



Qualcosa su cui riflettere

Applicazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle Banche.

Risposta alla lettera del Governatore dell'11 gennaio 2012

Il Governatore della Banca d'Italia, Ignazio Visco, con lettera dell'11 gennaio 2012, ha richiamato l'attenzione dell'intero sistema bancario in ordine a un'attenta applicazione delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle Banche. Nella menzionata lettera il Governatore sottolinea come il concreto assolvimento di funzioni ampie e cruciali, quali sono - tipicamente - quelle assegnate agli Organi di governo societario, richieda che in tali Organi siano presenti soggetti: (i) pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi connessi; (ii) dotati di professionalità adeguate al ruolo; (iii) con competenze diffuse ed opportunamente diversificate; (iv) con possibilità di dedicare tempo e risorse adeguate all'incarico ricoperto. Il Governatore chiede, quindi, alle Banche di porre particolare attenzione al processo di nomina di tali soggetti ritenendo necessario "ai fini delle nomine o della cooptazione dei consiglieri, che il Consiglio di Amministrazione in via preventiva:

- a. identifichi la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi di composizione sopraelencati;*
- b. verifichi la rispondenza tra la composizione ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.*

Il Consiglio di Amministrazione di BCC Laudense Lodi, nel corso della seduta del 15 aprile scorso, ha approvato all'unanimità il documento di seguito riportato.

Estratto del verbale del Consiglio di Amministrazione del 15 Aprile 2013

Il giorno 15 aprile 2013, alle ore 17.00 in Lodi, presso la Sede di Via Garibaldi n. 5 della Banca di Credito Cooperativo Laudense-Lodi, S. c., a seguito di convocazione a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione sig. Giancarlo Geroni, si è riunito il Consiglio di Amministrazione per discutere e deliberare in merito al seguente:

Ordine del Giorno

....omissis....

Dalla presidenza

....omissis....

c) Applicazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle Banche. Aggiornamento della propria autovalutazione da parte del consiglio di amministrazione

....omissis....

Assume la Presidenza della riunione il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Geroni rag. Giancarlo, il quale, presa la parola, chiama a svolgere le mansioni di Segretario il Direttore Generale, dott. Periti, che accetta.

Il Presidente **omissis**.... dichiara il Consiglio regolarmente costituito e la seduta aperta e valida.

Il Presidente passa quindi alla trattazione dell'ordine del giorno.

....omissis....

Il Presidente apre la trattazione in argomento ricordando come la necessità di migliorare progressivamente il governo societario delle banche sia, da alcuni anni ormai, richiamata con crescente frequenza ed intensità dalla Banca d'Italia. In tale contesto, come si ricorderà, l'11 Gennaio 2012 il Governatore della Banca d'Italia ha inviato un'apposita lettera all'attenzione dell'industria bancaria in ordine ad una attenta e puntuale applicazione delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle Banche.

E' utile rammentare che il Governatore, dopo aver ricordato che le banche sono tenute, in ragione della vigente disciplina, a condurre periodiche autovalutazioni sulla *governance* al fine di assicurare che la funzionalità degli Organi di governo sia garantita nel continuo, chiese alle banche di trasmettere alla Vigilanza, entro il 31 marzo dello scorso anno, un documento di autovalutazione sulla *governance* medesima delle singole banche.

Nella menzionata lettera il Governatore sottolineava come il concreto assolvimento di funzioni ampie e



cruciali, quali sono - tipicamente - quelle assegnate agli Organi di governo societario, richiede che in tali Organi siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi connessi;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo;
- con competenze diffuse ed opportunamente diversificate;
- con possibilità di dedicare tempo e risorse adeguate all'incarico ricoperto.

Il Governatore chiede, quindi, alle Banche di porre particolare attenzione al processo di nomina di tali soggetti ritenendo necessario *“ai fini delle nomine o della cooptazione dei consiglieri, che il Consiglio di Amministrazione in via preventiva:*

A identifichi la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi di composizione sopraelencati;

B verifichi la rispondenza tra la composizione ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.”

