



















































































Esposizione per cassa verso "Imprese non finanziarie".

SETTORE	SOFFERENZE		INCAGLI		SCADUTE		ALTRI FINANZIAMENTI		TOTALE	
	Esp. lorda	Rettifiche	Esp. lorda	Rettifiche	Esp. lorda	Rettifiche	Esp. lorda	Rettifiche	Esp. lorda	Rettifiche
AGRICOLTURA, SILVICOLTURA E PESCA	264	29	2.651	676	56		17.915	35	20.886	740
ESTRAZIONE DI MINERALI DA CAVE E MINIERE							217	5	217	5
ATTIVITA' MANUFATTURIERE	1.112	764	2.695	369	147		60.758	342	64.712	1.475
FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA, GAS, VAPORE E ARIA CONDIZIONATA							559	1	559	1
FORNITURA DI ACQUA, RETI FOGNARIE, ATTIVITA' DI GESTIONE DEI RIFIUTI E RISANAMENTO							706	1	706	1
COSTRUZIONI	1.392	881	5.691	1.499	919		38.348	273	46.350	2.658
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO, RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI E MOTOCICLI	874	618	1.479	279	333		37.653	84	40.339	982
TRASPORTO E MAGAZZINAGGIO	852	396	594	148	263		33.606	10	35.315	554
ATTIVITA' DEI SERVIZI DI ALLOGGIO E RISTORAZIONE	232	198	218	83	595		8.601	56	9.646	342
SERVIZI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	23	15					761	1	784	16
ATTIVITA' FINANZIARIE E ASSICURATIVE	1		29		101		300	1	431	1
ATTIVITA' IMMOBILIARI	2.025	1.512	3.063	315	171		14.574	32	19.833	1.860
ATTIVITA' PROFESSIONALI, SCIENTIFICHE E TECNICHE			256	54	79		6.839	20	7.174	75
NOLEGGIO AGENZIE DI VIAGGIO, SERVIZI DI SUPPORTO ALLE IMPRESE	201	17					3.569	10	3.770	27
AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA, ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA							5		5	
ISTRUZIONE							365	1	365	1
SANITA' E ASSISTENZA SOCIALE	16	16					839	2	855	18
ATTIVITA' ARTISTICHE, SPORTIVE DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO							957	2	1.066	16
ALTRE ATTIVITA' DI SERVIZI	3	2	85		126		3.475	7	3.689	10
ATTIVITA' DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO										
ORGANIZZAZIONE E ORGANISMI INTERNAZIONALI										
<b>TOTALE</b>	<b>6.995</b>	<b>4.448</b>	<b>16.844</b>	<b>3.437</b>	<b>2.816</b>	<b>14</b>	<b>230.047</b>	<b>883</b>	<b>256.702</b>	<b>8.782</b>

## LETTERA G

Per aree geografiche significative, l'ammontare:

- 1) delle esposizioni deteriorate e scadute, indicate separatamente;
  - 2) delle rettifiche di valore relative a ciascuna area geografica, laddove possibile.
- Utilizzo delle tabelle B.2 e B.3 previste per la parte E della Nota Integrativa.

Distribuzione territoriale delle esposizioni per cassa e "fuori bilancio" verso clientela.

Esposizioni/Aree geografiche	ITALIA NORD OVEST		ITALIA NORD EST		ITALIA CENTRO		ITALIA SUD E ISOLE	
	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive
<b>A. Esposizioni per cassa</b>								
A.1 Sofferenze	10	378	3.924	5.364		5	4	11
A.2 Incagli			16.989	5.685			125	52
A.3 Esposizioni ristrutturate			4.634	18	232	1		
A.4 Esposizioni scadute	745	2	314.082	1.092	60.429	1	572	1
A.5 Altre esposizioni	755	380	339.629	12.159	60.661	7	701	64
<b>TOTALE</b>								
<b>B. Esposizioni "fuori bilancio"</b>								
B.1 Sofferenze								
B.2 Incagli			86					
B.3 Altre attività deteriorate			25.251		3		20	
B.4 Altre esposizioni			25.337		3		20	
<b>TOTALE</b>								
<b>TOTALE (T)</b>	755	380	364.966	12.159	60.664	7	721	64
<b>TOTALE (T-1)</b>	938	95	329.752	5.731	53.129	6	635	32

Esposizioni/Aree geografiche	ITALIA		ALTRI PAESI EUROPEI		AMERICA		ASIA		RESTO DEL MONDO	
	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive
<b>A. Esposizioni per cassa</b>										
A.1 Sofferenze	3.938	5.758								
A.2 Incagli	17.114	5.737								
A.3 Esposizioni ristrutturate										
A.4 Esposizioni scadute	4.866	19								
A.5 Altre esposizioni	375.828	1.096			200					
<b>TOTALE</b>	<b>401.746</b>	<b>12.610</b>			<b>200</b>					
<b>B. Esposizioni "fuori bilancio"</b>										
B.1 Sofferenze										
B.2 Incagli	86									
B.3 Altre attività deteriorate										
B.4 Altre esposizioni	25.274									
<b>TOTALE</b>	<b>25.360</b>									
<b>TOTALE (T)</b>	<b>427.106</b>	<b>12.610</b>			<b>200</b>					
<b>TOTALE (T-1)</b>	<b>384.454</b>	<b>5.864</b>	<b>17</b>		<b>184</b>					

Distribuzione territoriale delle esposizioni per cassa e "fuori bilancio" verso banche.

Esposizioni/Aree geografiche	ITALIA NORD OVEST		ITALIA NORD EST		ITALIA CENTRO		ITALIA SUD E ISOLE	
	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive
<b>A. Esposizioni per cassa</b>								
A.1 Sofferenze								
A.2 Incagli								
A.3 Esposizioni ristrutturate								
A.4 Esposizioni scadute								
A.5 Altre esposizioni	2.122		15.860		13.372			
<b>TOTALE</b>	<b>2.122</b>		<b>15.860</b>		<b>13.372</b>			
<b>B. Esposizioni "fuori bilancio"</b>								
B.1 Sofferenze								
B.2 Incagli								
B.3 Altre attività deteriorate								
B.4 Altre esposizioni			884					
<b>TOTALE</b>			<b>884</b>					
<b>TOTALE (T)</b>	<b>2.122</b>		<b>16.744</b>		<b>13.372</b>			
<b>TOTALE (T-1)</b>	<b>1.105</b>		<b>14.017</b>		<b>4.952</b>			

Esposizioni/Aree geografiche	ITALIA		ALTRI PAESI EUROPEI		AMERICA		ASIA		RESTO DEL MONDO	
	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche valore complessive
<b>A. Esposizioni per cassa</b>										
A.1 Sofferenze										
A.2 Incagli										
A.3 Esposizioni ristrutturare										
A.4 Esposizioni scadute										
A.5 Altre esposizioni	31.354		491							
<b>TOTALE</b>	<b>31.354</b>		<b>491</b>							
<b>B. Esposizioni "fuori bilancio"</b>										
B.1 Sofferenze										
B.2 Incagli										
B.3 Altre attività deteriorate	884									
B.4 Altre esposizioni	884									
<b>TOTALE</b>	<b>884</b>									
<b>TOTALE (T)</b>	<b>32.238</b>		<b>491</b>							
<b>TOTALE (T-1)</b>	<b>20.074</b>		<b>2.048</b>							

## LETTERA H

Dinamica delle rettifiche di valore complessive a fronte delle esposizioni deteriorate, separatamente per le rettifiche di valore specifiche e di portafoglio:

- i. la descrizione delle modalità di determinazione delle rettifiche di valore;
- ii. il saldo iniziale delle rettifiche di valore totali;
- iii. le cancellazioni effettuate nel periodo;
- iv. le rettifiche di valore effettuate nel periodo;
- v. le riprese di valore effettuate nel periodo;
- vi. ogni altro aggiustamento, ad esempio per oscillazioni del cambio, fusioni societarie, acquisizioni e dismissioni di filiazioni, compresi i trasferimenti tra tipi di rettifiche di valore;
- vii. il saldo finale delle rettifiche di valore totali.

Le cancellazioni e le riprese di valore imputate direttamente al conto economico vengono evidenziate separatamente. Utilizzo della tabella A.1.8 prevista per la parte E della Nota Integrativa.

