italia, ai fini dell'approvazione assembleare di cui all'art. 30 dello Statuto sociale, si illustrano le politiche di remunerazione e incentivazione del Credito Cooperativo Romagnolo – Bcc di Cesena e Gatteo – Società Cooperativa (di seguito "Credito Cooperativo Romagnolo"), redatte con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, delle funzioni di gestione dei rischi, risorse umane, pianificazione strategica e approvate dal Consiglio di Amministrazione - acquisita la valutazione della Funzione di Compliance in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo - nella seduta del 17/04/2018.

Principi generali

Il sistema di remunerazione ed incentivazione del Credito Cooperativo Romagnolo si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivarne qualsiasi violazione;
- 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;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- 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.

Il Credito Cooperativo Romagnolo ha proceduto ad un'analisi delle Disposizioni e ad una declinazione delle stesse in applicazione del criterio di proporzionalità ivi richiamato (paragrafo 7, in base al quale *"le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta"*).

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della Banca – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito il Credito Cooperativo Romagnolo, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di Banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio. L'attività della Banca si rivolge prevalentemente nei confronti dei soci e in un contesto di forte radicamento nel territorio, di cui è espressione. Sotto il profilo organizzativo, la Banca opera nel sistema "a rete" del Credito Cooperativo, in grado di valorizzarne le autonomie, le specificità e il radicamento territoriale contemperando - al contempo - l'esigenza di conseguire economie di scale e maggiori livelli di efficienza. In tale ottica, pertanto, la Banca si avvale dei servizi offerti dalle strutture di secondo livello del network che forniscono prevalentemente, se non esclusivamente, attività di supporto all'operatività delle BCC e sono costituite e operano nella logica di servizio alle stesse, con soluzioni coerenti alle loro caratteristiche. La concreta attuazione del principio di sussidiarietà,

che permea il metodo di lavoro proprio della rete associativa, vede ripartite le attività fra i vari soggetti della rete in ragione delle capacità e competenze riconosciute. L'articolazione della rete assume rilievo strategico, in quanto ambito di concreta attuazione del principio di proporzionalità nelle soluzioni che la stessa offre alle BCC per la *compliance* a un quadro normativo in crescente evoluzione, supportando il conseguimento di più elevati gradi di efficienza operativa e contribuendo al contenimento dei costi connessi. Grazie al ruolo assolto dalla rete, la Banca può offrire alla propria clientela una gamma completa di servizi bancari e finanziari, coerenti al quadro regolamentare di riferimento, pur avvalendosi di una struttura organizzativa snella e di ridotta dimensione/complessità.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione della circostanza che:

- il totale attivo si colloca al di sotto del valore di 3,5 miliardi;
 - la Banca non rientra nella definizione di banca significativa di cui all'art. 6 (4) dell'RMVU;
- costituendo, quindi, ai fini delle Disposizioni, "intermediario minore", la Banca ha ritenuto di non applicare le disposizioni di cui
- alla Sezione III, par 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
 - alla Sezione III, par 2.1, punto 4, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti inerenti il 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*);
 - alla Sezione III, par 2.2.1, primi due alinea, 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 ha, inoltre, deciso di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione attribuendo le relative funzioni al medesimo organo amministrativo.

Ciò premesso, sempre in applicazione del già citato principio di proporzionalità, la Banca ha definito le proprie politiche di remunerazione, fermo restando il rispetto degli obiettivi delle Disposizioni, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva ovvero individuale, applicabile.

A) Identificazione del "personale più rilevante"

In applicazione del paragrafo 6 delle Disposizioni e dei riferimenti a riguardo definiti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604, la Banca ha condotto un'autovalutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca) sulla cui base ha individuato i seguenti soggetti:

1. i componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. i componenti il Comitato Esecutivo;
3. il Direttore Generale;
4. i Vice Direttori Generali;
5. i responsabili/referenti interni delle Funzioni aziendali di controllo, in particolare:
 - a. il responsabile della Funzione di Gestione dei Rischi
 - b. il responsabile della Funzione di Conformità
 - c. il responsabile Antiriciclaggio
 - d. il referente interno della Funzione di *Internal Auditing*
6. Il responsabile della Funzione Organizzazione/ICT;

7. I responsabili delle principali aree di business e funzioni di staff, in particolare:
- a. Responsabile dell'Unità Credito
 - b. Responsabile dell'Unità Finanza.