Nel contesto sopra delineato, venne chiesto alle Banche di condurre al riguardo un'autovalutazione e di trasmettere all'Organo di Vigilanza, entro il 31 marzo 2012, un documento nel quale fossero essere sintetizzati:

- le metodologie utilizzate per condividere il processo di autovalutazione;
- i profili oggetto di analisi; eventuali soggetti terzi coinvolti nella procedura di valutazione e le modalità con cui essi sono stati scelti;
- principali risultati emersi e le azioni intraprese per rimediare ai punti di debolezza identificati.

Attesa la rilevanza del tema per l'intero sistema del Credito Cooperativo, prosegue il Presidente, lo stesso fu approfondito dalla Federazione Lombarda di concerto con la Federazione Italiana che ha elaborato alcuni schemi di supporti documentali per consentire alle singole BCC di assolvere in modo consapevole e responsabile gli adempimenti richiesti, anche tenendo conto delle peculiarità che caratterizzano le banche a mutualità prevalente. Il Presidente evidenzia parimenti come la Vigilanza auspichi l'adozione di un processo "dinamico" che, prendendo le mosse dalla precedente autovalutazione, determini un aggiornamento, orientativamente almeno annuale, del processo di autovalutazione al fine di favorire il monitoraggio periodico delle funzionalità dei consigli di amministrazione ed agevolare il superamento delle eventuali carenze emerse; infatti, come richiamato già lo scorso anno, le banche sono chiamate alla conduzione di periodiche autovalutazioni ritenute necessarie per assicurare che le funzionalità del massimo organo apicale siano garantite nel continuo.

Il consiglio di amministrazione dovrà pertanto riformulare le proprie considerazioni sul tema ogniqualvolta lo reputerà utile, e, comunque, nelle situazioni in cui cambiano i profili dei rischi assunti dalla BCC,

qualora mutino i contesti di riferimento e l'andamento delle economie dei territori di operatività ed in occasione di particolari eventi della vita sociale e societaria quali il rinnovo delle cariche sociali, le cooptazioni, le operazioni di aggregazione o gli esiti delle ispezioni della Vigilanza, soprattutto se detti eventi influiscono sulla composizione e sulla funzionalità del Consiglio medesimo.

Compete al Consiglio di Amministrazione infatti identificare *“...preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione... al corretto assolvimento delle funzioni di governo, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno a questi fini”*. La lettera del Governatore precisa altresì che, se la nomina deve essere effettuata dall'Assemblea, i risultati delle analisi summenzionate devono essere portate a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati da presentare possa tener conto delle professionalità richieste; agli stessi fini, è opportuno che la proposta di candidati avanzata dai soci o dal consiglio venga corredata da un curriculum volto ad identificare per quale profilo teorico ciascuno di essi risulta adeguato.

In merito alla prescrizione relativa al rendere noti alla base sociale gli elementi informativi ad esito dell'autovalutazione prescritta il Presidente ritiene che tale informativa, in occasione del rinnovo cariche, sia da fornire tramite il deposito presso la sede sociale (sul sito internet della BCC) del documento recante l'esito dell'autovalutazione, facendone menzione, come avvenuto, nell'avviso di convocazione dell'assemblea per il rinnovo cariche.

Il Presidente ritiene parimenti che il verbale consiliare della riflessione mirata all'autovalutazione possa costituire il *master document* da utilizzare sia per l'informativa preventiva ai soci che, per dar conto delle riflessioni fatte, per finalità connesse alla verbalizzazione dell'operato della prossima assemblea.

Il presidente, avvalendosi del portato della compilazione di un questionario preventivamente diffuso tra gli astanti, procede con il sintetizzare gli elementi emersi e da inizio alla discussione ad esito della quale sortirà quel documento di autovalutazione richiesto al consiglio uscente.