Causali/Categorie	Sofferenze	Incaggi	Esposizioni ristrutturare	Esposizioni scadute
<b>A. Rettifiche complessive iniziali</b> - di cui: esposizioni cedute non cancellate	2.658	2.303		11
<b>B. Variazioni in aumento</b>	3.593	5.037		16
B.1 rettifiche di valore	2.801	5.037		16
B.1bis - perdite da cessione				
B.2 trasferimenti da altre categorie di esposizioni deteriorate	792			
B.3 altre variazioni in aumento				
<b>C. Variazioni in diminuzione</b>	493	1.603		8
C.1 riprese di valore da valutazione	319	538		8
C.2 riprese di valore da incasso	72	273		
C.2bis - utili da cessione				
C.3 cancellazioni	102			
C.4 trasferimenti ad altre categorie di esposizioni deteriorate		792		
C.5 altre variazioni in diminuzione				
<b>D. Rettifiche complessive finali</b> - di cui: esposizioni cedute non cancellate	5.758	5.737		19

Le rettifiche di valore complessive a fronte delle esposizioni deteriorate sono esclusivamente specifiche.

## TAVOLA 6

### RISCHIO DI CREDITO: INFORMAZIONI RELATIVE AI PORTAFOGLI ASSOGETTATI AL METODO STANDARDIZZATO E ALLE ESPOSIZIONI CREDITIZIE SPECIALIZZATE E IN STRUMENTI DI CAPITALE NELL'AMBITO DEI METODI IRB

#### INFORMATIVA QUALITATIVA

Agenzie esterne di valutazione del merito di credito e agenzie per il credito all'esportazione prescelte, nonché le ragioni di eventuali modifiche.

L'adozione della metodologia standardizzata ai fini della determinazione del requisito patrimoniale a fronte del rischio di credito comporta la suddivisione delle esposizioni in "portafogli" e l'applicazione a ciascuno di essi di trattamenti prudenziali differenziati, eventualmente anche in funzione di valutazioni del merito creditizio (rating esterni) rilasciate da agenzie esterne di valutazione del merito di credito (ECAI) ovvero da agenzie di credito all'esportazioni (ECA) riconosciute dalla Banca d'Italia.

In tale contesto, tenendo conto delle proprie caratteristiche operative, al fine di verificare gli effetti in termini di requisiti patrimoniali riconducibili alle diverse opzioni percorribili, la Banca utilizza le valutazioni del merito creditizio rilasciate da MOODY'S INVESTORS SERVICE (ECAI), agenzia autorizzata dalla Banca d'Italia, per la determinazione dei fattori di ponderazione delle esposizioni ricomprese nei seguenti portafogli:

- "Amministrazioni centrali e banche centrali" e, indirettamente, "Intermediari vigilati", "Enti del settore pubblico" e "Enti territoriali";
- "Esposizioni verso Imprese e altri soggetti";
- "Esposizioni verso Organizzazioni Internazionali";
- "Esposizioni verso Banche Multilaterali di Sviluppo";
- "Esposizioni verso Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio";
- "Posizioni verso le cartolarizzazioni".

Il declassamento dell'Italia da parte dell'agenzia Moody's nel luglio 2012, ha portato il giudizio sul debito italiano da A3 con prospettive negative a Baa2 con prospettive negative. Il *downgrading* applicato dall'Agenzia ha determinato per i rating a lungo termine, rispetto al *mapping* della Banca d'Italia, il passaggio alla classe di merito di credito inferiore, la 3. Conseguentemente, nell'ambito della metodologia standardizzata, applicata dalla Banca per la determinazione del requisito patrimoniale minimo per il rischio di credito, ha comportato l'innalzamento dal 50 al 100% del fattore di ponderazione applicato alle esposizioni non a breve termine verso o garantite **da intermediari vigilati** italiani e alle esposizioni verso o garantite da enti del settore pubblico.

Le classi regolamentari di attività per le quali ogni agenzia esterna di valutazione del merito di credito o agenzia per il credito all'esportazione viene utilizzata

<b>Portafogli</b>	<b>ECA / ECAI</b>	<b>Caratteristiche dei rating<sup>5</sup></b>
Esposizioni verso Amministrazioni Centrali e Banche Centrali	Moody's Investors Service	Unsolicited
Esposizioni verso Organizzazioni Internazionali	Moody's Investors Service	Unsolicited
Esposizioni verso Banche Multilaterali di Sviluppo	Moody's Investors Service	Unsolicited
Esposizioni verso imprese ed altri soggetti	Moody's Investors Service	Solicited
Esposizioni verso Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio	Moody's Investors Service	Solicited
Posizioni verso le cartolarizzazioni aventi un rating a breve termine	Moody's Investors Service	
Posizioni verso le cartolarizzazioni diverse da quelle aventi un rating a breve termine	Moody's Investors Service	

<sup>5</sup> Per "solicited rating" si intende il rating rilasciato sulla base di una richiesta del soggetto valutato e verso un corrispettivo. Sono equiparati ai *solicited rating* i rating rilasciati in assenza di richiesta qualora precedentemente il soggetto abbia ottenuto un *solicited rating* dalla medesima ECAI. Per "unsolicited rating" si intende il rating rilasciato in assenza di richiesta del soggetto valutato e di corresponsione di un corrispettivo.

# INFORMATIVA QUANTITATIVA

## LETTERA B

Informazioni relative ai portafogli assoggettati al metodo standardizzato.

	Classi di merito creditizio														Totale		Deduzioni dal patrimonio di vigilanza
	1		2		3		4		5		6		unrated				
	Ante CRM	Post CRM	Ante CRM	Post CRM	Ante CRM	Post CRM	Ante CRM	Post CRM	Ante CRM	Post CRM	Ante CRM	Post CRM	Ante CRM	Post CRM	Ante CRM	Post CRM	
Amministrazioni e Banche centrali			59.812	59.812								2.653	2.996	62.465	62.808		
Intermediari vigilati			5.154	5.154								26.691	26.778	31.845	31.932		
Enti territoriali												160	165	160	165		
Enti senza scopo di lucro e del settore pubblico			143	143								1.191	1.137	1.334	1.280		
Banche multilaterali di sviluppo																	
Organizzazioni internazionali																	
Imprese ed altri soggetti												142.228	220.922	142.228	220.922		
Esposizioni al dettaglio												195.704	81.922	195.704	81.922		
Esposizioni a breve termine verso imprese																	
Organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR)												307	307	307	307		
Posizioni verso cartolarizzazioni																	
Esposizioni garantite da immobili													25.280		25.280		
Esposizioni sotto forma di obbligazioni bancarie garantite																	
Esposizioni scadute												26.102	26.002	26.102	26.002		
Esposizioni appartenenti a categorie ad alto rischio per fini regolamentari																	
Altre esposizioni												19.048	28.575	19.048	28.575		
<b>Totale</b>			<b>65.109</b>	<b>65.109</b>								<b>414.084</b>	<b>414.084</b>	<b>479.193</b>	<b>479.193</b>		

I titoli dello Stato anche se classificati in classe di merito 3 hanno una ponderazione 0% in ambito prudenziale giustificata dal trattamento normativo preferenziale della Circolare 263 – Titolo II – Capitolo I – Sezione III.

## TAVOLA 8

### TECNICHE DI ATTENUAZIONE DEL RISCHIO

#### INFORMATIVA QUALITATIVA

##### Politiche e processi in materia di compensazione in bilancio e “fuori bilancio”.

La Banca non ha adottato politiche e processi in materia di compensazione in bilancio e fuori bilancio. La Banca non ricorre pertanto a tali forme di protezione del rischio di credito e di controparte.

##### Politiche e processi per la valutazione e la gestione delle garanzie reali.

Con riferimento all'acquisizione, valutazione e gestione delle principali forme di garanzia reale, la Banca ha definito specifiche politiche e procedure al fine di assicurare il soddisfacimento dei requisiti – giuridici, economici e organizzativi – previsti dalla normativa per il loro riconoscimento ai fini prudenziali al momento della costituzione della protezione e per tutta la durata della stessa.

In particolare:

- sono state predisposte politiche e procedure documentate con riferimento alle tipologie di strumenti di CRM utilizzati a fini prudenziali, al loro importo, all'interazione con la gestione del profilo di rischio complessivo;
- sono state adottate tecniche e procedure volte al realizzo tempestivo delle attività poste a protezione del credito;
- viene utilizzata contrattualistica standard;
- le tipologie di garanzie accettate e le connesse politiche creditizie sono state chiaramente documentate e divulgate.

E' stata inoltre assicurata la presenza di un sistema informativo a supporto delle fasi del ciclo di vita della garanzia (acquisizione, valutazione, gestione, rivalutazione, realizzo).

Le misure di controllo cui è soggetta la concessione del credito con acquisizione di garanzie reali sono differenziate per tipologia di garanzia. Si possono individuare due tipologie di garanzie principali, sia per volumi di credito sia per numerosità della clientela, soggette quindi a normative differenti:

- ipoteca (su immobili residenziali e commerciali);
- pegno (su titoli e denaro).

