

**Relazione sull'attuazione delle politiche di
remunerazione per l'anno 2017**

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 del personale rilevante	5
4.1_Informativa ai sensi delle lettere “g-j” dell’art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR).....	5

1. Premessa

Con riferimento agli adempimenti previsti nella Circolare 285 di Banca d'Italia, Parte Prima – Titolo IV – Capitolo 2 intitolato “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (di seguito anche le “Disposizioni”), recepito da Banca Macerata (di seguito anche la “Banca”) attraverso l’emanazione delle Politiche di remunerazione e di incentivazione della Banca della Provincia di Macerata”, 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 del personale rilevante della Banca;
- i risultati dell’applicazione delle Politiche della Banca con riferimento alle componenti maturate nel corso del 2017.

La presente relazione viene pubblicata sul sito web della Banca ai sensi della sezione VI della succitata Disposizione.

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 2013/36/UE (c.d. CRD IV) emanata dal Parlamento Europeo e dal Consiglio il 26 giugno 2013;
- Regolamento UE n. 575/2013 emanato dal Parlamento Europeo e dal Consiglio il 26 giugno 2013;
- Regolamento delegato UE n. 604/2014 emanato dalla Commissione il 4 marzo 2014;
- Circolare 285 di Banca d'Italia, Parte Prima – Titolo IV – Capitolo 2 intitolato “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”;
- 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 ,Maggio 2011;
- 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 della

Provincia di Macerata” (di seguito anche le “Politiche”).

3. Struttura delle politiche di remunerazione e incentivazione

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

Le politiche di remunerazione che sono state sottoposte all'approvazione dell'Assemblea, vengono elaborate dal Consiglio di amministrazione, con il particolare contributo dei componenti indipendenti, in coerenza 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. Nella elaborazione delle politiche sono stati coinvolti in via preventiva il Direttore Generale, il Responsabile dell'Area Funzionamento e il Responsabile dell'Area Controlli.

Nel 2017 il numero di sedute del Consiglio di amministrazione in cui sono state assunte decisioni inerenti le prassi di remunerazione nei confronti del personale più rilevante sono state pari a 3 ed hanno riguardato le seguenti tematiche:

- politiche di remunerazione ed incentivazione poi proposte all'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2017;
- incentivo all'esodo;
- determinazione di retribuzione ad-personam per dipendenti e premi personale.

La Banca ha stabilito, sulla base di un testo elaborato dal Consiglio di amministrazione le seguenti remunerazioni, approvate dall'Assemblea dei soci il 27 aprile 2017:

- Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, non viene prevista alcuna forma di incentivazione; resta pertanto il diritto al riconoscimento di una componente 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 percepiscono una remunerazione annua, stabilita dal Consiglio ai sensi dell'art. 2389 c.c.;
- Per i membri del Collegio sindacale sono previste una componente fissa e un compenso orario;
- Per i componenti di comitati interni, non è prevista alcuna remunerazione, ad eccezione del rimborso spese sostenute in ragione del loro incarico;
- A tutto il personale si applica quanto previsto dal CCNL aziende del credito e graduato secondo gli inquadramenti contrattuali;
- Per il Direttore Generale è prevista la corresponsione di una componente variabile pari al limite massimo del 25% della R.A.L., oltre alla remunerazione fissa pattuita;
- Per il Vice Direttore Generale, è prevista la corresponsione di una componente variabile pari al limite massimo del 15% della R.A.L., oltre alla remunerazione fissa pattuita;
- Per il Responsabile dell'Area Commerciale, i responsabili delle Aree Crediti e Finanza, Controlli, Funzionamento e i Responsabili di Filiale è prevista la corresponsione di una componente variabile pari al limite massimo del 12% della R.A.L., oltre al riconoscimento della remunerazione fissa pattuita;
- Per i Responsabili delle funzioni di controllo interno, la componente variabile non è collegata in alcun modo ai risultati economici della Banca;

- Per gli altri dipendenti si applica quanto previsto dal CCNL aziende di credito con riferimento alla parte di remunerazione fissa, mentre la quota variabile viene definita nel limite massimo del 10% della R.A.L.;
- Per tutto il personale dipendente il consiglio di amministrazione può determinare eventuali ad personam;
- Per tutto il personale dipendente possono 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, cumulate con le somme erogate o meno nel sistema incentivante non possono superare il limite del 15% della propria R.A.L.;
- Il totale della somma incentivante e premiante erogata (ad esclusione del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale) non può superare il limite del 10% della R.A.L. aziendale erogata al personale dipendente, esclusi il Direttore Generale e il Vice Direttore;
- La retribuzione dei promotori finanziari non dipendenti, oltre ad una parte ricorrente, prevede un programma fidelizzante di 5 anni quale parte non ricorrente.

La componente variabile viene erogata nel rispetto degli elementi quali/quantitativi previsti nelle politiche di remunerazione; componente comunque inferiore al limite massimo del 100% (rapporto 1:1) del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione individuale.

La completa erogazione di tali remunerazioni variabili maturate, per il personale rilevante, non avviene in unica soluzione, ma con modalità che prevedono una componente differita.

Inoltre, la quota variabile maturata ma non ancora erogata è soggetta a meccanismi di correzione ex-post.