B) Organi Sociali

Il sistema di remunerazione degli Organi Sociali del Credito Cooperativo Romagnolo 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.

B.1) Amministratori

Gli Amministratori:

- sono destinatari di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea legato alla effettiva presenza alle sedute del Consiglio e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni (con riferimento ad eventuali rimborsi chilometrici ci si riferisce alle tabelle stabilite dalla contrattazione collettiva di Categoria);
- qualora componenti del Comitato Esecutivo o del Comitato Tecnico Speciale, sono parimenti destinatari di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni con i criteri di cui sopra;
- gli Amministratori indipendenti, effettivo e supplente, nominati dal Consiglio con riguardo alle attività previste dalle disposizioni di vigilanza sulle attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati, non ricevono un compenso ma esclusivamente un rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento di tale funzione;
- 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;
- 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, 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 responsabilità assunte. Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche, si rappresenta che le disposizioni di Statuto assegnano, in particolare al Presidente, numerosi compiti e correlate responsabilità.

L'impegno è, in particolare, ravvisabile nelle disposizioni di Statuto che attribuiscono al Presidente un ruolo di coordinamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea (art. 40, primo comma, e art. 26, Statuto) nonché l'onere di far pervenire ai componenti il Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari (cfr. art. 2381, primo comma, cod. civ.; art. 40, Statuto).

Tale attività comporta un raccordo con la Direzione che ha il compito – unitamente alla struttura – di predisporre la documentazione di natura tecnica per le riunioni del Consiglio di Amministrazione. Più in generale, il Presidente si pone quale interlocutore degli organi interni di controllo, dei comitati eventualmente costituiti e comunque quale soggetto che indirizza l'attività degli Organi collegiali.

A questa funzione si aggiungono i compiti propri di legale rappresentante della società attribuiti al Presidente da norme statutarie e dal codice civile.

Infine, nella specifica realtà della Banca, il Presidente è anche chiamato ad un particolare impegno nella relazione con la base sociale della stessa.

Analoghe considerazioni possono svolgersi per il Vice presidente sia per i profili di sostituzione del Presidente (art. 40 Statuto) che per i naturali rapporti di stretta collaborazione che si instaurano fra detti esponenti aziendali.

In nessun caso l'ammontare della complessiva remunerazione del Presidente supera la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.2) Sindaci

I Sindaci sono destinatari:

- di un compenso fisso e di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e del Comitato Tecnico Speciale oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni, stabiliti dall'Assemblea (con riferimento ad eventuali rimborsi chilometrici ci si riferisce alle tabelle stabilite dalla contrattazione collettiva di Categoria);
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea.

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

B.3) Comitato di controllo sulla responsabilità amministrativa costituito ai sensi del d.lgs 231/01

Con riguardo ai membri del Comitato, i compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione in misura fissa.

B.4) Revisione legale dei conti

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

C) Processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione verso il personale dipendente

La Banca, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni, ha definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, conforme alle Disposizioni. A tale proposito si evidenzia che, in ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le prassi di remunerazione che la Banca ha adottato sono in linea con 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 nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

In tale ambito, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, attribuite all'Assemblea dei Soci, e nel rispetto delle deliberazioni in materia assunte dall'Assemblea, 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 alla responsabilità assunte;
- stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti, e provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto sociale e nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane;
- ferma l'esclusiva competenza del Consiglio alla determinazione delle retribuzioni dei componenti della direzione generale, dei responsabili e del personale di inquadramento più elevato delle funzioni aziendali di controllo, dei responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali, le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali, tenuto conto delle previsioni della Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane nonché della contrattazione collettiva di secondo livello, sono stabilite dalla Direzione Generale nei limiti e sulla base del piano organico e del relativo budget deliberato dal Consiglio di Amministrazione;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea;
- 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;
- delibera in merito alla remunerazione variabile del personale dipendente.