Relativamente alle garanzie ipotecarie su immobili, le politiche e le procedure aziendali assicurano che siano sempre acquisite e gestite con modalità atte a garantirne l'opponibilità in tutte le giurisdizioni pertinenti e l'escutibilità in tempi ragionevoli.

In tale ambito, la Banca ha definito specifiche politiche e procedure interne con riguardo:

- alla non dipendenza del valore dell'immobile in misura rilevante dal merito di credito del debitore;
- alla indipendenza del soggetto incaricato dell'esecuzione della stima dell'immobile;
- alla presenza di un'assicurazione contro il rischio danni sul bene oggetto di garanzia;
- alla messa in opera di un'adeguata sorveglianza sul valore dell'immobile, al fine di verificare la sussistenza nel tempo dei requisiti che permettono di beneficiare di un minor assorbimento patrimoniale sulle esposizioni garantite;

- al rispetto del rapporto massimo tra fido richiesto e valore della garanzia (*loan-to-value*): 80% per gli immobili residenziali e 50% per quelli non residenziali. Qualora venga superato tale limite deve essere valutata l'opportunità di richiedere un'idonea garanzia integrativa;
- alla destinazione d'uso dell'immobile e alla capacità di rimborso del debitore.

Il processo di sorveglianza sul valore dell'immobile a garanzia è svolto attraverso l'utilizzo di metodi statistici. Al riguardo, l'attività di valutazione è effettuata:

- almeno ogni 3 anni per gli immobili residenziali;
- annualmente per gli immobili di natura non residenziale.

Per le esposizioni rilevanti (ossia di importo superiore a 3 milioni di euro o al 5 per cento del Patrimonio di vigilanza della Banca) la valutazione è in ogni caso rivista da un perito indipendente almeno ogni 3 anni.

Con riguardo alle garanzie reali finanziarie la Banca, sulla base delle politiche e dei processi per la gestione del rischio di credito e dei limiti e delle deleghe operative definite, indirizza l'acquisizione delle stesse privilegiando le garanzie aventi ad oggetto attività finanziarie delle quali l'azienda è in grado di calcolare il *fair value* con cadenza almeno semestrale (ovvero ogni qualvolta esistano elementi che presuppongano che si sia verificata una diminuzione significativa del fair value stesso).

La Banca ha inoltre posto in essere specifici presidi e procedure atte a garantire i seguenti aspetti rilevanti per l'ammissibilità a fini prudenziali delle garanzie in argomento:

- assenza di una rilevante correlazione positiva tra il valore della garanzia finanziaria e il merito creditizio del debitore;
- specifici presidi a garanzia della separatezza esterna (tra patrimonio del depositario e bene oggetto di garanzia) e della separatezza interna (tra i beni appartenenti a soggetti diversi e depositati presso i terzi) qualora l'attività oggetto di garanzia sia detenuta presso terzi;
- durata residua della garanzia non inferiore a quella dell'esposizione.

Viene privilegiato un valore della garanzia pari al 100% del fido concesso alla controparte.

La sorveglianza delle garanzie reali finanziarie, nel caso di pegno su titoli, avviene attraverso la valutazione mensile del fair value dello strumento finanziario a garanzia. Viene richiesto l'adeguamento delle garanzie per le quali il valore di mercato risulta inferiore al valore di delibera.

#### Principali tipi di garanzie reali accettate dalla Banca

La Banca accetta diversi strumenti a protezione del credito costituiti dalle seguenti categorie:

Garanzie ipotecarie<sup>6</sup>:

- ipoteca su beni immobili residenziali;
- ipoteca su immobili commerciali.

Garanzie finanziarie:

- pegno di titoli di debito di propria emissione o emessi da soggetti sovrani;
- pegno su strumenti finanziari/prodotti di propria emissione;
- pegno di denaro depositato presso la Banca;

---

<sup>6</sup> Si evidenzia che la garanzia immobiliare nell'applicazione del metodo standard per la determinazione del requisito patrimoniale a fronte del rischio di credito non è riconosciuta come strumento di CRM ma come principio di classificazione. La metodologia standard, infatti, ha previsto un'apposita classe regolamentare di attività denominata "esposizioni garantite da immobili", a ricorrere di determinate condizioni la quota parte di una esposizione garantita da ipoteca immobiliare va classificata in questa classe indipendentemente dall'applicazione o meno delle tecniche di CRM ed usufruisce di una ponderazione agevolata.

- pegno su altri strumenti finanziari quotati;
- pegno su polizze assicurative;
- pegno su depositi in oro.

Principali tipologie di garanti e di controparti in operazioni su derivati creditizi e il loro merito di credito.

Con riferimento alle garanzie personali, le principali tipologie di garanti sono rappresentate da imprenditori e *partner* societari correlati al debitore nonché, nel caso di finanziamenti concessi a favore di imprese individuali e/o persone fisiche (consumatori e non), anche da congiunti del debitore stesso. Meno frequentemente il rischio di insolvenza è coperto da garanzie personali fornite da altre società (generalmente società appartenenti allo stesso gruppo economico del debitore), oppure prestate da istituzioni finanziarie e compagnie assicurative.

Nel caso di finanziamenti a soggetti appartenenti a determinate categorie economiche (artigiani, commercianti, etc.) la Banca acquisisce specifiche garanzie (sussidiarie o a prima richiesta) prestate da parte dei consorzi fidi di appartenenza.

La Banca non ha posto in essere operazioni su derivati creditizi.

Le suddette forme di garanzia, nella generalità dei casi, non consentono un'attenuazione del rischio di credito in quanto prestate da soggetti "non ammessi" ai fini della nuova normativa prudenziale. Costituiscono un'eccezione le eventuali garanzie personali prestate da consorzi fidi iscritti nell'elenco speciale ex art. 107 T.U.B. e da enti del settore pubblico/territoriali.

Nel caso in cui una proposta di finanziamento preveda garanzie personali di terzi l'istruttoria si estende anche a questi ultimi. In particolare, in relazione alla tipologia di fido garantito ed all'importo, si sottopone a verifica e analisi:

- la situazione patrimoniale e reddituale del garante, anche tramite la consultazione delle apposite banche dati;
- l'esposizione verso il sistema bancario;
- le informazioni presenti nel sistema informativo della Banca;
- l'eventuale appartenenza ad un gruppo e la relativa esposizione complessiva.

Eventualmente, a discrezione dell'istruttore in relazione all'importo della garanzia, l'indagine sarà estesa alle centrali rischi.

Se il garante è rappresentato da una società, e comunque quando ritenuto necessario in considerazione del rischio e dell'importo del finanziamento, oltre al riscontro delle informazioni prodotte dalle rete nell'apposito modulo riservato al garante, si procede allo sviluppo del merito creditizio del soggetto garante, con le stesse modalità previste per il richiedente.

## INFORMATIVA QUANTITATIVA

### LETTERA F

Separatamente per ciascuna classe regolamentare di attività, il valore dell'esposizione totale (al netto, se applicabili, delle compensazioni in bilancio e degli accordi di compensazione fuori bilancio) che è coperto da garanzie reali finanziarie e da altre garanzie reali ammesse, dopo l'applicazione delle rettifiche per volatilità.

### LETTERA G

Separatamente per ciascuna classe regolamentare di attività, l'esposizione totale (al netto, se applicabili, delle compensazioni in bilancio e degli accordi di compensazione fuori bilancio) coperta da garanzie personali o derivati su crediti. Per gli strumenti di capitale tale requisito informativo si applica a ciascuno dei metodi (metodo della ponderazione semplice, metodo PD/LGD, metodo dei modelli interni).

	Esposizione coperte da garanzie reali finanziarie	Esposizione coperte da altre garanzie reali ammesse	Esposizioni coperte da garanzie personali	Esposizioni coperte da derivati su crediti
Amministrazioni e banche centrali	342			
Intermediari vigilati	87			
Enti territoriali			5	
Altre esposizioni	9.485			
<b>Totale approccio standard</b>	<b>9.914</b>		<b>5</b>	

## TAVOLA 9

### RISCHIO DI CONTROPARTE

#### INFORMATIVA QUALITATIVA

##### Sistemi di gestione e misurazione del rischio di controparte.

Ai sensi delle Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le Banche, il rischio di controparte rappresenta il rischio che la controparte di una transazione, avente ad oggetto determinati strumenti finanziari, risulti inadempiente prima del regolamento della transazione stessa. Il rischio di controparte grava sulle seguenti tipologie di transazione:

- 1) strumenti derivati finanziari e creditizi negoziati fuori borsa (OTC);
- 2) operazioni pronti contro termine attive e passive su titoli o merci, operazioni di concessione o assunzione di titoli o merci in prestito e finanziamenti con margini (operazioni SFT);
- 3) operazioni con regolamento a lungo termine.