Per esigenze di verbalizzazione si eviterà, con l'accordo di tutti i consiglieri e del collegio sindacale unanime, di riportare verbatim gli interventi di ciascuno privilegiando, in un'ottica di sintesi, il portato finale della discussione intrapresa.

Il Presidente ricorda che, nel condurre il processo di autovalutazione quali-quantitativo richiesto, la BCC, soprattutto nella formulazione del questionario di riflessione già distribuito e testè citato, ha scelto una metodologia operativa che si basa sull'analisi delle venti Disposizioni primarie e secondarie in materia di requisiti di onorabilità e professionalità per le Banche di Credito Cooperativo, nonché dei riferimenti statutari e regolamentari adottati.



In particolare:

l'articolo 26 del Testo Unico Bancario;

- gli articoli 2 e 5 del Regolamento del Ministro del Tesoro del 18 marzo 1998 n. 161;
- le Disposizioni in materia di governo societario del 4 marzo 2008;
- le Disposizioni di Vigilanza, Titolo II, Capitolo 2 della Circolare Banca d'Italia 229/99;
- lo Statuto della Banca, che è conforme allo statuto tipo delle BCC approvato dalla Banca d'Italia il 21 febbraio 2011, come da ultimo modificato con delibera assembleare del 22 maggio 2011 e che oltre a rappresentare il punto di intersezione dei diversi piani normativi disciplinanti il "modello" societario delle BCC (Testo Unico bancario, Codice Civile e leggi speciali sulla cooperazione), rappresenta un corpus normativo uniforme, in linea con i caratteri propri di una speciale impresa bancaria cooperativa a mutualità prevalente e rappresenta, altresì, lo strumento normativo "bussola" dei doveri e dei poteri degli esponenti; in tale ambito rilevano:
 - l'articolo 32 inerente alla composizione del Consiglio di Amministrazione che al secondo comma stabilisce i requisiti per la nomina dei consiglieri e dell'articolo 35 relativo alla istituzione di speciali comitati con funzioni consultive, istruttorie e propositive;
 - l'articolo 2, che rappresenta il compendio dei principi ispiratori delle banche della Categoria, richiama espressamente la Banca, e quindi i suoi amministratori, ad agire in coerenza con la Carta dei Valori del Credito Cooperativo;
 - l'articolo 33, dove vengono fissati limiti al numero degli amministratori;
- il punto 10 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che sancisce per tali esponenti che *"gli amministratori del Credito Cooperativo si impegnano sul proprio onore a partecipare alle decisioni in coscienza ed autonomia, a creare valore economico e sociale per i soci e la comunità, a dedicare il tempo necessario a tale incarico, a curare personalmente la propria qualificazione professionale e formazione permanente"*;
- il punto 8 della Carta dei Valori del Credito Cooperativo, che stabilisce che *"Il Credito Cooperativo si impegna a favorire la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali"*;
- i regolamenti adottati dalla Banca e segnatamente: il regolamento assembleare ed elettorale, la regolamentazione sui limiti al cumulo degli incarichi e sui flussi informativi;
- i riferimenti rilevanti del Codice Etico adottato dalla Banca.

In tale contesto, la Banca ha inoltre tenuto conto dell'avvertenza all'articolo 32 dello Statuto, laddove viene previsto che la *"società favorirà una composizione articolata del Consiglio di Amministrazione, che salvaguardi la rappresentanza della base sociale nella sua totalità, in termini di categorie economiche, professionalità, ambito territoriale, età anagrafica, appartenenza di genere complessivamente presenti"*, nonché delle previsioni del Regolamento elettorale approvato il 23 maggio 2010, in particolare all'articolo 23 che definisce i requisiti per candidarsi come amministratore¹.

Professionalità e composizione degli Organi: Con riferimento all'identificazione della composizione quali-quantitativa considerata ottimale in relazione agli obiettivi richiesti il presidente osserva quanto segue.

