

INFORMATIVA OBBLIGATORIA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI AZIENDALI, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI DELLA BANCA - anno 2018

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 del vice direttore generale 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 26 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 del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Vice presidente del Comitato Esecutivo, i membri del Comitato Esecutivo ed il Consigliere Designato.

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, del contratto collettivo di secondo livello stipulato il 17/11/2009 dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio Umbria e Sardegna, nonché dall'accordo sindacale stipulato il 21 aprile 2016 (con decorrenza 1/7/2016) tra il Credito Cooperativo Umbro BCC Mantignana, CrediUmbria Banca di Credito Cooperativo da una parte e le Rappresentanze Sindacali Aziendali di entrambe dall'altra parte.

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 Dirigenti.

- **Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL e definito dal contratto collettivo di secondo livello anche in questo caso, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti.
- **Sistema incentivante**. La Banca non ha adottato meccanismi di incentivazione.
- **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 sono state riconosciute gratifiche della specie di contenuta entità che non hanno inciso in maniera significativa nel rapporto remunerazione variabile su remunerazione fissa.
- **Erogazioni corrisposte**, definizione di severance payments, ai fini delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione:
 - i cd. golden parachutes, 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.

Nel corso dell'esercizio 2018 è stato corrisposto un incentivo all'esodo di ridotta entità che ha coinvolto personale non rilevante.

Con riferimento alla parte variabile del trattamento economico, la stessa ha rispettato i limiti massimi della componente variabile sulla retribuzione annua lorda globale definiti per le diverse categorie professionali/figure-ruoli aziendali producendo risultati tali da non pregiudicare il rafforzamento in capo alla Banca delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

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. 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 di lavoro.

Si precisa, inoltre, che coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni citate, la Banca prevede elementi di differimento, nonché meccanismi di claw back, di quota parte della retribuzione per tutte le categorie del personale più rilevante individuate dalla banca.

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

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	267	86
Direzione generale	444	--
Area commerciale e rete sportelli	125	4.915
Area credito	94	622
Area finanza	--	116
Area controllo	118	118
Altre aree	56	1.403

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	Numero beneficiari	Importo				Totale
				contanti	azioni	strumenti finanziari collegati alle azioni	altre tipologie	
Organi di governo e direzione generale	15	698	2	12	--	--	--	12
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	3	265	3	9	--	--	--	9
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	2	115	2	3	--	--	--	3
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")		--		--	--	--	--	--

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Consiglio di Amministrazione	78
Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	55
Consigliere 1 e Referente aziendale della funzione di Internal Audit	12
Consigliere 2	8
Consigliere 3 e Amministratore Indipendente Supplente	7
Consigliere 4 e Vice Presidente Comitato Esecutivo	28
Consigliere 5 e membro Comitato Esecutivo	12
Consigliere 6 e Amministratore Indipendente	11
Consigliere 7	8
Consigliere 8	7
Consigliere 9 Consigliere designato e membro del Comitato Esecutivo	18
Consigliere 10	8
Consigliere 11 e membro Comitato Esecutivo	15
Direttore generale	263
Vice Direttore generale	181

Ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della Banca ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro."