

Al. "N"



BANCA della PROVINCIA di MACERATA S.p.A.

www.bancamacerata.it

Relazione sull'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2014

(approvata nella Riunione del Consiglio di amministrazione del 13 aprile 2015 e portata all'attenzione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 24 aprile 2015)

1	PREMESSA.....	3
2	CONTESTO NORMATIVO INTERNO ED ESTERNO DI RIFERIMENTO	3
3	STRUTTURA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	4
4	ANALISI DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	5
4.1	CONSIGLIERI ESECUTIVI E NON ESECUTIVI	5
4.1.1	<i>Analisi dei compensi riconosciuti nell'esercizio 2014</i>	6
4.2	MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	6
4.3	DIREZIONE GENERALE.....	7
4.4	RESPONSABILI DELLE PRINCIPALI LINEE DI BUSINESS E FUNZIONI AZIENDALI, COMPRESSE QUELLE DI CONTROLLO.....	8
4.5	PERSONALE	8

1. Premessa

Con riferimento agli adempimenti previsti nel Provvedimento di Banca d'Italia del 30 marzo 2011 intitolato "Disposizioni in materia di remunerazione e incentivazione delle banche e dei gruppi bancari" (di seguito anche le "Disposizioni"), recepito dalla Banca della Provincia di Macerata (di seguito anche la "Banca") attraverso l'emanazione delle Politiche di remunerazione e di incentivazione della Banca, il Direttore Generale predispone la presente relazione che, valutata ed approvata dal Consiglio di amministrazione, viene sottoposta al vaglio dell'Assemblea Ordinaria della Banca al fine di fornire un'adeguata informativa ai Soci in relazione a:

- le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione;
- le principali caratteristiche della normativa interna sulle politiche di remunerazione;
- la remunerazione degli Organi Sociali e del personale dipendente della Banca;
- i risultati dell'applicazione delle Politiche della Banca con riferimento alle componenti maturate nel corso del 2014.

2. Contesto normativo interno ed esterno di riferimento

Le principali disposizioni normative esterne utilizzate ai fini della redazione della presente Relazione sono:

- il Regolamento congiunto del 29 ottobre 2007 emanato dalla Consob e dalla Banca d'Italia;
- la direttiva comunitaria 2010/76/CE (c.d. CRD 3) emanata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio il 24 novembre 2010;
- le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate da Banca d'Italia in data 30 marzo 2011;
- il CCNL delle Aziende del Credito.

Inoltre, sono state considerate le principali best practices e raccomandazioni comunitarie, in particolare:

- FSF Principles for Sound Compensation Practices emanati dal Financial Stability Forum il 2 aprile 2009;
- FSB Principles for Sound Compensation Practices - Implementation Standards emanati dal Financial Stability Board il 25 settembre 2009;
- Compensation Principles and Standards Assessment Methodology emanate dal Basel Committee on Banking Supervision il 22 gennaio 2010;
- Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration emanate dal Basel Committee on Banking Supervision 14 ottobre 2010;
- Guidelines on Remuneration Policies and Practices emanate dal *Committee of European Banking Supervisors* il 10 Dicembre 2010.

Le disposizioni normative interne riferite specificatamente alla remunerazione del personale della Banca sono: lo Statuto e le "Politiche di remunerazione e di incentivazione della Banca" (di seguito anche le "Politiche").



3. Struttura delle politiche di remunerazione e incentivazione

Le Politiche, in ottemperanza alle Disposizioni di Banca d'Italia del 30 marzo 2011, definivano una struttura remunerativa articolata per ruolo aziendale che si focalizzava sulle modalità di corresponsione della quota variabile e su forme di correzione ex-post, in una logica di proporzionalità che tenesse conto della dimensione della Banca, della sua struttura commerciale e della sua situazione tecnica.

