



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

ASSEMBLEA DEI SOCI DEL 29 APRILE 2018

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

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

Le Politiche di remunerazione della Banca di Credito Cooperativo di Capaccio Paestum (di seguito anche solo "Banca") sono state approvate nel loro complesso, da ultimo, dall'assemblea del 19 aprile 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, nel corso della riunione tenutasi il 10 aprile 2018 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 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 dell'uno a zero virgola trenta (ossia la quota variabile può essere al massimo equivalente al 30% della remunerazione lorda annua);
- per il personale delle funzioni aziendali di controllo, nella misura massima dell'uno a zero virgola quindici (ossia la quota variabile può essere al massimo equivalente al 15% della remunerazione lorda annua);

- per il restante personale nella misura massima di uno a zero virgola venti (ossia la quota variabile può essere al massimo equivalente al 20% della remunerazione 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, ed è stabilito in relazione all'andamento dell'indicatore sintetico individuato dal Consiglio di amministrazione in base ai parametri risultanti da dette "Politiche".

A tal uopo l'indicatore sintetico è individuato nella somma algebrica dei seguenti indici:

Indici
Marg. Interesse/Marg. Intermediazione
- Cost/Income
- Costo del Rischio
+ Cet 1
+ Total Capital Ratio

ai quali sono assegnati, rispettivamente, i seguenti pesi:

Pesi
15%
20%
25%
20%
20%

Al fine di determinare l'importo del premio annuale in parola, si stabilisce che:

- a) nel caso di variazione POSITIVA dell'indicatore sintetico risultante dai dati del bilancio annuale di riferimento rispetto alla media del triennio precedente, sarà riconosciuto l'intero ammontare del premio pattuito;
 - b) nel caso di variazione NEGATIVA dell'indicatore sintetico risultante dai dati del bilancio di riferimento rispetto alla media del triennio precedente, il premio pattuito sarà riconosciuto nella misura del 50% ove l'indicatore sia comunque maggiore di quello dell'anno precedente.
- Relativamente all'anno 2017, la verifica sulla spettanza del premio di risultato al Direttore Generale ha avuto esito positivo. Infatti, l'indicatore sintetico ha presentato una variazione positiva rispetto alla media del biennio precedente e pertanto avrebbe dovuto essere riconosciuto l'intero ammontare del premio pattuito.

Infatti per determinare l'ammontare del premio occorre fare riferimento al seguente passaggio delle politiche di remunerazione:

"il premio annuale erogato, ai sensi del C.C.N.L. Dirigenti del Credito Cooperativo, sulla base dei risultati aziendali conseguiti, nel rispetto dei seguenti criteri volti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati in termini di performance misurate al netto dei rischi, tenuto conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessarie a fronteggiare le attività della Banca.

In particolare, detto emolumento è determinato in misura corrispondente al Premio annuale di risultato (o ad equivalente voce retributiva che in futuro fosse individuata dalla contrattazione collettiva in sostituzione di quest'ultimo) erogato al Personale appartenente ai Quadri direttivi e Aree professionali, maggiorato di un moltiplicatore, rispetto al Quadro direttivo di più alto livello presente in Azienda, sino a un massimo di 4 volte".

Il Direttore, prima che il Consiglio si esprimesse sull'argomento, ha dichiarato di rinunciare al Premio di Risultato anno 2017.

- 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 2017 il premio di risultato è stato determinato seguendo i criteri dettati dalla disciplina regionale del Premio di Risultato da erogarsi nell'anno 2017, integrata dalla valutazione degli andamenti su un periodo di misurazione che comprende il biennio precedente a quello di erogazione, nonché dall'applicazione di un correttivo proporzionale agli impatti che l'impiego di strumenti finanziari straordinari ha avuto sul conto economico delle Azienda associate, ciò in ragione dei limiti di sostenibilità economica del premio.

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 ma è stabilita in base ai risultati individuali in termini di efficienza e qualità della prestazione previamente individuati a mezzo apposita decisione del Consiglio di Amministrazione. L'erogazione della retribuzione in parola pattuita con le figure interessate è deliberata annualmente dal Consiglio di amministrazione ed è correlata al raggiungimento degli obiettivi specifici della funzione volti al soddisfacimento delle generali esigenze della Banca.

A tal fine, il Consiglio di amministrazione valuta almeno due dei seguenti elementi:

- 1) il grado di realizzazione del piano delle attività relative all'esercizio di riferimento e le ragioni dell'eventuale scostamento, ritenendo insoddisfacente la prestazione ove tale scostamento abbia superato, in mancanza di obiettive ragioni di giustificazione, la metà degli interventi programmati, da valutare anche per la loro rilevanza;
- 2) gli interventi alla luce dell'effettivo grado di contenimento dei rischi oggetto di controllo da parte della funzione interessata, anche con riguardo al numero e alla fondatezza di eventuali azioni giudiziarie ed extra-giudiziarie promosse contro la Banca in ordine ad operazioni inerenti ai rischi suddetti;

- 3) l'assenza o meno, a carico dell'interessato, di rilievi/contestazioni/sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza, della Funzione di Internal Audit e degli Organismi del Credito.

Per l'anno 2017 ai responsabili delle funzioni di controllo è stato erogato il premio di risultato, e nessuna altra somma è stata loro riconosciuta quale retribuzione variabile individuale.

