



Banca Cremasca Credito Cooperativo

Relazione sulla Remunerazione in attuazione delle politiche
adottate nell'anno 2016

Informativa all'Assemblea dei Soci

BANCA CREMASCA CREDITO COOPERATIVO Società Cooperativa

Sede Sociale e Direzione

Piazza Garibaldi, 29 - 26013 Crema (CR)
Codice Fiscale e Partita Iva 01230590190

Banca iscritta all'albo delle Banche al n. 5463
Codice ABI 07076.3
Iscritta all'Albo delle Cooperative al n. A156698
Iscritta al Registro delle Imprese di Cremona al n. 01230590190

Aderente al Fondo Nazionale di Garanzia
Aderente al Fondo Garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo
Aderente al Fondo di Garanzia degli Obbligazionisti del Credito Cooperativo

Telefono 0373 8771 Fax: 0373 259562
Indirizzo Posta Elettronica Certificata: 07076.bcc@actaliscertymail.it

Sito Internet: www.bancacremasca.it

Sommario

1. Quadro normativo di Riferimento.....	4
2. Caratteristiche Generali della Politica di Remunerazione e Incentivazione.....	4
3. Informativa qualitativa sulla remunerazione fissa e variabile.....	4
4. Informativa quantitativa sulla remunerazione erogata.....	6

1. Quadro normativo di Riferimento

Ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare n. 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, secondo quanto stabilito dall'art. 450 del Crr.

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. Caratteristiche Generali della Politica di Remunerazione e Incentivazione

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 15 maggio 2016.

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.

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 dei controlli interni.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, ferme le competenze attribuite dalla legge all'assemblea dei soci e nel rispetto della delibera assunta da questa assemblea il scorso 17 maggio 2015, 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, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte. In nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione 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.

Le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono state determinate dal Consiglio di Amministrazione, 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 di secondo livello stipulato dalla Federazione regionale di categoria.

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.

3. Informativa qualitativa sulla remunerazione fissa e variabile

In ossequio a quanto previsto dalla normativa, 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.

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 largamente prevalente di carattere fisso e invariabile - 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 Direttore Generale e gli altri Dirigenti**, erogato, sulla base di 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 è stato quantificato in collegamento con i rischi, in compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, orientamento al medio e lungo termine e al rispetto delle regole e non ha superato il limite pari al 15% della parte fissa. Il relativo importo per il 2016 è risultato pari ad una percentuale del 8,7% della retribuzione fissa totale dei dirigenti; in nessun caso tale importo ha superato il 15% della retribuzione lorda fissa di un singolo dirigente.
- **Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. Il relativo importo per il 2016 è risultato pari ad una percentuale del 2,54% della retribuzione lorda fissa dei quadri direttivi e dei lavoratori delle aree professionali; Il limite massimo tra la componente variabile e fissa è stato superato solamente in un caso dovuto all'erogazione del premio di risultato relativo all'anno 2015 ed erogato nell'anno 2016 ad una dipendente in maternità facoltativa, per cui con una riduzione dello stipendio come da normativa. Nell'ambito di questa categoria rilevano la posizione dei responsabili delle funzioni di controllo, costituita da 3 persone, la cui quota variabile, pari al 2,6% è la medesima di quella prevista dalla vigente contrattazione collettiva per le corrispondenti figure professionali (quadri direttivi e aree professionali). Con riferimento ai responsabili e agli addetti di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo la parte variabile del trattamento economico è relativa al solo premio di risultato, non sono state erogate ulteriori erogazioni
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza (una tantum)**. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in 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 2016 è stata riconosciuta una gratifica per complessivi 1.500 a un dipendente quadro direttivo. In occasione del termine del rapporto di lavoro per quiescenza del Direttore Generale avvenuto a dicembre 2015, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'erogazione di un *una tantum*, corrisposta nell'anno 2016, di euro 25.000, in relazione ai risultati raggiunti nonostante le difficoltà del contesto economico e finanziario alla chiusura di bilancio 2015. La banca ha inoltre deliberato nella seduta del 19 dicembre 2016 l'erogazione a 8 dipendenti di *una tantum* per complessivi 12.000 euro erogati nel corso dell'anno successivo. Tali erogazioni rientrano nei limiti stabiliti tra remunerazione fissa e variabile.
- **La banca non ha adottato un sistema incentivante;**
- **Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments¹)**. Nel corso dell'anno 2016 non è stata corrisposta alcuna erogazione.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta attraverso azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili. Si attesta che la remunerazione variabile erogata rappresenta un valore contenuto e coerente con i principi stabiliti dall'assemblea e che non limitano la capacità della banca di mantenere le condizioni di adeguatezza patrimoniale e di assicurare una prudente gestione del rischio di liquidità.

¹ Rientrano nella 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.

4. Informativa quantitativa sulla remunerazione erogata

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

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	142	-
Direzione Generale	377	-
Area Mercato	1.343	2.804
Area Legale	98	35
Area Finanza	64	80
Area Credito	154	207
Area Controlli	210	111
Altre aree	180	745

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 €)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione			
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo		
				Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle Azioni
Organi di governo e direzione generale	11	486	2	33		
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	3	204	3	5		
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	25	1.795	27	44		
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. H), sub iii) e iv)

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite		
	accordate nell'esercizio (3)	non accordate nell'esercizio (5)	quote differite residue (6)
Organi di governo e alta dirigenza (1)			
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") (2)			

La remunerazione variabile erogata nell'anno 2016 per tutto il personale (Direzione e altro dipendente) è la quota differita rispetto ai risultati raggiunti nell'anno 2015.

TAVOLA 13 - POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto liquidate nell'esercizio		Severance payments					
	Numero beneficiari	Importo totale	Liquidate nell'esercizio			Da liquidare in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)
Organi aziendali e alta dirigenza	-	-	-	-	-	-	-	-
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")	-	-	-	-	-	-	-	-

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di 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 e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA Francesco Giroletti	57
Vice Presidente CdA Capellini Giuseppe	22
Scandelli Pierangelo	7
Triassi Franco Angelo	7
Cabini Umberto *	10
Ursi Raffaele *	10
Bolzani Maria **	10
Bolzoni Angelo *	11
Vailati Gianfranco	7
Direttore generale Cesare Cordani	243
Vice Direttore generale Mauro Regazzetti	134

* membri del Comitato esecutivo

** Amministratore indipendente, Referente interno della funzione esternalizzata di revisione interna

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER PRESIDENTE CDA COMITATO ESECUTIVO E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Presidente CdA, Comitato Esecutivo e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA Francesco Giroletti	57
Presidente Comitato Esecutivo Umberto Cabini	10
Raffaele Ursi	10
Marta Bolzani	10
Direttore generale Cesare Cordani	243
Vice Direttore generale Mauro Regazzetti	134

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.

La funzione di *Compliance* e quella di *Internal Audit*, ciascuna secondo le proprie competenze, hanno condotto verifiche specifiche per controllare la coerenza del sistema premiante adottato con le politiche di gestione del rischio della banca e di contenimento dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela nonché la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'assemblea e alla normativa emanata dalla Banca d'Italia.

In esito a tali verifiche, le suddette funzioni hanno espresso valutazioni di sostanziale adeguatezza per quanto concerne la funzione di *compliance* e di prevalente adeguatezza per conto concerne la funzione di *Internal Audit*