Tale rischio è, quindi, una particolare fattispecie del rischio di credito, che genera una perdita se le transazioni poste in essere con una determinata controparte hanno un valore positivo al momento dell'insolvenza.

Per la Banca, avuto riguardo all'ordinaria operatività, il rischio di controparte si verifica per operazioni di pronti contro termine attive/passive su titoli (operazioni SFT).

La Banca utilizza il metodo del valore corrente per la misurazione del relativo requisito prudenziale a fronte delle esposizioni in strumenti derivati finanziari e creditizi negoziati fuori borsa (OTC) e delle operazioni con regolamento a lungo termine (LST). Con riferimento, invece, alle operazioni pronti contro termine attive e passive su titoli o merci e alle operazioni di concessione o assunzione di titoli o merci in prestito e finanziamenti con margini (operazioni SFT), in assenza di operazioni della specie classificate nel portafoglio di negoziazione ai fini di vigilanza, la Banca utilizza il metodo semplificato.

Conformemente alle disposizioni di vigilanza in materia, la Banca si è dotata di un sistema, strutturato e formalizzato, funzionale al raggiungimento degli obiettivi di gestione e controllo del rischio di controparte che prevede il coinvolgimento, in termini di attribuzione di ruoli e responsabilità, di diverse funzioni organizzative. In tale ambito, le politiche inerenti la gestione del rischio di controparte si basano sui seguenti principali elementi:

- declinazione della propensione al rischio in termini di limiti operativi per la negoziazione degli strumenti finanziari la cui definizione poggia sulla distinzione tra controparti di riferimento e controparti accettate;
- restrizione sugli strumenti finanziari negoziabili, in termini sia di strumenti non ammissibili sia di limiti all'ammissibilità per singola operazione o complessivi per tipologia di strumento/forma tecnica;
- deleghe operative (in termini di soggetto delegato e limiti giornalieri).

Iccrea Banca S.p.A. e Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo del Nord Est S.p.A. sono le controparti di riferimento con le quali la Banca ha sviluppato consolidati rapporti d'affari e di collaborazione, in considerazione della peculiarità e dei meccanismi operativi e gestionali del Sistema del Credito Cooperativo. Le controparti accettate dalla Banca sono le primarie controparti italiane ed estere, esterne al Sistema del Credito Cooperativo, identificate secondo un criterio di solidità, sicurezza ed efficienza operativa.

Con riferimento al secondo e al terzo punto, la Banca individua le tipologie di strumenti ammessi alla negoziazione e i seguenti limiti operativi per la gestione del rischio di controparte:

- il controvalore massimo giornaliero stipulato che rappresenta il valore di mercato massimo che, per ogni strumento finanziario contemplato, può essere negoziato giornalmente direttamente con la controparte, nel caso di derivati e strumenti di tesoreria.

In particolare, per quanto riguarda gli strumenti derivati finanziari OTC, la Banca, per espressa previsione statutaria (articolo 16 dello Statuto sociale) non può assumere, in proprio, né offrire alla propria clientela derivati di tipo speculativo. Pertanto, gli strumenti finanziari OTC negoziabili dalla Banca possono essere solo “*di copertura*”. Al 31 dicembre 2012 la Banca non ha in essere operazioni in derivati di copertura.

Per quanto concerne le operazioni di “*pronti contro termine*” passive, si precisa che le stesse hanno ad oggetto:

- titoli dello Stato italiano, quindi titoli a bassa rischiosità per la natura del soggetto emittente.

## INFORMATIVA QUANTITATIVA

### LETTERA B

Esposizione fair value.

	Fair value lordo positivo	Rid. per comp. lordo comp.	Fair value netto positivo	Garanzie reali	Fair value Netto compens.	EAD Standard	Derivati Creditizi
Derivati OTC							
Operaz. SFT	1.276		1.276			1.276	

Distribuzione del fair value positivo dei contratti per tipo di sottostante.

	Contratti su tassi di interesse	Contratti Fx	Contratti su titoli di capitale	Contratti su crediti	Contratti su Commodity
Derivati OTC					
Operaz. SFT	1.276				

**TAVOLA 10**

**OPERAZIONI DI CARTOLARIZZAZIONE**

**INFORMATIVA QUALITATIVA**

Al 31 dicembre 2012 la Banca non ha posto in essere operazioni di cartolarizzazione.

## TAVOLA12

### RISCHIO OPERATIVO

#### **INFORMATIVA QUALITATIVA**

Metodo adottato per il calcolo dei requisiti patrimoniali a fronte del rischio operativo.

E' definito come il rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane e sistemi interni, oppure da eventi esogeni. Rientrano in tale tipologia, tra l'altro, le perdite derivanti da frodi, errori umani, interruzioni dell'operatività, indisponibilità dei sistemi, inadempienze contrattuali, catastrofi naturali. Nel rischio operativo è anche compreso il rischio legale, mentre non sono inclusi quelli strategici e di reputazione.

Con riferimento alla misurazione del requisito prudenziale a fronte dei rischi operativi, la Banca, non raggiungendo le specifiche soglie previste per l'accesso alle metodologie avanzate individuate dalla Vigilanza e considerate le proprie caratteristiche operative e organizzative, ha deliberato l'applicazione del metodo base (*Basic Indicator Approach – BIA*).

Tale metodologia prevede che il requisito patrimoniale a fronte dei rischi operativi venga misurato applicando il coefficiente regolamentare del 15% alla media delle ultime tre osservazioni del margine di intermediazione (c.d. "indicatore rilevante"), riferite alla situazione di fine esercizio.

Tale margine viene determinato in base ai principi contabili IAS/IFRS e si basa sulle osservazioni disponibili aventi valore positivo.

## TAVOLA 13

### ESPOSIZIONI IN STRUMENTI DI CAPITALE

#### **INFORMATIVA QUALITATIVA**

##### Differenziazione delle esposizioni in funzione degli obiettivi perseguiti

I titoli di capitale inclusi nel portafoglio bancario si trovano classificati tra le *“Attività finanziarie disponibili per la vendita”*.

Sono inseriti in tale categoria i titoli di capitale, espressione di partecipazioni nel capitale di società diverse da quelle controllate e/o collegate, detenuti per finalità istituzionali (partecipazioni in società del movimento del Credito Cooperativo) e strumentali all’attività operativa della Banca.

##### Tecniche di contabilizzazione e metodologie di valutazione utilizzate

##### *Titoli di capitale inclusi tra le “Attività finanziarie disponibili per la vendita”*

#### 1. Criteri di iscrizione

L’iscrizione iniziale di tali titoli avviene alla data di regolamento (settlement date).

All’atto della rilevazione iniziale, le attività vengono rilevate al fair value che è rappresentato, generalmente, dal corrispettivo pagato per l’esecuzione della transazione.

#### 2. Criteri di valutazione

Successivamente alla rilevazione iniziale, le attività finanziarie continuano ad essere valutate al fair value.

Il fair value è definito dal principio contabile IAS 39 come “il corrispettivo al quale un’attività potrebbe essere scambiata o una passività estinta in una libera transazione fra parti consapevoli e indipendenti”.

Il fair value degli investimenti quotati in mercati attivi è determinato con riferimento alle quotazioni di mercato rilevate alla data di riferimento del bilancio.

Un mercato è definito attivo qualora le quotazioni riflettano normali operazioni di mercato, siano prontamente e regolarmente disponibili ed esprimano il prezzo di effettive e regolari operazioni di mercato.

In assenza di un mercato attivo, sono utilizzati metodi di stima e modelli valutativi che tengono conto di tutti i fattori di rischio correlati agli strumenti e che sono fondati su dati rilevabili sul mercato.

Gli investimenti in strumenti di capitale non quotati in mercati attivi ed il cui fair value non può essere determinato in modo attendibile sono mantenuti al costo e svalutati, con imputazione a conto economico, nell’eventualità in cui siano riscontrate perdite di valore durevoli. Le quote di partecipazione nel capitale di altre imprese, diverse da quelle di controllo e di collegamento, sono state valutate al costo e non al fair value, poiché per esse si ritiene possano ricorrere le condizioni previste dal par. AG80 dell’Appendice A allo IAS 39.

Laddove l’attività finanziaria subisca una diminuzione di valore, la perdita cumulata non realizzata e precedentemente iscritta nel patrimonio netto, viene stornata dal patrimonio netto e contabilizzata nella voce di conto economico “Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento delle attività finanziarie disponibili per la vendita”.

