

ASSEMBLEA CREDITO COOPERATIVO ROMAGNOLO 2019 (ESERCIZIO 2018)
INFORMATIVA OBBLIGATORIA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE
A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI AZIENDALI, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI
DELLA BANCA

1. Riferimenti normativi

Conformemente con quanto definito dalla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della Circ. 285/13 della Banca d'Italia, la Banca è tenuta a fornire – almeno annualmente – all'assemblea le stesse informazioni in merito ai sistemi e alle prassi di remunerazione fornite al pubblico.

In particolare, le citate Disposizioni – con riferimento all'informativa da rendere al pubblico e per analogia alle assemblee - effettuano un rimando all'art. 450 del CRR secondo cui la banca pubblica informazioni riguardo:

- i. al processo decisionale seguito per la relativa definizione;
- ii. alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati conseguiti;
- iii. alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- iv. ai rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- v. agli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile;
- vi. alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- vii. alle informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale e dei vice direttori generali ai sensi della lettera j) del citato articolo 450 del CRR;
- viii. alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- ix. al numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio.

Le informazioni in argomento sono fornite in attuazione del principio di proporzionalità sancito dalle disposizioni di riferimento e nel rispetto delle previsioni dettate dalla direttiva 95/46/CE.

2. Informativa

2.1 Informativa relativa al punto (i)

Nell'attuazione delle politiche di remunerazione, la Banca ha posto in essere attività conformi alle Disposizioni vigenti e alle politiche deliberate dall'Assemblea lo scorso 13 maggio 2018.

In generale il sistema di remunerazione degli Organi aziendali 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.

In particolare, con riferimento al processo decisionale seguito per la definizione delle politiche di remunerazione, 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 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 - ha stabilito, 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;
- dei componenti di comitati endo-consiliari.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte:

1. ha stabilito il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti, e ha provveduto 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;
2. ha stabilito le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali tenuto conto 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 vigente contratto collettivo di secondo livello dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo di dell'Emilia Romagna.

Resta ferma la competenza del Consiglio nella 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.

2.2 Informativa relativa ai punti da (ii) a (vi)

In generale le prassi di remunerazione applicate 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 nel suo complesso.

Inoltre, si evidenzia che la Banca 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 business tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione dei rischi. Anche in funzione delle citate peculiarità, il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è in misura prevalente di carattere fisso, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti.

Con riferimento alla parte variabile del trattamento economico, estesa al solo personale dipendente, la stessa è stata correlata ai risultati aziendali o individuali come di seguito specificato:

- **Premio annuale per i Dirigenti**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL. Nel 2018 il PAD non è stato corrisposto ad alcun Dirigente come da delibera del CDA del 18 dicembre 2018.
- **Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale/Accordo regionale del 2009, secondo i parametri stabiliti dal Contratto collettivo nazionale del 21 dicembre 2012, rapportando i complessivi risultati aziendali inerenti all'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. A

seguito della chiusura in perdita del bilancio dell'anno 2017, nel 2018 non è stato riconosciuto ai dipendenti alcun PDR.

- **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, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Nel corso dell'esercizio 2018 è stata riconosciuta un'erogazione una tantum ad un dipendente appartenente alle Aree Professionali "per l'impegno profuso nello svolgimento dell'attività e dei compiti assegnati e per la grande partecipazione, spirito di iniziativa e disponibilità dimostrata a supporto anche delle altre Unità di Direzione, agevolandone l'integrazione".
- **Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments)**. Rientrano nella definizione di *severance payments*, ai fini delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione:
 - i cd. *golden parachutes*¹, ossia i compensi, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, pattuiti in vista o 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, o per la cessazione anticipata della carica;
 - 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;

L'accesso in ambito di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale ad incentivi all'esodo per il personale rilevante e non rilevante, è già stato espressamente previsto dalle Politiche di Remunerazione anno 2015, "*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, a favore della generalità dei dipendenti*".

Pertanto nel corso del 2018, mediante l'accesso al Fondo di Solidarietà su base volontaria e secondo le previsioni dell'Accordo Sindacale del 30/11/2018, è stata spesa una somma per erogazioni a titolo di incentivo all'esodo per 9 dipendenti che matureranno detti requisiti entro il 31 dicembre 2020 (prepensionamenti).

L'importo delle somme di cui sopra, che non sono state erogate nel 2018, è stato accantonato nel bilancio 2018 ed ammonta ad € 570.540 circa (costo azienda), comprensivo di una componente variabile (pari ad € 37.146 circa) consistente in mensilità aggiuntive come previsto dall'art. 3 lett. A) punto 1) dell'Accordo Sindacale del 30/11/2018 e da una parte fissa (pari ad € 533.414 circa) composta da assegni straordinari, pagamento dei contributi, pagamento Cassa Mutua Nazionale, Fondo Pensione Nazionale parte datore di lavoro, secondo le previsioni dell'art. 3 lett. A) punti 2) e 3) dell'Accordo Sindacale testé menzionato.

Tali straordinari incentivi per cessazioni volontarie dal rapporto di lavoro, sono finalizzati ad ottenere una riduzione dei costi operativi e contestualmente l'inserimento di giovani risorse nell'organico della banca.

La componente variabile, costituita nel 2018 solamente per le Aree Professionali e Quadri Direttivi da dall'ulteriore erogazione pari ad € 1.000,00, incide complessivamente sulla componente fissa a livello banca per una percentuale del 0,01%, rispettando il limite del 15% (percentuale rispettata anche a livello individuale) prescritto dalle Politiche di Remunerazione 2018.

Pertanto, detta percentuale non pregiudica in alcun modo la contribuzione al mantenimento e al rafforzamento in capo alla banca delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

¹ Rientrano tra i *golden parachutes* anche: 1) il compenso corrisposto in base ad un patto di non concorrenza; 2) l'indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge.

Il Consiglio ha deliberato il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sulla base di criteri 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.

Si precisa, inoltre, che coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni citate, la Banca ha provveduto a introdurre elementi di differimento, nonché meccanismi di *claw back*, di quota parte della retribuzione per le seguenti funzioni del personale più rilevante: il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, il responsabile della Funzione di gestione dei rischi, il responsabile della Funzione di Conformità, il responsabile Antiriciclaggio, il referente interno della Funzione di *Internal Auditing*, il responsabile della Funzione ICT, il Responsabile della Direzione Credito, il Responsabile Tesoreria.

Infine, si specifica che nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta attraverso azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

Nel corso del 2018 il Consiglio di Amministrazione ha trattato l'argomento "Politiche di Remunerazione" in un'apposita riunione consiliare.

2.3 Informativa relativa ai punti (vii) e (viii)

Si riportano, di seguito, le informazioni quantitative sulle remunerazioni ai sensi delle lett. g), h) e j) dell'art. 450 del CRR.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. G)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)	
	Personale più rilevante	Restante personale
Organi aziendali	279	0
Direzione generale	737	0
Area commerciale	0	5020
Area credito	80	472
Area finanza	65	166
Area controllo	246	222
Altre aree	52	1815

L'azienda ha inoltre sostenuto un costo azienda complessivo nel 2018 pari ad euro 193.799,16 già accantonati nel bilancio 2015 per l'accesso e la permanenza al Fondo di Solidarietà per il Sostegno del Reddito dei dipendenti in esodo secondo quanto previsto dall'accordo di fusione del 28/10/2015.

(1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2018).

Per **componente fissa** si intende la somma delle seguenti voci:

1. Stipendio
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Fringe benefit

Per **componente variabile** si intende la somma delle seguenti voci:

1. PdR / Premio annuale
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni discrezionali non continuative (Bonus)
4. Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments)

Nota: Non va considerato il costo aziendale

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. H), sub i) e ii)

2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE LIQUIDATE DELL'ESERCIZIO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo (4)	Numero beneficiari	Importo (5)				
				contanti	azioni (6)	strumenti finanziari collegati alle azioni (6)	altre tipologie (7)	Totale
Organi di governo e direzione generale (1)	20	1016	0	0	0	0	0	0
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	2	145	0	0	0	0	0	0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca (2)	4	246	0	0	0	0	0	0
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers") (3)	1	52	0	0	0	0	0	0

(1) Include, oltre ai componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) Anche, qualora applicabile, delle risorse umane

(3) Sono compresi nella categoria eventuali "risk taker" identificati nelle policy delle singole Società

(4) Componenti fisse della remunerazione:

1. Stipendio
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

Non va considerato il costo aziendale.