- **Profili quantitativi:** con riferimento alla composizione quantitativa, il numero degli amministratori è definito dal primo comma dell'articolo 32 dello Statuto, in un numero massimo di tredici. L'attuale numero di nove risponde all'esigenza di non avere un Organo pletorico e di garantire comunque un'articolata composizione del Consiglio in relazione alla base sociale, nonché un'adeguata dialettica interna. Si reputa, pertanto, la composizione quantitativa dell'Organo adeguata e coerente con le disposizioni richiamate. Si evidenzia, altresì, che la ripartizione dei compiti tra gli amministratori, anche in ragione delle competenze assegnate al Comitato Esecutivo, nel rispetto del ruolo collegiale assegnato dallo Statuto al Consiglio, sia coerente con il numero di quattro.
- **Profili qualitativi:** In relazione ai profili qualitativi della composizione degli Organi, la Banca, innanzitutto, ritiene indispensabile richiamarsi alle Disposizioni di natura primaria e secondaria soprammenzionate che impongono anche, in ragione del ruolo ricoperto, di possedere requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza. La Banca segue una specifica procedura attuativa delle Istruzioni di vigilanza in materia, posta in essere all'atto della nomina o dell'eventuale cooptazione di esponenti aziendali. Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione hanno i requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza richiesti dalle norme richiamate. Sempre con riferimento ai criteri qualitativi di composizione degli Organi, si reputa, inoltre, opportuno sottolineare come l'individuazione di alcuni dei profili qualitativi degli amministratori sia da rinvenirsi nel dettato dell'articolo 32 dello Statuto della Banca che definisce i requisiti per l'eleggibilità alla carica di amministratore e al primo comma stabilisce, coerentemente con la natura di società cooperativa a mutualità prevalente dell'azienda, che gli amministratori devono essere soci della stessa, previsione questa che è diretta conseguenza del modello democratico



della cooperazione di credito. Il peculiare profilo di *governance* di una Banca di Credito Cooperativo si fonda, infatti, su un sistema democratico elettivo di nomina degli amministratori, scelti dall'Assemblea dei soci tra i propri membri con voto capitolario. Ne consegue che gli Organi di governo sono composti da persone con esperienze pregresse, competenze e caratterizzazioni eterogenee, agevolando così, in modo coerente con il peculiare modello giuridico di tale tipologia di banche, la diversificazione della composizione degli Organi.

Nel contesto delineato, per una composizione ottimale dell'Organo, rileva anche la già richiamata avvertenza presente sotto il citato articolo 32 dello Statuto, ove si richiede nel Consiglio la rappresentanza delle diverse componenti della base sociale in termini di categorie economiche, ambito territoriale, appartenenza di genere, età anagrafica.

La Banca reputa un valore la presenza nel Consiglio dei rappresentanti dei soci in termini di espressione delle categorie economiche e del territorio.

A riguardo, il Consiglio osserva che, al 31 Dicembre 2012, la compagine sociale era pari a 2.274 soci e vede la partecipazione al capitale sociale per complessivi euro 6.177.022.

Essi risultavano così composti:

- Le famiglie consumatrici sono la maggioranza dei soci in quanto 1.933 sulla pluralità dei 2.274;
- Tra le imprese rappresentate nelle compagine sociale sono, di gran lunga, quelle di piccole dimensioni;
- La forma societaria più rappresentata è la S.r.l. (104 posizioni) segue la s.n.c. e la Ditta Individuale;

Sono rappresentate tutte le categorie dagli agri-

coltori, ai professionisti, ai commercianti, agli imprenditori;

Pertanto, è opportuno che siano presenti nel Consiglio rappresentanti delle categorie suddette. Al contempo è opportuno, ove già non assolto in applicazione dei riferimenti citati, che siano presenti anche rappresentanti delle comunità locali dove sono ubicati gli sportelli della Banca, che apportino il giusto grado di conoscenza delle comunità stesse e delle relative esigenze in termini di servizi bancari. La Banca ritiene, infatti, che le peculiarità strutturali delle banche di credito cooperativo a mutualità prevalente, determinate anche dalle disposizioni primarie e secondarie che ne definiscono la concreta operatività (quali ad esempio, i vincoli in materia di zona di competenza territoriale e prevalenza della operatività con i soci di cui agli articoli 17 e 18 dello Statuto) richiedano una presenza differenziata in Consiglio con riguardo non solo a professionalità prettamente tecniche dell'attività bancaria ma anche di conoscenza del territorio di insediamento e della base sociale.