La retribuzione variabile è estesa al solo personale dipendente ed è costituita dalle seguenti componenti:

- **premio di risultato** (per i quadri e le aree professionali) ovvero il **premio annuale** (per i dirigenti) erogato anche sulla base di risultati aziendali conseguiti, ai sensi di quanto previsto in materia dal CCNL di riferimento;
- **erogazioni di natura discrezionale e non continuativa**, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa (che possono essere effettuate anche in occasione di particolari ricorrenze od eventi, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda).

Nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, le erogazioni di natura discrezionale e non continuativa di cui al precedente punto possono essere definite dal CdA, per un ammontare complessivo non

superiore al 10% del risultato lordo di gestione¹ esclusivamente nel caso in cui tutti gli indicatori di seguito riportati presentino nell'esercizio di riferimento un valore in linea con quanto di seguito riportato:

- Coefficiente di capitale primario di classe I (Cet1) > 12,80%
- Coefficiente di Capitale totale (Total Capital Ratio) > 12,80%
- Indicatore di liquidità operativa LCRN > 120
- Indicatore di liquidità strutturale NSFR > 125
- Rapporto Deteriorate nette su Fondi Propri < 105%

Qualora, al termine dell'esercizio, solamente 4 dei 5 indicatori dovessero presentare valori in linea con le Politiche deliberate, l'ammontare complessivo delle erogazioni di cui al presente punto non potrà superare il 5% del risultato lordo di gestione. Per dare corretto adempimento a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza² è necessario che tra gli indicatori che superano le soglie sopra fissate siano sempre presenti entrambi i coefficienti di adeguatezza patrimoniale (Cet1 e Total Capital Ratio).

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, è stato fissato un limite massimo all'incidenza della componente variabile complessiva annua lorda sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda pari al 15% per ciascun dipendente.

Il Credito Cooperativo Romagnolo per tutto il personale dipendente non adotta alcun Sistema Incentivante.

Fermi in ogni caso i criteri in precedenza indicati, la cessazione dal servizio del personale può avvenire attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale che, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi a vertenze, possono prevedere il riconoscimento di un'incentivazione all'esodo anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti. Per taluni dipendenti delle diverse categorie professionali distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile, unitamente a quanto previsto normativamente, può essere prevista la corresponsione di un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso.

L'importo erogato a fronte delle due fattispecie sopra richiamate dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore a 2 annualità di retribuzione lorda del dipendente interessato e comunque per un importo massimo complessivo annuale di € 1.500.000.

Per tutte le voci di quota variabile riferite al personale più rilevante (ad eccezione di quelle rivenienti dalla contrattazione collettiva) è previsto il differimento di almeno 12 mesi dall'esercizio di maturazione, per una quota minima del 30%.

Ove ne ricorrano i presupposti, nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, la Banca può disciplinare incentivi all'esodo al personale non rilevante, adottati in conformità alle Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia, purché rispondenti a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e finalizzati a favorire l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti. In particolare, la relativa definizione non dovrà produrre effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale e dovrà prevedere, clausole di *claw back* per i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Qualora la Banca intendesse attivare incentivi all'esodo applicati nei confronti di personale più rilevante (cd. *golden parachutes*³), questi dovranno rispettare, in quanto applicabili, le regole previste dal Punto 5 del

¹ Tale indicatore è il risultato della voce 120 di c/economico "Margine d'intermediazione" al netto dei "Costi Operativi" come classificati alla voce 200 di c/economico.

² Cfr. Banca Italia Circ. 285/13 - Parte Prima – Titolo II – Capitolo 1 – Sezione V – Misure di conservazione del capitale.

³ Si rammenta che rientrano tra i *golden parachutes* anche (i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza; (ii) l'indennità di mancato preavviso per l'ecedenza rispetto a quanto previsto dalla legge.

paragrafo 2.1 delle Disposizioni, attinenti il collegamento alle *performance* realizzate e ai rischi assunti e la previsione di meccanismi di *claw-back* per i casi di (i) comportamenti dai quali è derivata una perdita significativa per la banca; (ii) di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca; (iii) di violazione, per le categorie di personale per le quali rilevano, degli obblighi imposti dall'articolo 26 e/o dall'articolo 53, comma 4 e ss del TUB.