Qualora i motivi della perdita durevole vengano meno a seguito di un evento verificatosi successivamente alla sua rilevazione, vengono iscritte riprese di valore imputate al patrimonio netto.

La verifica dell'esistenza di obiettive evidenze di riduzione di valore viene effettuata a ogni chiusura di bilancio o di situazione infrannuale.

### 3. Criteri di cancellazione

Le attività vengono cancellate quando scadono i diritti contrattuali sui flussi finanziari derivanti dalle stesse o quando l'attività finanziaria viene ceduta trasferendo sostanzialmente tutti i rischi e i benefici ad essa connessi.

### 4. Criteri di rilevazione delle componenti reddituali

I dividendi sono contabilizzati nell'esercizio in cui sono deliberati nella voce "Dividendi e proventi simili".

Gli eventuali proventi e oneri derivanti dalla variazione del relativo fair value sono rilevati a patrimonio netto in una specifica riserva, al netto dell'imposizione fiscale, sino a che l'attività finanziaria non viene cancellata o non viene rilevata una perdita di valore.

Nel caso in cui le attività siano oggetto di copertura di fair value (fair value hedge), il cambiamento del fair value dell'elemento coperto riconducibile al rischio coperto è registrato nel conto economico, al pari del cambiamento del fair value dello strumento derivato.

Se l'elemento coperto è venduto o rimborsato, la quota di fair value non ancora ammortizzata è riconosciuta immediatamente a conto economico.

Al momento della dismissione, gli effetti derivanti dall'utile o dalla perdita cumulati nella riserva relativa alle attività finanziarie disponibili per la vendita, vengono riversati a conto economico nella voce "Utili (perdite) da cessione o riacquisto di: b) attività finanziarie disponibili per la vendita".

## INFORMATIVA QUANTITATIVA

### LETTERA B

Valore di bilancio e fair value e, per i titoli quotati, raffronto con la quotazione di mercato qualora questa si discosti in modo significativo dal relativo fair value.

### LETTERA C

Tipologia, natura e importi delle esposizioni, distinguendole tra:

- i. esposizioni negoziate sul mercato;
- ii. esposizioni in strumenti di private equity detenute nell'ambito di portafogli sufficientemente diversificati;
- iii. altre esposizioni.

### LETTERA D

Utili e perdite complessivamente realizzati nel periodo di riferimento a seguito di cessioni e liquidazioni.

Voci/Componenti reddituali	Totale 31/12/2012			Totale 31/12/2011		
	Utili	Perdite	Risultato netto	Utili	Perdite	Risultato netto
<b>Attività finanziarie</b>						
1. Crediti verso banche						
2. Crediti verso clientela						
3. Attività finanziarie disponibili per la vendita	1.269	(1)	1.268		(2)	(2)
3.1 Titoli di debito	1.143		1.143		(2)	(2)
3.2 Titoli di capitale		(1)	(1)			
3.3 Quote di O.I.C.R.	126		126			
3.4 Finanziamenti						
4. Attività finanziarie detenute sino alla scadenza						
<b>Totale attività</b>	<b>1.269</b>	<b>(1)</b>	<b>1.268</b>		<b>(2)</b>	<b>(2)</b>
<b>Passività finanziarie</b>						
1. Debiti verso banche						
2. Debiti verso clientela						
3. Titoli in circolazione	85	(12)	73	108	(2)	106
<b>Totale passività</b>	<b>85</b>	<b>(12)</b>	<b>73</b>	<b>108</b>	<b>(2)</b>	<b>106</b>

## LETTERA E

Plus/minusvalenze totali non realizzate (registrate nello stato patrimoniale ma non a conto economico); ammontare delle plus/minusvalenze di cui sopra incluse nel Patrimonio di base ovvero in quello supplementare.

Voci/Valori	Totale 31/12/2012			Totale 31/12/2011		
	Livello 1	Livello 2	Livello 3	Livello 1	Livello 2	Livello 3
1. Titoli di debito	63.635	3.301		58.186	4.288	101
1.1 Titoli strutturati						
1.2 Altri titoli di debito	63.635	3.301		58.186	4.288	101
2. Titoli di capitale			1.187			502
2.1 Valutati al fair value						
2.2 Valutati al costo			1.187			502
3. Quote di O.I.C.R.	307			435		
4. Finanziamenti			1.933			1.838
<b>Totale</b>	<b>63.942</b>	<b>3.301</b>	<b>3.120</b>	<b>58.621</b>	<b>4.288</b>	<b>2.441</b>

## TAVOLA 14

### RISCHIO DI TASSO DI INTERESSE SULLE POSIZIONI INCLUSE NEL PORTAFOGLIO BANCARIO

#### INFORMATIVA QUALITATIVA

##### Natura del rischio di tasso di interesse

Il rischio di tasso sul "portafoglio bancario" rappresenta il rischio attuale o prospettico di diminuzione di valore del patrimonio o di diminuzione del margine d'interesse derivante dagli impatti delle variazioni avverse dei tassi di interesse sulle attività diverse da quelle allocate nel portafoglio di negoziazione di vigilanza.

Le fonti di tale rischio sono individuabili principalmente nei processi del Credito, della Raccolta e della Finanza.

##### Misurazione e gestione del rischio ed ipotesi di fondo utilizzate

Per quanto concerne la metodologia di misurazione del rischio e di quantificazione del corrispondente capitale interno, la Banca ha deciso di utilizzare l'algoritmo semplificato descritto nell'Allegato C, Titolo III, Cap.1 della Circolare n. 263/06 della Banca d'Italia tenuto conto del 6° aggiornamento del 27 dicembre 2010 (metodo di calcolo del Supervisory Test con applicazione del vincolo di non negatività dei tassi).

L'applicazione della citata metodologia semplificata si basa sui seguenti passaggi logici:

- **definizione del portafoglio bancario**, è il complesso delle attività e passività non rientranti nel portafoglio di negoziazione ai fini di vigilanza (che è costituito dal complesso delle posizioni, in proprio e derivanti da servizi alla clientela o di supporto agli scambi - *market making* -, intenzionalmente destinate a una successiva dismissione a breve termine e/o assunte allo scopo di beneficiare, nel breve termine, di differenze tra i prezzi di acquisto e i prezzi di vendita, o di altre variazioni di prezzo o di tasso di interesse);
- **determinazione delle "valute rilevanti"**, trattasi delle valute il cui peso misurato come quota sul totale attivo oppure sul passivo del portafoglio bancario risulta superiore al 5%. Ciascuna valuta rilevante definisce un aggregato di posizioni. Le valute il cui peso è inferiore al 5% sono aggregate fra loro;
- **classificazione delle attività e passività in fasce temporali** (sono definite 14 fasce temporali). Le attività e le passività a tasso fisso sono classificate in 14 fasce temporali in base alla loro vita residua. Le attività e le passività a tasso variabile sono ricondotte nelle diverse fasce temporali sulla base della data di rinegoziazione del tasso di interesse. Specifiche regole di classificazione sono previste per alcune poste, che sono:
  - i c/c attivi sono classificati nella fascia "a vista" mentre la somma dei c/c passivi e dei depositi liberi è da ripartire secondo le seguenti indicazioni:
    - nella fascia "a vista", convenzionalmente, una quota fissa del 25% (c.d. "componente non core");
    - per il rimanente importo (c.d. "componente core") nelle successive otto fasce temporali (da "fino a 1 mese" a "4-5 anni") in misura proporzionale al numero dei mesi in esse contenuti;
    - per le quote di OICR si applica quanto previsto per il requisito patrimoniale sui rischi di mercato;
    - Le posizioni in sofferenza, incagliate e scadute e/o sconfinanti deteriorate, diverse da quelle valutate in bilancio al fair value, vanno rilevate nelle pertinenti fasce di vita residua sulla base

delle previsioni di recupero dei flussi di cassa sottostanti effettuate dalla banca ai fini delle ultime valutazioni di bilancio disponibili. Le nuove posizioni per le quali tali valutazioni non sono disponibili vanno, convenzionalmente, allocate nelle differenti fasce temporali sulla base di una ripartizione proporzionale, utilizzando come base di riparto la distribuzione nelle varie fasce di vita residua (a parità di tipologia di deterioramento) delle previsioni di recupero effettuate sulle altre posizioni deteriorate.

- **ponderazione delle esposizioni nette di ciascuna fascia.** In ciascuna fascia le posizioni attive e passive sono compensate, ottenendo una posizione netta. La posizione netta per fascia è moltiplicata per il corrispondente fattore di ponderazione. I fattori di ponderazione per fascia sono calcolati come prodotto tra un'approssimazione della duration modificata relativa alla fascia e la variazione ipotetica dei tassi definita dalla Banca d'Italia in base al modello adottato.