Richiamati i criteri qualitativi, i consiglieri procedono ad identificare sommariamente alcune lacune nella propria composizione al fine di agevolare i soci nella scelta dei candidati.

Ad esito del questionario distribuito nei giorni scorsi emerge chiaramente come:

- la variabile "tempo da dedicare" sia per la qualcuno degli astanti un fattore scarso
- lo skill "autorevolezza" sia assolutamente da perfezionare soprattutto nei confronti degli stakeholders esterni
- occorra migliorare l'interfaccia con la base sociale durante la gestione ordinaria dell'anno, ricercando forme nuove di confronto come peraltro statuito anche nella recente stesura del Piano Strategico triennale

¹ Articolo 23 (Requisiti per candidarsi come amministratore)

1. Si possono candidare alla carica di amministratore i soci il cui nome è iscritto nel libro dei soci da almeno un anno dalla data prevista per l'assemblea ed aventi i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza richiesti dalla legge e dallo statuto. Se la Banca si trova in uno stato di difficoltà accertato dal Fondo di Garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo, si può derogare al requisito di anzianità come socio per i candidati individuati in accordo con tale Fondo.
2. Salve le esenzioni e le dispense di seguito precisate, non può candidarsi l'amministratore uscente che non abbia conseguito durante il proprio mandato triennale precedente almeno 12 'crediti formativi' frequentando gli eventi e i seminari accreditati con questa specifica finalità dal Consiglio Nazionale di Federcasse. I Consiglieri che hanno ricoperto le cariche di Presidente e di vice Presidente del Consiglio di amministrazione sono esentati dall'onere di acquisire crediti formativi ai fini della loro ricandidatura indipendentemente dalla durata delle loro cariche. E' riconosciuta una dispensa parziale di 3 crediti formativi per gli Amministratori che hanno già assunto in precedenza la carica indipendentemente da quando la stessa è cessata. Inoltre è riconosciuta una dispensa parziale di 6 crediti formativi per gli Amministratori iscritti all'Ordine degli avvocati, all'ordine dei commercialisti, all'Albo dei revisori contabili e dei consulenti del lavoro nonché per gli amministratori che abbiano assunto incarichi direttivi nell'ambito di istituti bancari o finanziari per almeno due anni. Le dispense sono cumulabili. Il Consiglio Nazionale di Federcasse può predeterminare altre ipotesi di dispensa parziale o totale dall'obbligo di formazione permanente degli amministratori.
3. Non si possono candidare alla carica di amministratore i dipendenti Soci che lasciano la Società entro due anni dalla data fissata per l'assemblea.



Dati questi assunti i sette consiglieri uscenti (che hanno ripresentato la propria candidatura) procedono, ragionando su matrici, a determinare la “copertura” fornita dal gruppo dei medesimi rispetto alle categorie economiche ed alle piazze di principale riferimento dell’operatività della BCC oltre che alle principali tematiche che caratterizzano la gestione aziendale. Per differenza emergeranno eventuali *issues* nella

composizione dell’organo amministrativo che potrebbero essere, ad esempio, colmate dall’ingresso di nuovi elementi ad esito delle imminenti elezioni.

Per la fruizione delle matrici si segnala come le celle a sfondo nero rappresentino presidi molto forti, le celle a sfondo grigio presidi di minore pregnanza e le colonne con bordo rosso la constatazione della consapevolezza di una debolezza di presidio.

