

ASSEMBLEA BCC TURRIACO 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, ai sensi della lettera j) del citato articolo 450 del CRR;
- viii. alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni;
- 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 25 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 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 e il Vice presidente.

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 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 contratto collettivo di secondo livello stipulato il 09-06-2014 dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Friuli Venezia Giulia.

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; poiché la disposizione contrattuale citata non esprime parametri specifici a cui è collegato il premio in parola, riferendosi, in via generica, ai "*risultati aziendali conseguiti*", l'erogazione dello stesso avviene anche sulla base delle indicazioni fornite dalla Federazione Regionale delle Bcc del Friuli Venezia Giulia. Secondo

questi criteri la BCC applica quindi il criterio di moltiplicare per tre volte il premio di risultato spettante ad un quadro direttivo di 2° livello al fine di determinare il premio per i Dirigenti. Si ritiene che il rinvio al premio di risultato determinato ai sensi dell'art. 48 del CCNL vigente sia in grado 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 necessaria a fronteggiare le attività intraprese e di correlare correttamente la performance aziendale con il premio spettante ai Dirigenti. Il premio è stato corrisposto rapportando i risultati inerenti a quelli riconosciuti al Quadro Direttivo di 1° livello conseguiti al termine dell'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso degli esercizi precedenti.

Il relativo importo per il 2018 è risultato pari al 13,04% della retribuzione lorda fissa della categoria professionale dei dirigenti;

- **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 09-06-2014, 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. Il relativo importo per il 2018 è risultato pari al 4,55% della retribuzione lorda fissa dei quadri direttivi e dei lavoratori delle aree professionali;
- **Sistema incentivante**. La BCC non ha definito un sistema incentivante.
- **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 del 2018 sono stati riconosciuti premi per un valore complessivo di € 14.074 al personale più rilevante liquidati in un'unica soluzione.

Il Consiglio ha inoltre deliberato a favore del Direttore Generale una clausola “*golden parachute*” in caso di interruzione del rapporto di lavoro. La clausola è basata su obiettivi aziendali di lungo periodo. Inoltre è anche presente nel testo un differimento della indennità pari al 20% (dopo 12 mesi) nonché una clausola di *claw back* per evitare effetti distorsivi ex ante nei casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

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.

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio	
	Personale più rilevante	Restante personale
Organi aziendali	57,48	34,94
Direzione generale	132,70	
Area commerciale e Risk Manager	131,60	33,00
Area credito		116,00
Area finanza		46,20
Altre aree		641,30

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	8	174,21	1	15,97				15,97
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	2	120,97	2	10,63				10,63
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	-		-					
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")	-		-					

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite		
	accordate nell'esercizio		quote differite residue
	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati	non accordate nell'esercizio	
Organi di governo e alta dirigenza	0,63		
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali			
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca			
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")			

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	27,52
Vice Presidente CdA	12,52
Consigliere 1 (referente Internal Audit)	3,84
Consigliere 2	3,52
Consigliere 3 (amministratore indipendente)	3,36
Consigliere 4	3,36
Consigliere 5	3,36
Direttore generale	132,70

Non vengono presentate le tabelle relative a operatività che non ha interessato la Banca e che quindi avrebbero tutti i campi valorizzati a zero.

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.