Il modello utilizzato dalla Banca è quello dello “**shock dei tassi definito in base al modello Supervisory Test con applicazione del vincolo di non negatività dei tassi**”. In sostanza viene calcolato l'impatto di una variazione dei tassi pari a + 200 punti base (*se la Banca ha una sensitivity lato attivo*) oppure - 200 punti base (*se la Banca ha una sensitivity lato passivo*) garantendo il vincolo di non negatività dei tassi. Tale vincolo è calcolato considerando, alla data di rilevazione, i valori della curva di riferimento di mercato costruita considerando:

- come tassi per le scadenze fino a dodici mesi il tasso EURIBOR;
- come scadenze per ciascuna delle tredici fasce di vita residua dello scadenziere (*escludendo dal computo la fascia “a vista”*)<sup>7</sup>, il tasso corrispondente al limite superiore di ciascuna fascia<sup>8</sup>. Per la fascia “oltre 20 anni” l'EURIRS a 30 anni;
- **somma delle esposizioni nette ponderate delle diverse fasce**, è l'esposizione ponderata netta per aggregato in base alla valuta, approssima la variazione di valore attuale delle poste denominate nella valuta dell'aggregato nell'eventualità dello shock ipotizzato;
- **aggregazione nelle diverse valute attraverso la somma dei valori positivi delle esposizioni ponderate nette per aggregato**, il valore ottenuto rappresenta la variazione di valore economico aziendale a fronte dello scenario ipotizzato;
- **determinazione dell'indicatore di rischio rappresentato dal rapporto tra l'impatto di una variazione ipotetica dei tassi pari a +/- 200 punti base sull'esposizione al rischio tasso di interesse e il valore del patrimonio ai fini di Vigilanza.** La Banca d'Italia pone come soglia di attenzione un valore pari al 20%. La Banca è cioè tenuta a valutare l'impatto di una variazione ipotetica dei tassi pari a +/- 200 punti base sull'esposizione al rischio di tasso di interesse relativo al portafoglio bancario. Nel caso in cui si determini una riduzione del valore economico della Banca superiore al 20% del Patrimonio di Vigilanza, la Banca d'Italia approfondisce con la stessa Banca i risultati e si riserva di adottare opportuni interventi.

La prova di stress sul rischio tasso di interesse è realizzata mediante il modello dello shock parallelo dei tassi che prevede la variazione ipotetica dei tassi pari ad un fattore di rischio che consiste nello shock parallelo della curva di 200 bps sull'esposizione al rischio di tasso d'interesse.

<sup>7</sup> Si ritiene non significativo considerare la fascia “a vista” in quanto soggetta a ponderazione nulla.

<sup>8</sup> Ciò, privilegiando la semplificazione di carattere computazionale che ne deriva, rispetto all'affinamento nelle misurazioni che si determinerebbe impiegando i tassi riferiti alla durata media di ciascuna fascia. Ad es. per la fascia “da oltre 1 anno a 2 anni” verrebbe considerato il tasso EURIRS a 2 anni.

Frequenza di misurazione di questa tipologia di rischio

La misurazione del capitale interno attuale, condotta attraverso il richiamato algoritmo semplificato indicato dalla Circolare 263/06 di Banca d'Italia, viene effettuata su base trimestrale.

## INFORMATIVA QUANTITATIVA

### LETTERA B

Coerentemente con il metodo di misurazione del rischio di tasso di interesse adottato dal management, l'aumento/diminuzione degli utili o del capitale economico (o di altri indicatori rilevanti) è ripartito per principali valute nell'ipotesi di uno shock dei tassi verso l'alto o verso il basso.

Fascia Temporale	31 dicembre 2012			Scenario di shock +200bp		Scenario di shock -200bp	
	Attività	Passività	Posizione Netta	Fattori di Ponderazione	Posizione Netta Ponderata	Fattori di Ponderazione	Posizione Netta Ponderata
AVISTA	304.394	122.439	181.955	0,00%	0	0,00%	0
1G-1M	11.109	43.287	-32.178	0,08%	-26	0,00%	1
1M-3M	27.342	106.077	-78.735	0,32%	-252	-0,03%	24
3M-6M	20.917	12.257	8.660	0,72%	62	-0,12%	-10
6M-1A	23.835	28.032	-4.197	1,43%	-60	-0,23%	10
1A-2A	29.017	74.818	-45.801	2,77%	-1.269	-0,53%	244
2A-3A	26.064	40.002	-13.938	4,49%	-626	-1,07%	150
3A-4A	17.525	17.780	-255	6,14%	-16	-1,87%	5
4A-5A	15.477	17.780	-2.303	7,71%	-178	-2,97%	68
5A-7A	13.108	0	13.108	10,15%	1.330	-5,74%	-753
7A-10A	5.019	0	5.019	13,26%	666	-10,44%	-524
10-15A	2.022	0	2.022	17,84%	361	-17,84%	-361
15-20A	558	0	558	22,43%	125	-22,43%	-125
SUP20A	460	0	460	26,03%	120	-26,03%	-120
<b>TOTALI</b>	<b>496.847</b>	<b>462.474</b>	<b>34.373</b>		<b>267</b>	<b>Requisito Patrimoniale</b>	<b>9</b>

## TAVOLA 15

### SISTEMI E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

#### Informativa qualitativa

##### Processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione

L'8 aprile 2011, a seguito di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del giorno precedente, sono entrate in vigore le nuove Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalla Banca d'Italia (nel seguito "Disposizioni" o "Provvedimento").

Le citate Disposizioni, si prefiggono l'obiettivo di *"pervenire – nell'interesse di tutti gli stakeholder – a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di 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 il sistema nel suo complesso."*

In attuazione dell'obiettivo sopra richiamato, ai fini dell'approvazione assembleare di cui all'art. 30 dello Statuto sociale, si illustrano le politiche di remunerazione e incentivazione del **Credito Cooperativo Reggiano – Società Cooperativa**, approvate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **15 aprile 2013** previa valutazione in merito alla rispondenza al quadro normativo di riferimento da parte della Funzione di Compliance.

#### **Principi generali**

Il sistema di remunerazione ed incentivazione del Credito Cooperativo Reggiano – Società Cooperativa si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

Il Credito Cooperativo Reggiano – Società Cooperativa ha proceduto ad un'analisi delle disposizioni recate dal Provvedimento e ad una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità ivi richiamato (par. 3.3, in base al quale *"le banche osservano le presenti disposizioni con modalità appropriate alle loro caratteristiche, dimensioni, complessità dell'attività svolta"*).

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della Banca - del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito il Credito Cooperativo Reggiano – Società Cooperativa, 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 banca tradizionale che

limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio. L'attività della Banca si rivolge prevalentemente nei confronti dei soci e in un contesto di forte radicamento nel territorio, di cui è espressione.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione dell'appartenenza alla quarta macro-categoria SREP, costituendo, quindi, ai fini del Provvedimento, "intermediario minore", la Banca ha ritenuto di non applicare le disposizioni di cui ai paragrafi:

- 5.2.3, attinente il riconoscimento di una quota sostanziale di retribuzione variabile in azioni o strumenti innovativi e non innovativi di capitale;
- 5.2.4, inerente il differimento di una quota sostanziale della retribuzione variabile nel tempo, e, conseguentemente, 5.2.5 inerente i meccanismi di correzione che operano durante il periodo di differimento (cd. sistemi di malus);
- 5.3, secondo periodo, attinente il trattenimento per 5 anni e l'assoggettamento a meccanismi di rettifica ex post dei benefici pensionistici discrezionali.

La Banca ha, inoltre, deciso di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Le relative funzioni sono svolte dal medesimo organo amministrativo.

In particolare a integrazione dei compiti già ricadenti sull'organo amministrativo si evidenziano i seguenti:

- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili (e addetti di inquadramento più elevato) delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornire adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea.

Ciò premesso, sempre in applicazione del già citato principio di proporzionalità, la Banca ha definito le proprie politiche di remunerazione, fermo restando il rispetto degli obiettivi del Provvedimento, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva ovvero individuale, applicabile.

#### **IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"**

In applicazione del paragrafo 3.2 delle citate Disposizioni, la Banca ha individuato i seguenti soggetti:

1. i componenti il Comitato Esecutivo;
2. il Direttore Generale;
3. il Vice Direttore Generale;
4. il Responsabile dell'Area Amministrativa;
5. il Responsabile dell'Area Commerciale;
6. il Responsabile del Servizio Amministrativo;
7. il Responsabile del Servizio Crediti;
8. il Responsabile della Funzione di Compliance;
9. il Responsabile della Funzione di Risk Controlling;
10. il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio.

