

POLITICHE DI REMUNERAZIONE:  
INFORMATIVA EX POST 2016

MAGGIO 2017



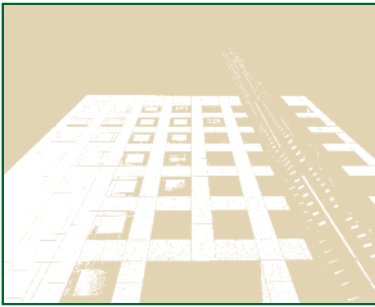
**Questo punto all'ordine del giorno comprende due distinte parti.**

La prima riguarda la deliberazione in ordine all'aggiornamento del Regolamento sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

La seconda, l'informativa sulle politiche stesse attuate nel 2016.

## **1. AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO SULLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

Riguardo alla prima parte - **aggiornamento Regolamento** - l'attuale contesto normativo in materia di politiche e prassi di remunerazione, in recepimento alle previsioni della direttiva europea CRD IV, è regolato dalla Banca d'Italia che ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - "Disposizioni di Vigilanza per le banche".



Con tale provvedimento si ribadiscono i principi ed i criteri a cui le Banche devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza.

Ciò premesso, nell'ottica di rivisitazione annuale delle politiche e prassi di remunerazione adottate dalla banca, si rende necessario sottoporre all'attenzione dell'Assemblea l'aggiornamento del Regolamento aziendale sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per l'anno 2017, approvati dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo scorso.

Le esigenze di adeguamento del Regolamento riguardano:

- l'inserimento nel paragrafo 5.1 "La remunerazione fissa" la possibilità di prevedere forme di remunerazione fissa legate a "patti di non concorrenza" che si sostanziano in un'erogazione su base mensile, a fronte dell'assunzione di obblighi da parte del lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
- la modifica nel paragrafo 5.2.2 "Il Sistema Incentivante" dell'indicatore "Utile Netto" in "Utile netto ante imposte ed accantonamenti per premio di rendimento e sistema incentivante";

- l'aggiunta nel paragrafo 5.2.2 "Il Sistema Incentivante" della condizione che l'utile netto sia maggiore di zero;
- lo spostamento del paragrafo "Meccanismi di correzione ex post" dal punto 5.2.2.3 al punto 5.2.3 al fine di prendere in considerazione, limitatamente al personale rilevante, anche il premio di rendimento nell'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post;
- la previsione nel paragrafo 7 "Assunzioni e cessazioni" che la cessazione dal servizio per iniziativa dell'azienda possa avvenire attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale per tutto il personale e non esclusivamente per il personale rilevante.

In ordine all'identificazione del personale più rilevante si informa che le modifiche organizzative apportate nel corso del 2016 non hanno comportato modifiche al perimetro, mantenendo le 22 categorie.

Il Regolamento sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione BCC di Roma è riportato integralmente in appendice.

## 2. INFORMATIVA EX POST SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

**Il secondo adempimento relativo a questo punto all'ordine del giorno è di carattere informativo** e riguarda la verifica di coerente attuazione nel 2016 delle politiche di remunerazione rispetto alle regole in vigore.

A tal fine, è necessario dare conto all'Assemblea dell'informativa cosiddetta ex post per il 2016, prodotta sulla base della relazione elaborata dalla Funzione di Revisione interna, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 22 marzo scorso.

Tale relazione riguarda la verifica della corretta attuazione delle politiche di remunerazione nel corso del 2016.

L'INFORMATIVA EX POST SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2016, descrive in sintesi che:

- la parte variabile della retribuzione è parametrata a indicatori di performance e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e rischi aziendali;
- la Banca assicura un corretto bilanciamento fra componente fissa e variabile della retribuzione del personale, con la componente variabile che non eccede il 30% di quella fissa;
- per il "personale rilevante", una quota pari al 40% della componente variabile è soggetta a pagamento differito nell'arco di tre anni;
- la componente variabile viene distribuita solo se gli indicatori di rischio registrati sono coerenti con i valori soglia prefissati.



Al riguardo, gli specifici indicatori di rischio sono nell'ordine il Total Capital Ratio, la Quota di Patrimonio Libero, il RORAC, l'Utile netto e il Margine Operativo Lordo con valori soglia rispettivamente del 13,7%, del 30%, del 5%, di 16 milioni e di 57,4 milioni.

Ebbene, dato che tali parametri nel 2015 sono stati pari rispettivamente al 14,6%, al 39,4%, al 6,6%, a 18,4 milioni e a 99,4 milioni, è stato possibile procedere nel 2016 all'erogazione della componente variabile della remunerazione. Quanto alle informazioni quantitative si rappresenta quanto segue:

- è stato verificato per tutto il personale della Banca l'equilibrio tra la componente fissa e variabile della retribuzione;
- non è stato superato il limite del 30% dell'incidenza della componente variabile complessiva annua lorda sulla retribuzione fissa annua lorda (incidenza media 6,3%); le componenti variabili sono state erogate esclusivamente in contanti;
- per le funzioni di controllo, l'erogazione dei premi non è risultata legata a risultati economici.

In conclusione, le analisi delle evidenze documentali interne alla Banca e le verifiche svolte hanno dato prova della concreta rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione alle politiche della Banca stessa.