Pertanto, la Banca aveva stabilito le seguenti remunerazioni approvate, dall'assemblea dei soci il 5 aprile 2013¹ e confermate dall'assemblea dei soci del 29 aprile 2014:

- Per i membri del Consiglio di Amministrazione, non veniva prevista alcuna forma di incentivazione fino a che la Banca non avesse recuperato tutte le perdite iscritte in bilancio; restava pertanto il diritto al riconoscimento di una componente variabile in funzione della partecipazione degli stessi alle adunanze dell'Organo amministrativo, attraverso il conferimento delle c.d. "medaglie di presenza" il cui valore è stabilito dall'Assemblea;
- Il Presidente e il Vice Presidente percepivano una remunerazione annua, stabilita dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 c.c.;
- Per i componenti di comitati interni, non era prevista alcuna remunerazione;
- Anche per il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale, nonché per i responsabili delle Aree Crediti e Finanza non era prevista alcuna forma di incentivazione fino a che la Banca non avesse recuperato tutte le perdite iscritte in bilancio; restava pertanto il diritto al riconoscimento della remunerazione fissa pattuita, di livello adeguato alle responsabilità e impegno connessi al ruolo svolto;
- Per i Responsabili delle funzioni di controllo interno (per tali intendendo la Funzione di Conformità, la Funzione Antiriciclaggio e la Funzione Preposta alla redazione dei documenti contabili societari²), la componente fissa pattuita - di livello adeguato alle responsabilità, all'esperienza e all'impegno connessi al ruolo - era integrata da una componente variabile di importo limitato e non collegata in alcun modo ai risultati economici della Banca;
- Per gli altri dipendenti si applicava quanto previsto dal CCNL aziende di credito con riferimento alla parte di remunerazione fissa, mentre la quota variabile non veniva né definita, né corrisposta fino a quando la Banca non avesse recuperato tutte le perdite iscritte in bilancio.
- Per tutto il personale dipendente potevano essere previste erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione e a carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa (ed essere effettuate anche in occasione di particolari ricorrenze od eventi, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca). Tali erogazioni eccezionali tuttavia non potevano superare il limite di una mensilità l'anno;
- Per i promotori finanziari con almeno 6 milioni di portafoglio distribuito su almeno 60 clienti, era previsto un bonus qualora almeno il 75% dei clienti e del portafoglio fosse gestito in regime di consulenza.

¹ Con il 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 alla Circolare 285 della Banca d'Italia sono state riformulate le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per allinearle alla Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV): di tali disposizioni si è tenuto conto nella predisposizione delle nuove politiche remunerative della Banca portate in approvazione all'Assemblea ordinario dei soci 24 aprile 2015. Di conseguenza, la relazione di attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2015, verrà predisposta in conformità con le nuove disposizioni.

² Come noto, la Funzione di revisione interna è esternalizzata alla società "Meta".

La componente variabile riconosciuta ai Responsabili delle Funzioni di controllo interno e ai Promotori finanziari, veniva corrisposta interamente in forma monetaria; non erano pertanto utilizzati dalla Banca piani basati su strumenti finanziari.

La completa erogazione di tali remunerazioni variabili maturate, non avveniva in unica soluzione ma con modalità che prevedevano una componente differita.

Inoltre, la quota variabile maturata ma non ancora erogata era soggetta a meccanismi di correzione ex-post: per i dipendenti, in funzione del valore assunto dal Total Capital Ratio negli anni in cui avveniva il differimento; per i Promotori, in relazione al mantenimento del rapporto di collaborazione. Era prevista anche un'altra forma di correzione ex-post (c.d. *claw-back*) della componente variabile legata al comportamento assunto da parte del dipendente o del promotore che prevedeva un periodo di 2 anni entro cui la Banca poteva rientrare in possesso della parte già erogata.

4. Analisi del sistema di remunerazione e incentivazione

Per ciascuna delle categorie con le quali la Banca intrattiene rapporti di lavoro, sono riportate le informazioni relative alla remunerazione complessiva percepita nell'esercizio 2014, nonché quella maturata nel corso dello stesso esercizio. In particolare, per ciascuna categoria di personale più rilevante sono state fornite le seguenti informazioni:

- la componente ordinaria riconosciuta nel corso dell'esercizio;
- la componente variabile pagata nel corso dell'esercizio;
- la quota di TFR maturata e quella erogata nel corso dell'esercizio;
- eventuali emolumenti corrisposti al personale dipendente per l'inizio o la fine del rapporto di lavoro.