## A) ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli Organi Sociali del Credito Cooperativo Reggiano – Società Cooperativa 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.

### A.1) Amministratori

Gli Amministratori:

- sono destinatari di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea di euro 150,00 e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni. Il rimborso chilometrico per l'utilizzo dell'autovettura privata è calcolato mediante utilizzo delle tabelle del CCNL del Credito Cooperativo;
- sono destinatari di un compenso annuale stabilito dall'Assemblea pari ad euro 5.000,00;
- componenti del Comitato Esecutivo, sono parimenti destinatari di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea di euro 150,00 e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni. Il rimborso chilometrico per l'utilizzo dell'autovettura privata è calcolato mediante utilizzo delle tabelle del CCNL del Credito Cooperativo;
- componenti della Commissione per le operazioni con i soggetti collegati, sono parimenti destinatari di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea di euro 150,00 e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni. Il rimborso chilometrico per l'utilizzo dell'autovettura privata è calcolato mediante utilizzo delle tabelle del CCNL del Credito Cooperativo;
- in nessun caso gli Amministratori sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche;
- tutti gli Amministratori dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile" (D&O), deliberate anch'esse dall'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisce 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 ed i componenti di eventuali comitati tecnici con funzioni consultive, oltre al gettone e compenso annuale sopra stabilito, avvalendosi anche delle informazioni fornite dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre Banche della Categoria e correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte.

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche, si rappresenta che le disposizioni di Statuto assegnano, in particolare al Presidente, numerosi compiti e correlate responsabilità.

L'impegno è, in particolare, ravvisabile nelle disposizioni di Statuto che attribuiscono al Presidente un ruolo di coordinamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea (art. 40, primo comma, e art. 26, Statuto) nonché l'onere di far pervenire ai componenti il Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari (cfr. art. 2381, primo comma, cod. civ.; art. 40, primo comma, Statuto).

Tale attività comporta un raccordo con la Direzione che ha il compito – unitamente alla struttura – di predisporre la documentazione di natura tecnica per le riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Più in generale, il Presidente si pone quale interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati eventualmente costituiti, e comunque quale soggetto che indirizza l'attività degli Organi collegiali.

A questa funzione si aggiungono i compiti propri di legale rappresentante della società attribuiti al Presidente da norme statutarie e dal codice civile.

Infine, nella specifica realtà della Banca di Credito Cooperativo, il Presidente è anche chiamato ad un particolare impegno nella relazione con la base sociale della stessa.

Analoghe considerazioni possono svolgersi per il Vice Presidente sia per i profili di sostituzione del Presidente (art. 40, secondo comma, Statuto) che per i naturali rapporti di stretta collaborazione che si instaurano fra detti esponenti aziendali.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

## **A.2) Sindaci**

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso annuale stabilito dall'Assemblea pari ad euro 23.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale e di euro 15.000,00 ciascuno per i Sindaci Effettivi per la durata del triennio e del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni. Il rimborso chilometrico per l'utilizzo dell'autovettura privata è calcolato mediante utilizzo delle tabelle del CCNL del Credito Cooperativo;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", (D&O) deliberate dall'Assemblea.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

## **A.3) Revisione legale dei conti**

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.lgs. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

## **B) PERSONALE DIPENDENTE**

### **B.1) Direttore Generale e altri dirigenti**

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto sociale. Tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, 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, del 22 maggio 2008. In particolare, una parte del trattamento economico applicato al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è di carattere fisso e invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti.

Tale parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo);

- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il dirigente o riconoscere una particolare prestazione. I benefit comprendono:
  - coperture previdenziali/assicurative;
  - comodato d'uso di autovettura, strumenti di comunicazione, buoni pasto.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali e comprende:

- **premio annuale** 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, riferendosi, in via generica, ai "risultati aziendali conseguiti", l'erogazione dello stesso avviene in considerazione dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati in termini di performance misurate al netto dei rischi. Per la determinazione di tale premio si farà riferimento al premio medio riferito ai quadri direttivi di 4° livello ai fini dell'art 48 del CCNL dei quadri direttivi e delle aree professionali secondo dei parametri definiti dal Consiglio di Amministrazione;
- **premio fedeltà** erogato al compimento dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento secondo i parametri stabiliti dalla contrattazione nazionale;
- **incentivi**. Ai sensi dell'Articolo 50 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane, come modificato dall'Accordo di rinnovo del 21 dicembre 2012, non può essere adottato un sistema incentivante nei confronti delle predette categorie professionali laddove:
  - a) con riferimento al bilancio dell'anno immediatamente precedente non si sia in possesso dei requisiti per l'erogazione del Premio di risultato disciplinato dall'Articolo 48 del CCNL;
  - b) nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante, la Banca sia stata oggetto di intervento da parte dei "Fondi di Garanzia" del Movimento ovvero, al momento dell'adozione del sistema, la banca sia in attesa di detto intervento;
  - c) nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante la Banca sia stata destinataria di una delle misure emergenziali di cui all'art. 22, parte terza, del CCNL ovvero tali azioni siano state avviate al momento dell'adozione del sistema.

I medesimi vincoli sono adottati con le presenti Politiche con riguardo al Direttore Generale e agli altri Dirigenti.

La Banca non ha adottato un sistema incentivante;

- **ulteriori erogazioni** connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione. Per tali erogazioni s'intendono quelle corrisposizioni di carattere individuale, 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, come sopra descritti - che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento/introduzione di nuove procedure).

La Banca assicura un prudente equilibrio fra componente fissa e variabile della retribuzione del Direttore Generale e degli altri dirigenti, al fine di non limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia. Pertanto, il peso relativo di tutte le componenti variabili non eccederà il 25 per cento della retribuzione annua

lorda fissa globale dei medesimi soggetti a livello individuale e nell'insieme dei soggetti individuati nella categoria.

In presenza di comportamenti fraudolenti, colpa grave, o violazione delle istruzioni di vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione del 100 per cento, dei bonus percepiti a titolo incentivante. Tale obbligo è circoscritto a 2 anni successivi alla corresponsione del bonus (clausole di claw back).

Infine, al Direttore Generale e agli altri dirigenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 58 del CCNL Dirigenti.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro è previsto un trattamento economico ad personam (c.d. golden parachutes).

In ogni caso, tali compensi sono limitati a numero cinque annualità della retribuzione fissa.

Attualmente non sono in essere tali compensi.

Le informazioni sui compensi corrisposti al Direttore Generale e agli altri dirigenti, ai sensi di quanto disciplinato dal paragrafo 16 dello IAS 24, sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio, nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

## **B.2) Quadri Direttivi e Aree Professionali**

Le retribuzioni corrisposte al personale della BCC appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono determinate sulla base 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, del 21 dicembre 2012, nonché del contratto di secondo livello stipulato il 10 dicembre 2009 ed il 18 dicembre 2009 dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna.

In particolare, il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali si compone di una parte fissa e invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo);
- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore o riconoscere una particolare prestazione). I benefit comprendono:
  - coperture previdenziali/assicurative;
  - strumenti di comunicazione, buoni pasto.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlata a risultati aziendali ovvero al raggiungimento di specifici obiettivi stabili per gruppi omogenei di lavoratori oppure individuali, e comprende:

- **erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL** per i quadri direttivi e le aree professionali, denominata Premio di risultato, che ha come presupposto incrementi di produttività e qualità del lavoro, nonché l'andamento economico dell'Azienda ed altri elementi di competitività definiti dal secondo livello di contrattazione collettiva, in coerenza con i parametri stabiliti dall'Accordo Collettivo Nazionale del 23

novembre 2006 e dal CCNL 21 dicembre 2012, in relazione ai risultati conseguiti da ciascuna BCC/CRA nell'anno di misurazione rapportati ai risultati ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti; l'ammontare del "Premio di risultato" non è preventivabile dato che, in relazione alle variabili stabilite in ambito collettivo, esso viene calcolato dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna sulla base anche dei risultati conseguiti dalle BCC/CRA a livello regionale previa verifica con le Organizzazioni sindacali ai sensi del CIR vigente e, comunque, nel passato è risultato, indicativamente, non superiore al 5% della retribuzione complessiva;

- **premio fedeltà** erogato al compimento dei 25 anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel movimento secondo i parametri stabiliti dalla contrattazione nazionale e regionale;
- **sistema incentivante.** Ai sensi dell'Articolo 50 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane, come modificato dall'Accordo di rinnovo del 21 dicembre 2012, non può essere adottato un sistema incentivante nei confronti delle predette categorie professionali laddove:
  - d) con riferimento al bilancio dell'anno immediatamente precedente non si sia in possesso dei requisiti per l'erogazione del Premio di risultato disciplinato dall'Articolo 48 del CCNL;
  - e) nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante, la Banca sia stata oggetto di intervento da parte dei "Fondi di Garanzia" del Movimento ovvero, al momento dell'adozione del sistema, la banca sia in attesa di detto intervento;
  - f) nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante la banca sia stata destinataria di una delle misure emergenziali di cui all'art. 22, parte terza, del CCNL ovvero tali azioni siano state avviate al momento dell'adozione del sistema.