Le regole indicate al capoverso precedente, per il personale più rilevante, possono essere derogate, nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, qualora le operazioni in argomento rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale, siano di ammontare non superiore a 100.000 euro e prevedano meccanismi di *claw back* che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o colpa grave a danno della Banca.

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. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

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 (*compliance, internal auditing, gestione dei rischi*) e della funzione chiamata 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, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

In particolare, le Funzioni Aziendali di Controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare adeguatezza e rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate ai riferimenti normativi in materia, nonché verificarne il corretto funzionamento.

In tale ambito:

- 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 clientela;
- 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 supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca e 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 della Banca.

Le Funzioni Aziendali di Controllo riferiscono sui risultati delle verifiche e valutazioni effettuate agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività delle funzioni in argomento tiene conto dei compiti e delle attività sopra richiamate.

Ai sensi dell'Articolo 50 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane non può essere adottato un sistema incentivante nei confronti delle predette categorie professionali laddove:

- a) con riferimento al bilancio dell'anno immediatamente precedente non si sia in possesso dei requisiti per l'erogazione del Premio di risultato disciplinato dall'Articolo 48 del CCNL;
- b) nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante, la Banca sia stata oggetto di intervento da parte dei "Fondi di Garanzia" del Movimento ovvero, al momento dell'adozione del sistema, la banca sia in attesa di detto intervento;
- c) nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante la banca sia stata destinataria di una delle misure emergenziali di cui all'art. 22, parte terza, del CCNL ovvero tali azioni siano state avviate al momento dell'adozione del sistema.

I medesimi vincoli sono adottati con le presenti Politiche con riguardo al Direttore Generale e agli altri Dirigenti.

Salvo diverso avviso dei Commissari, nel caso in cui la Banca sia sottoposta ad amministrazione straordinaria o gestione provvisoria, la remunerazione variabile complessiva, riconosciuta o effettivamente erogata è azzerata.

C.1) Direttore Generale e altri dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione - cui, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto sociale, compete anche la nomina e la determinazione delle relative attribuzioni - è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane. In particolare, una parte del trattamento economico applicato al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è di carattere fisso e invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti.

La parte fissa del trattamento economico 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:
 - emolumenti ad personam non riassorbibili ad integrazione dello stipendio ex CCNL Dirigenti riconosciuti dal Consiglio di Amministrazione della Banca in sede di assunzione del dirigente per acquisire particolari professionalità;
 - emolumenti ad personam non riassorbibili ad integrazione dello stipendio ex CCNL Dirigenti riconosciuti dal Consiglio di Amministrazione della Banca a seguito di trattativa diretta con il dirigente finalizzati al mantenimento della sua professionalità;
 - emolumenti ad personam non riassorbibili riconosciuti al dirigente dal CCNL Dirigenti a seguito di variazioni e rinnovi del suddetto Contratto Nazionale;
- *benefit*: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il dirigente o riconoscere una particolare prestazione. I benefit comprendono:
 - concessione di autovettura aziendale ad uso promiscuo
 - buoni pasto – in analogia con quanto previsto dal Contratto Integrativo Regionale (C.I.R.) siglato tra Federazione e Organizzazioni Sindacali.

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

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali e comprende:

- **premio annuale** erogato sulla base di risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti, al fine di 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 intraprese.
- **ulteriori erogazioni** connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione. Per tali erogazioni s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni di contratto collettivo che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa). Tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di eventi di carattere straordinario – fusioni, acquisizioni di rami di azienda.

Le componenti variabili di cui ai due punti precedenti potranno essere deliberate dal CdA con i limiti di seguito definiti:

Direttore → massimo 2% dell'Utile Netto;
Vicedirettore Vicario → massimo 1% dell'Utile Netto;
Vicedirettore → massimo 1% dell'Utile Netto.

Le ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli di cui al punto precedente potranno essere erogate, con differimento di almeno 12 mesi dall'esercizio di maturazione per una quota minima del 30%, solo nel caso in cui i valori e le condizioni previste per gli indicatori di cui a pag. 6 siano rispettati durante il periodo di differimento in misura minima di 4 su 5.