Le remunerazioni riconosciute nel 2014 sono correlate alle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea dei soci del 05 aprile 2013.

In aggiunta alle remunerazioni di cui appresso, nel 2014 la Banca ha sostenuto gli oneri che seguono per polizze infortuni e responsabilità civile a favore di Consiglieri, Sindaci e dipendenti:

- € 15.500,00 per polizza infortuni e responsabilità civile di amministratori e sindaci;
- € 28.795,00 per polizza sanitaria dipendenti;
- € 8.474,00 per polizza infortuni professionali dipendenti.

Inoltre la Banca ha stipulato anche una polizza infortuni extra – professionale dipendenti il cui costo, come previsto dall'accordo integrativo aziendale, è stato recuperato sui singoli dipendenti.

4.1 Consiglieri esecutivi e non esecutivi

Nell'analisi di seguito condotta sono considerati i seguenti ruoli:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- gli altri Consiglieri con o senza incarichi esecutivi.



La remunerazione complessiva prevista per tali soggetti è composta da:

- la remunerazione annuale fissa per il Presidente e il Vice-Presidente, definita dal Consiglio di amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c.c.;
- la componente variabile legata all'assegnazione di gettoni di presenza per la partecipazione al Consiglio di amministrazione e al Comitato Esecutivo.

4.1.1 Analisi dei compensi riconosciuti nell'esercizio 2014

La componente di remunerazione ordinaria riservata agli amministratori con incarichi esecutivi risulta essere:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione, con assorbimento del compenso corrisposto in qualità di componente del Comitato Esecutivo, è riconosciuto un importo pari a euro 18.000,00;
- al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, con assorbimento del compenso corrisposto in qualità di componente del Comitato Esecutivo, è riconosciuto un importo pari a euro 6.000,00.
- ai Consiglieri componenti del Comitato Esecutivo, nonché ai Consiglieri senza incarichi esecutivi, non è riconosciuto alcun importo.

L'assegnazione delle medaglie di presenza del valore di euro 120,00 avviene con limitazione alla sola partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, da liquidarsi in unica soluzione alla fine dell'anno.

Nella Tabella "1" sono elencate le remunerazioni complessivamente corrisposte ai componenti del Consiglio di Amministrazione:

Tabella 1 – Emolumenti ai componenti del Consiglio di Amministrazione:

Componente CdA	Numero componenti	Componente Fissa	Valore delle medaglie per partecipazione CdA	Valore delle medaglie per partecipazione Comitato Esecutivo
Presidente	1	18.000	2.040	720
Vice-Presidente	1	6.000	1.920	480
Altri consiglieri esecutivi	2	0	3.600	1.440
Consiglieri non esecutivi	9	0	12.960	0
Totale	12	24.000	20.520	2.640

4.2 Membri del Collegio Sindacale

Nell'analisi di seguito condotta sono considerati il Presidente del Collegio Sindacale e i sindaci effettivi. La remunerazione complessiva prevista per tali soggetti è composta da una componente fissa (per l'attività di vigilanza e relazione al bilancio) e una componente variabile (compenso

orario per la partecipazione alle adunanze del Consiglio di amministrazione), determinate in base alle previsioni dell'articolo 37 del Decreto del Ministero della Giustizia del 2 settembre 2010 n. 169, applicando i minimi tabellari previsti, scontati del 10%.

Nella tabella "2" le remunerazioni erogate ai componenti del Collegio Sindacale della Banca nell'esercizio 2014 relativamente agli incarichi svolti nel 2013.

In bilancio sono state iscritte partite per euro 71 mila, relative a somme maturate nel 2014 dai componenti del Collegio sindacale.

Tabella 2 – Emolumenti ai componenti del Collegio Sindacale :

Componente Collegio Sindacale	Numero componenti	Componente Fissa	Compenso orario
Presidente	1	11.922,46	8.964
Sindaci	2	15.896,62	18.252
Totale	3	27.819,08	27.216

4.3 Direzione Generale

Nell'analisi di seguito condotta sono considerati il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale.

La remunerazione complessiva prevista per tali soggetti è composta dalla remunerazione annuale ordinaria, definita dal Consiglio di Amministrazione.

Per il Direttore Generale, in sede di rinnovo del contratto avvenuto il 3 settembre 2013 non è più previsto un premio di risultato in caso di raggiungimento degli obiettivi di budget e/o di pianificazione pluriennale in termini di volumi raccolta/impieghi e redditività.

Ciò in ossequio alle "Politiche" approvate dall'Assemblea nello scorso esercizio, ove è stato stabilito che qualsivoglia premio di risultato potrà essere previsto unitamente ad un più generale sistema incentivante del personale, nel momento in cui saranno state ripianate tutte le perdite di esercizio iscritte in bilancio.

Nella Tabella "3" sono elencate le remunerazioni complessivamente corrisposte alla Direzione Generale.

Tabella 3 – Emolumenti a Direttore Generale e Vice Direttore Generale:

Numero componenti	Componente ordinaria	Componente variabile (ex festività sopresse non godute nel 2013)	TFR maturato e versato al Fondo di Prev. Compl.	Contributi previd. integrativa maturati e versati al Fondo
2	237.965,65	1.954,79	16.391,40	7.139,06

4.4 Responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali, comprese quelle di controllo interno.

Nell'analisi di seguito condotta sono considerati i seguenti ruoli:

- Responsabile Area Crediti;
- Responsabile Area Finanza (quale Responsabile delle Funzioni Finanza e Commerciale³);
- Responsabile Area Funzionamento (quale Responsabile della Funzione Risorse umane, nonché Preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
- Responsabile Area legale (quale Responsabile della Funzione Affari generali e legale);
- Responsabile Area Controlli (quale Responsabile delle Funzioni Antiriciclaggio, di Risk-management e di Compliance).

La remunerazione complessiva prevista per tali soggetti è composta dalla remunerazione annuale fissa, non essendo stata prevista, nell'ambito delle "Politiche" approvate nel 2013 – alcuna forma di remunerazione incentivante.

Per i Responsabili delle funzioni di controllo interno (per tali intendendo la Funzione di Conformità, la Funzione Antiriciclaggio e la Funzione Preposta alla redazione dei documenti contabili societari⁴), la componente fissa pattuita - di livello adeguato alle responsabilità, all'esperienza e all'impegno connessi al ruolo - è stata integrata con il riconoscimento di un premio pari al 10% della retribuzione, da corrisondersi per il 60% dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento e per il restante 40% in tre annualità successive. Pertanto nell'anno 2014 è stato erogato un importo pari a 12.597,38.

Nella Tabella "4" sono elencate le remunerazioni complessivamente corrisposte ai responsabili delle principali linee di business e delle funzioni aziendali.

Tabella 4 – Emolumenti a responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali

Numero componenti	Componente ordinaria	Componente variabile (comprese ex festività sopresse non godute nel 2013)	TFR maturato e versato al Fondo di Prev. Compl.	Contributi prev. integrativa maturati e versati al Fondo
5	383.497,42	16.892,94	18.813,21	8.486,56

4.5 Personale

Nell'analisi di seguito condotta è considerato il personale non rientrante nella definizione di personale più rilevante.

³ Dal mese di settembre 2014 è stata creata un'apposita struttura commerciale, coordinata dal Vice direttore Generale; della struttura commerciale fa parte la Rete commerciale interna che risponde dal mese di ottobre 2014 ad un Capo Area Commerciale.

⁴ Come noto, la Funzione di revisione interna è esternalizzata alla società "Meta".

La remunerazione complessiva prevista per tali soggetti è composta dalla remunerazione annuale ordinaria più l'importo complessivo degli straordinari effettuati (valido solo per quei soggetti con inquadramento professionale pari ad area professionale), definito dal CCNL delle Aziende del Credito.

Nell'ambito delle "Politiche" approvate nel 2013, non è stata prevista alcuna forma di remunerazione incentivante.