La Banca non ha adottato un sistema incentivante;

- **ulteriori erogazioni** connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione. Per tali erogazioni s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, 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, come sopra descritti - che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento/introduzione di nuove procedure).

La Banca assicura un corretto bilanciamento fra componente fissa e variabile della retribuzione dei quadri direttivi e degli appartenenti alle aree professionali, al fine di non limitare la sua capacità di mantenere (o raggiungere) un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

Pertanto, il peso relativo di tutte le componenti variabili non eccederà il 20 per cento della retribuzione annua lorda fissa globale dei medesimi soggetti a livello individuale e nell'insieme dei soggetti individuati nella categoria.

In presenza di comportamenti fraudolenti, colpa grave, o violazione delle istruzioni di vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione del 100 per cento, dei bonus percepiti a titolo incentivante. Tale obbligo è circoscritto a 2 anni successivi alla corresponsione del bonus (clausole di claw back).

Infine, ai quadri direttivi e alle aree professionali compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 83 del relativo CCNL.

Non sono previsti compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. golden parachutes).

### **B.3) Funzioni di controllo interno**

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'inquadramento contrattuale, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto tenuto conto dei requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza richiesti.

La Banca non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale.

La parte variabile della remunerazione deve risultare contenuta. Pertanto, il peso relativo di tutte le componenti variabili non eccederà il 20 per cento della retribuzione annua lorda fissa globale dei medesimi soggetti a livello individuale e nell'insieme dei soggetti individuati nella categoria.

### **C) COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI**

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Con riferimento ai collaboratori a progetto assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore della Legge 92/2012 e a quelli non iscritti in appositi albi, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto; per i collaboratori a progetto assunti successivamente al 18 luglio 2012, il compenso viene stabilito in linea con i parametri delle retribuzioni minime previste dal CCNL applicabile per le figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza sia analogo a quello del collaboratore a progetto, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione.

## INFORMATIVA QUANTITATIVA

L'8 aprile 2011, a seguito di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del giorno precedente, sono entrate in vigore le nuove Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalla Banca d'Italia (nel seguito "Disposizioni") che stabiliscono, tra l'altro, i riferimenti concernenti l'obbligo di assicurare all'Assemblea adeguata informativa sulla definizione e attuazione delle politiche citate.

L'adempimento è volto a informare l'Assemblea in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione con particolare 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; (iv) agli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile; (v) alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati; (vi) alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni .

Nell'attuazione delle politiche di remunerazione, la Banca ha posto in essere attività conformi alle politiche deliberate dall'Assemblea lo scorso 20 maggio 2012 e ai riferimenti citati.

Con riguardo al processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione si richiama in premessa che il sistema di remunerazione degli Organi Sociali della Banca 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.

Nel rispetto delle politiche di remunerazione adottate, 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 alla responsabilità assunte;
- ha stabilito il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti, e provvede 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, del 22 maggio 2008;
- 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, del 21 dicembre 2012 nonché del contratto di secondo livello stipulato il 10 e 18 dicembre 2009 dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo dell'Emilia Romagna.

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 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 Dirigenti** relativo all'esercizio 2011 non è stato erogato.\*
- **Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale del 9 e 18 dicembre 2009, secondo i parametri stabiliti dagli Accordi Collettivi Nazionali del 23 novembre 2006 e 21 dicembre 2007, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. Il relativo importo per il 2012 è risultato pari ad una percentuale del 2,54% della retribuzione lorda fissa dei quadri direttivi e dei lavoratori delle aree professionali;
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza.** 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 non sono state riconosciute.

Dall'analisi dei dati si evince il rispetto dei limiti massimi della componente variabile sulla retribuzione annua lorda globale sia con riferimento ai dirigenti 0% (limite previsto 30%) sia con riferimento ai quadri direttivi e alle aree professionali 2,54% (limite previsto 20%).

\* Si precisa che il Dirigente ha rinunciato a tale premio a fronte dell'assegnazione di una nuova autovettura aziendale ad uso promiscuo di suo gradimento.

Il Consiglio ha deliberato il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sulla base di criteri ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato. Con riferimento ai collaboratori a progetto assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore della Legge 92/2012 e a quelli non iscritti in appositi albi, si è fatto riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto; per i collaboratori a progetto assunti successivamente al 18 luglio 2012, il compenso è stato stabilito in linea con i parametri delle retribuzioni minime previste dal C.C.N.L. applicabile per le figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza fosse analogo a quello del collaboratore a progetto, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione.

Di seguito si precisa, in forma tabellare, il valore aggregato delle componenti fisse e variabili della retribuzione, rilevata secondo il principio della competenza economica dell'anno 2012, riferita alle diverse categorie di percettori. L'informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali e in attuazione del principio di proporzionalità di cui alle menzionate Disposizioni.

Di seguito si precisa, in forma tabellare, il valore aggregato delle componenti fisse e variabili della retribuzione riferita alle diverse categorie di percettori (dati espressi in unità di euro). L'informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali e in attuazione del principio di proporzionalità di cui alle menzionate Disposizioni.

RUOLI	RETRIBUZIONE				
	Nr.	FISSA <sup>9</sup>	% FISSA	VARIABILE <sup>10</sup>	% VARIABILE
<b>Amministratori con particolari incarichi</b>	2	64.304	100		
<b>Altri amministratori</b>	8	49.594	100		
<b>Sindaci</b>	5	58.581	100		
<b>Alta Direzione e Responsabili di Area</b>	3	515.506	99,28	3.704	0,72
<b>Responsabili delle funzioni di controllo interno</b>	2	115.644	97,53	2.930	2,47
<b>Altri dipendenti</b>	82	3.130.012	97,48	80.891	2,52
<b>Collaboratori</b>	1	60.112	100		

Si precisa che il numero degli amministratori e dei sindaci è superiore a quanto attualmente previsto dalla composizione degli organi collegiali in quanto nel corso del 2012, in sede di rinnovo delle cariche sociali, sono stati eletti 1 nuovo amministratore e 2 nuovi sindaci. Per cui è stato corrisposto agli esponenti uscenti il compenso pro rata per il periodo dal 01/01/2012 al 20/05/2012.

Si precisa che nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta alle categorie di soggetti sopra indicati attraverso azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

Si precisa, inoltre, che gli importi inerenti alle componenti variabili **non** sono stati soggetti a differimento temporale nella corresponsione.

Infine, ai sensi delle istruzioni della Banca d'Italia attinenti la raccolta di informazioni sui cd. " *high earners*"<sup>11</sup> si precisa che la Banca ha comunicato nei termini previsti la non esistenza di tali soggetti nel proprio organico.

<sup>9</sup> Compongono la parte fissa della retribuzione:

- per gli Organi Sociali: compenso fisso stabilito dall'Assemblea/gettone di presenza.
- per chi è titolare di partita iva (sindaci e consiglieri) il compenso comprende l'iva e la ritenuta d'acconto
- per il personale dipendente:
  - stipendio;
  - eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
  - altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (dettagliare le fattispecie ricorrenti quali, ad es., eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo);
  - eventuali pattuizioni individuali accordate provvisoriamente in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego – c.d. "variabili" garantite – quali "welcome bonus", sign-on bonus" "minimum bonus";
  - benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a \_\_\_\_ (ad es.: a fidelizzare il dipendente o premiare una particolare prestazione); \_\_\_\_ (Previdenziali/Assicurativi); \_\_\_\_ (comodato d'uso di un immobile, autovettura, cellulare, titoli di viaggio, buoni benzina, buoni pasto, etc.);

<sup>10</sup> Compone la parte variabile della retribuzione tutto ciò che non è ricompreso nella nota precedente (quindi anche la componente variabile riveniente dalla contrattazione nazionale).

<sup>11</sup> Ovvero, personale la cui remunerazione totale è pari ad almeno un milione di euro su base annuale.