● 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. Nel corso dell'esercizio 2017 non sono state riconosciute gratifiche.

- Erogazioni connesse con la cessazione del rapporto di lavoro. Rientrano in questo ambito:
- i cc.dd. golden parachutes, 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;
 - 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 valutati con riferimento ai bilanci annuali dell'ultimo triennio rispetto alla data di cessazione del rapporto, con particolare riguardo al rafforzamento patrimoniale e al contenimento dei livelli di rischio. Gli specifici coefficienti per verificare le suddette condizioni – nonché i meccanismi di connessione con la durata del rapporto di lavoro – devono essere individuati dal Consiglio di amministrazione.

Al riguardo si stabilisce che i coefficienti relativi al rafforzamento patrimoniale e al contenimento dei rischi siano rappresentati da quelli di seguito elencati:

- a. Totale Fondi Propri;
- b. LCR;
- c. Indice di patrimonializzazione;
- d. Assorbimenti patrimoniali;
- e. Risultato di esercizio.

L'effettività e la durevolezza dei risultati si considerano conseguite ove almeno la metà dei parametri stabiliti risulti in crescita/positiva nel periodo considerato.

Ai fini della proporzionalità tra l'importo massimo in valore assoluto dei compensi in parola previsto dalle "Politiche di remunerazione" e la durata del rapporto di lavoro, è stabilito un meccanismo di riduzione di tale importo massimo del 5% per ogni anno mancante, al momento della cessazione rapporto, rispetto ad un periodo di 15 anni, valutato quale durata complessiva standard di permanenza negli incarichi che comportano l'inserimento nella categoria del personale più rilevante.

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 il “personale più rilevante”

La componente variabile individuale riconosciuta al Personale più rilevante è soggetta, per una quota pari al 30%, al differimento del pagamento. Alla luce del principio di proporzionalità, non sono soggette a differimento le componenti variabili delle remunerazioni del Personale delle Funzioni di controllo, trattandosi di emolumenti di contenuta entità e non correlati a risultati economico-finanziari, nonché le eventuali erogazioni di carattere discrezionale e non continuativo entro il limite pro-capite di € 5.000 annui, in ragione dell’esiguità dell’importo rispetto all’ammontare complessivo del costo del lavoro; è altresì esclusa dal differimento, per la medesima ragione appena indicata e per la sua natura di emolumento disciplinato dalla contrattazione collettiva, la retribuzione variabile comune destinata al personale cumulativamente inteso.

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 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)
(importi in migliaia di euro)

<i>Aree di attività</i>	<i>Remunerazione totale lorda del personale più rilevante</i>
<i>Amministratori e Direzione generale</i>	€ 321,51
<i>Settore Finanza/Settore Fidi e Garanzie Area Amministrativa</i>	€ 180,33

<i>Funzioni Organizzazione/ Sviluppo & Supporto e Segr.AA.GG. e Soci</i>	€ 222,64
<i>Funzioni controllo</i>	€ 106,22

3.1.1 – Informazioni aggiuntive

(importi in migliaia di euro)

<i>Remunerazione totale lorda riconosciuta ai componenti del Collegio Sindacale</i>	€ 51,00
---	---------

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

(importi in migliaia di euro)

<i>Ruoli</i>	REMUNERAZIONI			
	<i>NUMERO BENEFICIARI</i>	<i>IMPORTO COMPONENTE FISSA</i>	<i>IMPORTO COMPONENTE VARIABILE</i>	<i>% VARIABILE SU FISSO</i>
<i>Direttore e Vice Direttore</i>	2	€ 251,80	€ 0,806	0,01% (Il calcolo è stato effettuato solo rispetto alla componente fissa del Vice Direttore e (unico percettore di PDR per il 2017)
<i>Responsabili di Aree/Funzioni operative rientranti nella categoria del "Personale più rilevante"</i>	6	€ 398,97	€ 4,0	0,01%
<i>Responsabili delle Funzioni di controllo</i>	2	€ 105,04	€ 1,182	0,01%

<i>interno</i>				
----------------	--	--	--	--

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

Nel 2017 non è stata corrisposta alcuna componente variabile della remunerazione.

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

Nel 2017 non sono state attribuite, riconosciute o pagate quote di remunerazione differite.

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 – 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)

	<i>Remunerazione lorda complessiva</i>
<i>Presidente Consiglio di Amministrazione</i>	€ 36,81
<i>Vice Presidente C.d.A.</i>	€ 9,36
<i>Consigliere 1</i>	€ 3,61
<i>Consigliere 2</i>	€ 3,61
<i>Consigliere 3</i>	€ 3,61
<i>Consigliere 4</i>	€ 3,61
<i>Consigliere 5</i>	€ 3,16
<i>Consigliere 6</i>	€ 3,61
<i>Consigliere 7</i>	€ 2,36
<i>Direttore generale</i>	€ 169,55
<i>Vice Direttore generale</i>	€ 83,05

*nel 2017 vi è stata la nomina di n. 1 componente del Consiglio di Amministrazione

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 verifiche svolte, le prassi di remunerazione osservate dalla Banca sono risultate rispondenti alle disposizioni di Vigilanza ed alle Politiche di remunerazione in vigore.