Peraltro, con delibera in data 5/9/2014, il Consiglio di amministrazione, in considerazione del particolare impegno profuso e dei risultati ottenuti, ha deciso di conferire un premio, pari ad una mensilità, ad un dipendente appartenente alla 3° Area Professionale.

Di seguito, una ripartizione del personale dipendente e non dipendente della Banca per funzioni di appartenenza (Tabella 6) e per inquadramento contrattuale (Tabella 7).

Tabella 6 – Ripartizione per funzioni della Banca

Area funzionale	N.ro di collaboratori	Dipendenti = D; Non dipendenti = C	Componente ordinaria fissa	Componente ordinaria variabile	TFR maturato e versato al Fondo di Previd. Complem.	Contributi prev. integrativa maturati e versati al Fondo
Area Crediti	5	D	72.579,97	594,94	4.834,55	2.494,61
Area Crediti		C				
Monitoraggio Crediti	2	D	79.105,20	1.122,95	3.885,29	1.784,92
Monitoraggio Crediti		C				
Area Finanza	5	D	118.239,34	3.056,30	8.194,80	4.149,92
Area Finanza	2	C	88.103,12			
Area Funzionamento	4	D	111.958,29	1.679,08	7.332,52	3.447,60
Area Funzionamento		C				
Area Legale e Contenzioso	1	D	28.633,88	307,79	1.850,81	812,46
Area Legale e Contenzioso		C				

Area Controlli	3	D	72.356,61	1.176,97	4.988,55	2.399,16
Area Controlli		C				
Personale di rete	22	D	698.419,68	5.578,51	43.423,38	19.752,17
Personale di rete	29	C	59.857,93	762.365,00		
Collaboratori a progetto	4	C	22.404,68			
Totale	42	D	1.181.292,97	13.516,54	74.509,90	34.840,84
Totale	35	C	170.365,73	762.365,00		

Tabella 7 – Ripartizione per inquadramento contrattuale

Livello	Numero di collaboratori	Componente ordinaria	Componente ordinaria variabile	TFR maturato e versato al Fondo di Previd. Complem	Contributi prev. integrativi maturati e versati al Fondo
Quadri Direttivi. 4°liv	2	141.071,52	1.122,95	7.620,27	3.383,98
Quadri Direttivi 3°liv	1	71.539,33	952,91	3.488,7	1.566,83
Quadri Direttivi. 2°liv	1	45.001,48	653,33	2.734,28	1.206,94
Quadri Direttivi 1°liv	3	124.231,91	233,85	7.908,12	3.470,29
3° Area professionale	35	799.448,73	10.553,50	52.758,53	25.212,80
Totale dipendenti	42	1.181.292,97	13.516,54	74.509,90	34.840,84

Promotori finanziari della rete "Calzetti"	25	15.000	715.023,50		
Collaboratori assicurativi	1				
Promotori fin. gestiti direttamente	2		47.341,50		
Lavoratori interinali	3	132.961,05			
Collaboratori a progetto	4	22.404,68			
Totale collaboratori non dipendenti	35	170.365,73	762.365,00		

Tabella 8 – Remunerazione corrisposta a personale cessato.

Nel 2014 è cessato un rapporto con un lavoratore dipendente che ha rassegnato le dimissioni.

Con riferimento ai collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, sono cessati:

- 2 contratti di somministrazione a tempo determinato;
- 2 promotori finanziari con i quali è stato interrotto il rapporto di agenzia;
- 4 collaboratori assicurativi;
- 3 collaboratori coordinati a progetto – co.co.pro. (di cui 2 sono stati assunti con contratto di apprendistato ed 1 è stato assunto prima a tempo determinato e poi con contratto di apprendistato).

Nella tabella 8 sono riportati gli emolumenti riconosciuti ai suddetti collaboratori.

Numero di collaboratori cessati	Dipendenti = D Non dipendenti = C	Remunerazione in corso di contratto	Importo una tantum erogato come incentivo all'esodo	TFR maturato e versato al Fondo di Previdenza Complem.	Contributi previdenza integrativa maturati e versati al Fondo
1	D	10.652,08	0	445,21	198,96
11	C	22.898,10			