Tematiche gestionali / Consiglieri	Tematiche creditizie e di tecnica	Tematiche Giudiziaristiche	Tematiche Urbanistiche ed immobiliari	Tematiche legali	Tematiche industriali ed artigiane	Commercio	Tematiche agricole	Tematiche sociali e sanitarie	ONLUS e Rapporti con la Chiesa	Tematiche cooperative e del movimento in genere
Geroni ♂ 1957										
Arisi ♂ 1964										
Bassanini ♂ 1960										
Bertoli ♂ 1975										
Cassinelli ♂ 1943										
Fontana ♂ 1948										
Vacchini ♂ 1951										

Arce di riferimento/ Consiglieri	Salerano sul Lambro (area Ovest)	San'Angelo (area Ovest)	Lodi (arca urbana)	Lodi Vecchio	Crespianca (area cremasca)	Corte Palasio (area cremasca)	Graffignana (area Sud)	Sordio (area Nord)	San Zenone al Lambro (area Nord)
Geroni ♂ 1957									
Arisi ♂ 1964									
Bassanini ♂ 1960									
Bertoli ♂ 1975									
Cassinelli ♂ 1943									
Fontana ♂ 1948									
Vacchini ♂ 1951									

Con riguardo all’esigenza che i componenti degli Organi siano “dotati di **professionalità adeguate al ruolo da ricoprire**, anche in eventuali comitati interni al Consiglio e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca” si evidenzia che, in coerenza con i principi richiamati nello Statuto della Banca, per presentare la candidatura i componenti hanno partecipato ai corsi di formazione promossi dalla Federazione Lombarda al fine di mantenere costantemente adeguato il livello di professionalità degli amministratori e un livello di conoscenza delle tematiche bancarie e delle normative di riferimento tempestivamente aggiornato in funzione dell’evoluzione delle stesse e del contesto operativo delle banche associate.

Per assicurare la qualificazione e l’aggiornamento costante delle competenze e delle conoscenze degli amministratori e, quindi, una migliore qualità della governance, il Consiglio di Amministrazione ha adottato il Sistema dei Crediti Formativi previsto dal Regolamento assembleare ed elettorale tipo pro-

mosso da Federcasse nel 2006 e di recente modificato. Il Sistema dei Crediti prevede che per potersi ricandidare gli Amministratori uscenti debbano aver conseguito nel triennio in carica: “*Salve le esenzioni e le dispense di seguito precisate, non può candidarsi l’amministratore uscente che non abbia conseguito durante il proprio mandato triennale precedente almeno 12 ‘crediti formativi’ frequentando gli eventi e i seminari accreditati con questa specifica finalità dal Consiglio Nazionale di Federcasse. I Consiglieri che hanno ricoperto le cariche di Presidente e di vice Presidente del Consiglio di amministrazione sono esentati dall’onere di acquisire crediti formativi ai fini della loro ricandidatura indipendentemente dalla durata delle loro cariche. E’ riconosciuta una dispensa parziale di 3 crediti formativi per gli Amministratori che hanno già assunto in precedenza la carica indipendentemente da quando la stessa è cessata. Inoltre è riconosciuta una dispensa parziale di 6 crediti formativi per gli Amministratori iscritti all’Ordine degli avvocati, all’ordine dei commercialisti, all’Albo dei revisori contabili e dei consulenti del lavoro non-*



chè per gli amministratori che abbiano assunto incarichi direttivi nell'ambito di istituti bancari o finanziari per almeno due anni. Le dispense sono cumulabili. Il Consiglio Nazionale di Federcasse può predeterminare altre ipotesi di dispensa parziale o totale dall'obbligo di formazione permanente degli amministratori".

A riguardo, si evidenzia che la Federazione Lombarda in stretto raccordo con Federcasse, ha definito un processo di qualificazione delle competenze, riconosciuto mediante il Sistema dei Crediti Formativi per gli amministratori delle BCC, che coinvolge gli esponenti delle banche con eventi formativi dedicati alla acquisizione e all'aggiornamento delle conoscenze necessarie ad una corretta e consapevole gestione dell'azienda bancaria cooperativa a mutualità prevalente.