(5) Componenti variabili della remunerazione (quote up-front e quote differite) liquidate nel 2018. Componenti della remunerazione variabile:

1. PdR / Premio annuale
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni discrezionali non continuative (Bonus)
4. Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments)

Non va considerato il costo aziendale.

(6) Le colonne sono riportate nello schema per completezza, benchè la fattispecie non trovi applicazione con riguardo alla BCC-CR. Qualora compilata, andrebbe riportata la quota di importo distribuito

(7) Comprende i benefici non monetari

Rif. Articolo 450, lett. H), sub iii) e iv)

QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

Nel corso del 2018 la Banca non ha riconosciuto quote di remunerazione differite al personale rilevante

Rif. Articolo 450, lett. H), sub v) e vi)

INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

Nel corso del 2018 la Banca non ha riconosciuto indennità della specie al personale rilevante

Rif. Articolo 450, lett. I) sub ix)

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che hanno beneficiato di una retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA - Membro Comitato Tecnico	59
Vice Presidente CdA - Membro Comitato Tecnico	37
Consigliere 1 - Membro Comitato Tecnico	8
Consigliere 2 - Membro Comitato Tecnico	7
Consigliere 3 - Membro Comitato Esecutivo	11
Consigliere 4 - Membro Comitato Esecutivo	12
Consigliere 5 - Membro Comitato Esecutivo	12
Consigliere 6 - Membro Comitato Esecutivo	12
Consigliere 7 - Membro Comitato Tecnico	8
Consigliere 8 - Membro Comitato Tecnico	7
Consigliere 9 - Membro Comitato Tecnico	8
Consigliere 10 - Membro Comitato Tecnico	7
Consigliere 11 - Membro Comitato Tecnico	8
Direttore Generale	294
Vice Direttore Generale Vicario	186
Vice Direttore Generale	164
Vice Direttore Generale	94

(1) Indicare se l'Amministratore è anche investito di particolari cariche in conformità allo Statuto

(2) Con riferimento ai componenti la Direzione, si intende la somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2018).

Per componente fissa si intende la somma delle seguenti voci:

1. Stipendio
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

Per componente variabile si intende la somma delle seguenti voci:

1. PdR / Premio annuale
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni discrezionali non continuative (Bonus)
4. Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments)

Non va considerato il costo aziendale.

APPENDICE

Appendice relativa al Gruppo Bancario Credito Cooperativo Romagnolo composto da Credito Cooperativo Romagnolo – BCC di Cesena e Gatteo – Società Cooperativa, dalle società BIDICI s.p.a. e BDC Media s.r.l. Per queste ultime due società viene data informativa ex post in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione sull'esercizio 2018

Le due società non hanno dipendenti e unicamente la società BIDICI s.p.a. ha obbligo di collegio sindacale.

BIDICI S.P.A.

RUOLI	RETRIBUZIONE		
	Nr.	in € e in % FISSA	in € e in % VARIABILE
Amministratore con particolari incarichi	2	€ 36.500 100%	€ 0 0%
Altri amministratori	3	€ 1.500 100%	€ 0 0%
Sindaci	3	€ 8.000 100%	€ 0 0%

BDC MEDIA S.R.L.

RUOLI	RETRIBUZIONE		
	Nr.	in € e in % FISSA	in € e in % VARIABILE
Amministratore con particolari incarichi	1	€ 0 0%	€ 0 0%
Altri amministratori	4	€ 1.800 100%	€ 0 0%

Le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, prevedono l'obbligo di sottoporre tali politiche a revisione interna con frequenza almeno annuale.

In esecuzione di quanto sopra, la Funzione di Internal Audit esternalizzata alla Capogruppo Iccrea Banca spa di Roma, ha effettuato un intervento volto a verificare la rispondenza delle politiche e prassi di remunerazione della Banca alla normativa di riferimento. In relazione alle attività svolte, il giudizio sintetico finale relativo alla complessiva verifica è risultato soddisfacente in quanto si è riscontrata la rispondenza della prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea dei soci e alla normativa di riferimento.

La presente informativa ex post nonché la policy di remunerazione sono conformi rispetto a quanto emerso dalla sopracitata attività di Internal Audit.