Specifiche clausole di *claw back* dispongono che, in presenza di comportamenti fraudolenti, dai quali è derivata una perdita significativa per la Banca, di colpa grave a danno della Banca, o violazione delle istruzioni di vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione, in tutto o in parte, dei bonus percepiti a titolo incentivante. Tale obbligo è circoscritto a 3 anni successivi alla corresponsione del bonus.

Infine, al Direttore Generale e agli altri dirigenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 58 del CCNL Dirigenti; nei loro confronti non esistono clausole relative a trattamenti economici ad personam applicabili in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. Non sono previsti accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

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.

C.2) Quadri Direttivi e Aree Professionali

Le retribuzioni corrisposte al personale del Credito Cooperativo Romagnolo appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono determinate sulla base delle previsioni del 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, nonché del contratto di secondo livello stipulato il 18/12/2009 dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna.

In particolare, il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali si compone di una parte fissa e invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e si articola nelle 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:
 - emolumenti ad personam riassorbibili e non riassorbibili ad integrazione dello stipendio ex CCNL riconosciuti dal Consiglio di Amministrazione della Banca in sede di assunzione del dipendente per acquisire particolari professionalità o in corso del rapporto di lavoro a seguito di trattativa diretta con il dipendente finalizzati al mantenimento della sua professionalità;
- *benefit*: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore o riconoscere una particolare prestazione. I benefit comprendono:
 - Buoni Pasto – come previsto da contratto di secondo livello (C.I.R.) stipulato il 18 dicembre 2009 dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell' Emilia Romagna.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlata a risultati aziendali ovvero al raggiungimento di specifici obiettivi stabili per gruppi omogenei di lavoratori oppure individuali, e comprende:

- **premio di risultato**, erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL per i quadri direttivi e le aree professionali, che ha come presupposto incrementi di produttività e qualità del lavoro, nonché l'andamento economico dell'Azienda ed altri elementi prudenziali 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 nell'anno di misurazione rapportati ai risultati ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti; l'ammontare del "Premio di risultato" non è preventivabile dato che, fermi i principi predetti, in relazione alle variabili stabilite in ambito collettivo, esso viene calcolato dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna sulla base anche dei risultati conseguiti dalle BCC a livello regionale previa verifica con le Organizzazioni sindacali;
- **ulteriori erogazioni** connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione. Per tali erogazioni s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni di contratto collettivo che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità

al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento/introduzione di nuove procedure). Tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della Banca, o di eventi di carattere straordinario – fusioni, acquisizioni di rami di azienda.

Le ulteriori erogazioni di cui al punto precedente, riconosciute a Quadri Direttivi e dipendenti delle Aree Professionali rientranti nel personale più rilevante, potranno essere erogate con differimento di almeno 12 mesi dall'esercizio di maturazione per una quota minima del 30%, nel caso in cui i valori e le condizioni previste per gli indicatori di cui a pag. 6 siano rispettati durante il periodo di differimento in misura minima di 4 su 5.

Specifiche clausole di *claw back* dispongono che, in presenza di comportamenti fraudolenti, dai quali è derivata una perdita significativa per la Banca, di colpa grave a danno della Banca, o violazione delle istruzioni di vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione, in tutto o in parte, dei bonus percepiti a titolo incentivante. Tale obbligo è circoscritto a 3 anni successivi alla corresponsione del bonus.

Infine, ai quadri direttivi e alle aree professionali compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 83 del relativo CCNL; nei loro confronti non esistono clausole relative a trattamenti economici ad personam applicabili in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. Non sono previsti accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

C.3) Funzioni aziendali di controllo

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'inquadramento contrattuale, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto tenuto conto dei requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza richiesti. La Banca non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale.

La parte complessiva variabile della remunerazione rivolta a tale categoria di personale è contenuta. Si rinvia a riguardo al limite già indicato in merito al peso relativo di tutte le componenti variabili riconosciute sulla retribuzione annua lorda fissa globale.

D) 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 collaboratori a progetto assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore del D.lgs. n. 81/2015, il compenso è stato stabilito in linea con i parametri delle retribuzioni minime previste dal C.C.N.L. applicabile per le figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza fosse analogo a quello del collaboratore a progetto, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione; per i collaboratori organizzati dal committente, assunti successivamente al 25 giugno 2015 si è fatto riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.