

INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI ESPONENTI AZIENDALI E DEL PERSONALE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2016

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

Le Politiche di remunerazione della Banca di Credito Cooperativo di Aquara (di seguito anche solo "Banca") sono state approvate nel loro complesso, da ultimo, dall'assemblea del 10.05.2015, a seguito dell'attività preparatoria svolta dal Consiglio di Amministrazione, che aveva prima proceduto all'identificazione del "personale più rilevante" e quindi provveduto, col supporto della Direzione e delle Funzioni interne competenti, a definire il testo sottoposto all'assemblea dei soci.

Il Consiglio di amministrazione ha esaminato le suddette Politiche di remunerazione, ritenendole ancora adeguate alle esigenze aziendali.

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 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 cinquanta, tenendo conto che di regola il massimo è di uno a uno, per cui la quota variabile può essere al più equivalente ad un terzo della remunerazione lorda annua totale.

La retribuzione del Personale delle Funzioni di controllo interno (controllo dei rischi, conformità, internal audit), 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.

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.

In ogni caso, la parte variabile della retribuzione di tale Personale è contenuta nel limite massimo di seguito specificato tenendo conto che, in ogni caso, non può superare un terzo della retribuzione fissa lorda annua:

- Direttore: limite massimo pari al 33,3%;
- Vice Direttore: limite massimo pari al 25%;
- Altro personale 20%.

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. Inoltre, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 24 del CCNL dei Dirigenti, può essere riconosciuto un emolumento annuale per partecipazione normale a riunioni fuori dell'orario di lavoro (massimo € 2.788,87).
- 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; per il 2016 tale premio non è stato ancora determinato.
- Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo, i meccanismi di attribuzione di quote di retribuzione variabile individuale (e quindi diversa da quella di cui al punto precedente), in coerenza con i compiti assegnati e con il rispetto del principio di indipendenza, non sono collegati ai risultati economici aziendali.
- Sistema incentivante. La Banca ha definito un sistema incentivante per la Direzione Generale i cui premi sono stati erogati al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati (diversi da quelli adottati per gli istituti contrattuali di cui ai precedenti alinea). Il sistema incentivante, oltre a tenere conto dei principi di pari opportunità dei lavoratori, è finalizzato al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali, in una prospettiva di stabilità/effettività dei risultati. Gli incentivi, erogati al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento (diversi da quelli considerati per il suddetto "Premio di risultato"). Gli obiettivi, oltre a tener conto delle regole di pari opportunità dei lavoratori, sono predeterminati in coerenza con i piani strategici aziendali e con il RAF/RAS, in una prospettiva prudenziale di stabilità/effettività dei risultati.
- Erogazioni connesse con la cessazione del rapporto di lavoro. Rientrano in questo ambito 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 a indicatori quali-quantitativi in grado di riflettere risultati effettivi e duraturi e differiti secondo la tempistica all'uopo prevista.

Coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni in materia, la Banca ha provveduto a introdurre sistemi di differimento, nonché meccanismi di *claw back*, di quota parte della retribuzione variabile per le seguenti categorie del "personale più rilevante".

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.

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 2016), 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)
(importi in migliaia di euro)

Aree di attività	Remunerazione totale lorda del personale più rilevante
Amministratori e Direzione generale	Si veda tabella 4.1 che segue
Area Amministrazione (e Finanza) ¹	€ 174.331
Area Mercato	€ 170.563
Area Controlli	€ 82.249

3.1.1 - Informazioni aggiuntive

(importi in migliaia di euro)

Remunerazione totale lorda riconosciuta ai componenti del Collegio Sindacale (comprese spese)	€ 38
---	------

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

RUOLI	N. BENEFICIARI	COMPONENTE FISSA	COMPONENTE VARIABILE	Totale	% VARIABILE RISPETTO AL LORDO TOTALE
Amministratori con particolari cariche	2	20.300,00		20.300,00	0,00%
Altri amministratori	7	12.501,06		12.501,06	0,00%
Sindaci	3	38.446,60		38.446,60	0,00%
Direzione, Responsabili di Area e Responsabili di Controllo interno	4	259.164,72	70.594,00	329.758,72	27,24%
Altri	45	1.803.145,69	82.999,86	1.886.145,55	4,60%
Collaboratori	5	147.984,93		147.984,93	0,00%
TOTALI		2.281.543,00	153.593,86	2.435.136,86	

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

¹ Escluso il Responsabile dell'Area Amministrazione che è anche Vice Direttore e quindi ricompreso nella Direzione Generale (si veda 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 al precedente par. 2. La remunerazione variabile nel 2016 ha prodotto risultati tali da non pregiudicare il 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)]

Per scelta della Direzione Generale, pur avendone maturato il diritto, nel 2016 non sono stati liquidati premi relativi al sistema incentivante né differiti e né di competenza.

(importi in migliaia di euro)

Ruoli	Numero destinatari	Importo delle remunerazioni differite				
		Attribuito (importo pagato fino al 31/12/2015)	Non attribuito (quota residua dell'importo differito fino al 31/12/2015)	Riconosciuto (assegnato, ma non pagato, compresi emolumenti di fine rapporto) durante l'esercizio 2016	Pagato durante l'esercizio 2016 (equivalente in tutto o in parte alla quota non attribuita fino al 31/12/2015)	Ridotto durante l'esercizio 2016 (remunerazione differita e non attribuita che, a seguito della corruzione dei risultati, non verrà più erogata)
Direttore e Vice Direttore	2	-	-	-	€ 70.169	-
Responsabili di Aree rientranti nella categoria del "Personale più rilevante"	1	-	-	-	-	-
Responsabili delle Funzioni di controllo interno	1	-	-	-	-	-
Altri appartenenti alla categoria del "Personale più rilevante"	0	-	-	-	-	-

3.3. - 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 2016:

- 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 – circ. della Banca d'Italia n. 285 del 17.12.2013, parte prima, tit. IV, cap. 2, sez. VI)

4.1 - Amministratori e Direzione Generale

(importi in migliaia di euro)

	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Consiglio di Amministrazione Scorziello Luigi	€ 1.600
Vice Presidente C.d.A. Capozzoli Luciano	€ 16.640
Miano Rosario	€ 1.840
Grattacaso Vincenzo	€ 1.520
Picardi Antonio	€ 1.120
Cavalieri Stefania	€ 960
D'Alessio Nicola	€ 1.120
Punzo Luigi	€ 1.040
Luongo Salvatore	€ 1.120
Moscato Vito Giuliano (sino ad aprile 2016)	€ 560
Doto Raffaele (sino ad aprile 2016)	€ 640
Gigliello Pierino (sino ad aprile 2016)	€ 560
Landi Rosa Maria (sino ad aprile 2016)	€ 720
Monaco Pasquale (sino ad aprile 2016)	€ 480
Direttore generale	€ 139.257
Vice Direttore generale	€ 87.826

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 2016 delle Politiche di remunerazione vigenti nell'esercizio, è emerso che:

- la Banca ha correttamente adempiuto agli obblighi di vigilanza susseguenti il Provvedimento di Banca d'Italia del 18.11.2014, in attuazione della direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo del 26 giugno 2013. In particolare ha posto in essere politiche di remunerazione e di incentivo che consentono di rispettare appieno le disposizioni di vigilanza in riferimento: all'individuazione del personale rilevante; alla scomposizione delle remunerazioni in una quota fissa e una variabile, quanto meno per il personale la cui attività incide sul profilo di rischio della Banca; alla fissazione ex ante dell'incidenza e della parametrizzazione della quota variabile; all'adeguatezza dei compensi fissi e della rilevanza delle componenti variabili per i Dirigenti, quadri Direttivi e per il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno; ai limiti di compenso nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro;
- abbiamo accertato che l'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili non limita la capacità della Banca di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Come evidenziato, le uniche due figure che percepiscono una quota incentivante della retribuzione sono il Direttore Generale ed il Vice Direttore. In particolare, nelle politiche di remunerazione è stato comunque previsto e fissato il limite massimo della componente variabile in percentuale della retribuzione annua lorda globale per le seguenti figure e ruoli aziendali:
 - Direttore: limite massimo pari al 33,3%;
 - Vice Direttore: limite massimo pari al 25%;
 - Responsabile Funzione di controllo: limite massimo del 20%;
 - Responsabile dell'Antiriciclaggio: limite massimo pari al 20%;
 - Responsabile dell'Area Mercato: limite massimo pari al 20%.

- *Non sono state previste forme di compensi da riconoscere in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (golden parachutes). Mentre possono invece essere riconosciuti incentivi all'esodo.*

Alla luce delle attività svolte possiamo sostenere che le politiche di remunerazione per l'esercizio 2016 sono rispondenti alle politiche approvate ed alla normativa vigente.