Per l'anno 2017 la Banca non ha erogato alcuna componente variabile secondo i requisiti sopra descritti. Sono state erogate esclusivamente componenti variabili residuali, riferite al precedente sistema di remunerazione e incentivazione per alcuni componenti del personale rilevante come da tabelle successive.

4. Analisi del sistema di remunerazione e incentivazione del personale rilevante

Per ciascuna delle categorie di personale rilevante con le quali la Banca intrattiene rapporti di lavoro, sono riportate le informazioni relative alla remunerazione complessiva percepita nell'esercizio 2017, nonché quella maturata nel corso dello stesso esercizio. In particolare sono state fornite le seguenti informazioni:

- la componente ordinaria riconosciuta nel corso dell'esercizio; □
- la componente variabile pagata nel corso dell'esercizio;
- eventuali emolumenti corrisposti per l'inizio o la fine del rapporto di lavoro.

4.1_Informativa ai sensi delle lettere “g-j” dell’art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR)

Informativa ai sensi delle lettere “g-j” art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013

Ai sensi della lettera g) dell’art. 450 CRR, si espongono le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del personale più rilevante per “linee di attività”:

Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di amministrazione	9	€ 78.000,00
Dirigenti	4	€ 377.780,42
Responsabili funzioni di controllo	1	€ 67.008,74
Capi area/capi settore	8	€ 495.683,02

Ai sensi della lettera h) dell’art. 450 CRR, si forniscono di seguito le informazioni aggregate di dettaglio dove vengono considerate le seguenti categorie:

- *Dirigenti*: Direttore Generale, Vice Direttore Generale, Dirigente a disposizione e Responsabile Area Funzionamento.
- *Capi Area/ Capi Settori*: Responsabile Area Crediti, Responsabile Area Finanza, Responsabile Area Legale e Contenzioso, Capo Area Rete Interna, Direttori di Filiale.
- *Responsabili funzioni di controlli*: Responsabile Area Controlli (quale Responsabile delle Funzioni Antiriciclaggio, di Risk-management e di Compliance).

Categorie	Nr.	Remunerazione Fissa
Dirigenti	4	€ 372.668,90
Capi area/capi settore	8	€ 476.539,39
Resp. controlli	1	€ 65.113,97

Remunerazione variabile						
	€	Di cui, differite attribuite :	Di cui differite non attribuite :	Di cui differite riconosciute nell'esercizio :	Di cui differite pagate nell'esercizio:	Di cui differite, pagate e poi ridotte nell'eser cizio (malus):
Dirigenti	5.111,52	-	-	-	2.391,89 ¹	-
Capi area/capi settore	19.143,63	-	-	-	1.422,12 ²	-
Resp. controlli	1.894,77	-	-	-	1.173,40 ³	-

Categorie	% variabile/fissa
Dirigenti	1,37 %
Capi area/capi settore	4,02 %
Resp. controlli	2,91 %

Ai sensi del punto vi. della lettera h) dell'art. 450 CRR, nel 2017 sono stati inoltre riconosciuti pagamenti per trattamenti di fine rapporto nei confronti del Dirigente a disposizione per un importo complessivo pari a € 125.000,00, di cui € 123.000,00 a titolo di incentivo all'esodo ed € 2.000,00 a titolo di transazione generale novativa.

Ai sensi della lettera i) dell'art. 450 CRR, si dichiara che il numero di persone remunerate con 1 mln di euro o più per esercizio è pari a zero.

¹ Quarta ed ultima tranche della componente di incentivazione approvata dall'Assemblea dei Soci del 05/04/2013 e terza tranche della componente di incentivazione approvata dall'Assemblea dei Soci del 29/04/2014 al Responsabile della Funzione Contabile.

² Quarta ed ultima tranche della componente di incentivazione approvata dall'Assemblea dei Soci del 05/04/2013 e terza tranche della componente di incentivazione approvata dall'Assemblea dei Soci del 29/04/2014 per la carica di Responsabile della Funzione di Conformità in capo al Responsabile dell'Area Legale fino al 30/04/2014 (pari al 10% della retribuzione, da corrispondersi per il 60% dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento e per il restante 40% in tre annualità successive).

³ Quarta ed ultima tranche della componente di incentivazione approvata dall'Assemblea dei Soci del 05/04/2013 e terza tranche della componente di incentivazione approvata dall'Assemblea dei Soci del 29/04/2014 quale Responsabile della Funzione Antiriciclaggio.

Ai sensi della lettera j) dell'art. 450 CRR, si forniscono le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente e di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e del vice Direttore Generale:

	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Cda	€ 24.900,00
Amministratori	
Ercoli Rosaria	€ 12.000,00
Malagrida Franco	€ 6.000,00
Ottavi Nando	€ 6.900,00
Torresi Enrico	€ 6.750,00
Speziani Enzo	€ 5.100,00
Quaranta Anna Grazia	€ 5.850,00
Mammana Cristiana	€ 4.500,00
Formica Domenico	€ 6.000,00
Direttore generale	€ 140.744,76
Vice direttore generale	€ 106.847,90

In aggiunta alle remunerazioni di cui sopra, nel 2017 la Banca ha sostenuto gli oneri che seguono per polizze infortuni e responsabilità civile a favore degli Amministratori:

- € 3.420,00 per polizza infortuni;
- € 10.880,25 per Responsabilità Civile.