Il piano formativo seguito dai componenti del Consiglio di Amministrazione, definito coerentemente con le caratteristiche operative e di mercato e l'evoluzione del contesto normativo e in stretto raccordo con le iniziative di Categoria dianzi citate, ha previsto lo sviluppo delle competenze nelle seguenti aree tematiche:

- L'identità cooperativa ed il ruolo dell'amministratore della BCC: Workshop introduttivo per Neo Amministratori
- Il valore dell'identità cooperativa ruolo dell'amministratore
- Sviluppare l'identità cooperativa
- L'identità sul territorio
- La disciplina standard delle Bcc: dallo statuto

tipo ai regolamenti tipo

- La pianificazione strategica nelle nuove logiche icaap
- La valutazione del merito di credito ed il ruolo del consiglio di amministrazione
- Lettura, analisi e valutazione del bilancio ias/ifrs

Inoltre sono sviluppati i seguenti seminari monografici:

- Regolamenti elettorali ed assembleari
- Aumento di capitale e vigilanza della Banca d'Italia
- Impatti della crisi sulla clientela
- Conflitti di interesse – parti correlate
- Costi bancari
- Legge 231/2001
- Aggiornamenti in tema di Antiriciclaggio
- Le BCC nel processo di internazionalizzazione delle PMI
- Seminario Sindaci

Con riguardo al Direttore Generale, il cui ruolo, alla luce del modello di *governance* assume ulteriore rilievo (pur tenuto conto del ridotto profilo di complessità operativa derivante anche dalle specifiche previsioni di legge e di statuto), la Banca ha posto particolare attenzione alla verifica delle competenze professionali e delle esperienze pregresse funzionali all'assolvimento del ruolo, ferme le altre verifiche disposte dalla vigente normativa.

Nel corso del 2012 gli amministratori hanno frequentato i seguenti corsi:

Dove	Argomento	Data	Geroni Giancarlo	Arisi Paolo	Bertoli Alberto	Cassinelli Luigi	Bassanini Flavio	Fontana Giuseppe	Vaccini Alfredo
FEDLO - MI	Aggiornamenti in tema di ANTIRICICLAGGIO	31/03/2012					●		
B.C.C. Cremasca - Crema	Aggiornamenti in tema di ANTIRICICLAGGIO	14/04/2012						●	
FEDLO - MI	D.Lgs.231/2001: Responsabilità Amministrativa Persone Giuridiche	05/05/2012		●			●	●	
B.C.C. Adda e Cremasco Capralba	Le B.C.C. nel processo di internazionalizzazione	29/09/2012		●		●	●	●	
Lazise	Convegno Fedlo	20/10/2012	●	●		●	●	●	●



Ad esito degli approfondimenti condotti, nel ribadire che tutti i componenti degli Organi hanno i requisiti normativamente richiesti, attesi anche i limiti statutari in merito al ricambio degli Organi adottati, si ritiene che l'attuale **composizione** sia prevalentemente **conforme allo schema di valutazione e ai criteri qualitativi sopra definiti, anche con riferimento ai comitati con funzioni consultive, istruttorie e propositive, ai sensi dell'articolo 35 dello statuto, composti da amministratori.**

L'analisi condotta evidenzia una scoperta relativa alle competenze su tematiche legali ed un difetto di rappresentatività del settore agricolo e del commercio; delle aree in cui si può idealmente ripartire il territorio di competenza risulta altresì che l'area Sud del territorio evidenzia un difetto di rappresentanza; si auspica che l'evidenziazione delle *issues* e delle carenze testè condotta possa essere colmata o almeno supportata dal *background* dei nuovi amministratori alla prossima tornata elettorale.

Il consiglio concorda unanimemente sulla considerazione che occorra, compatibilmente con la disponibilità della base sociale, favorire con ogni mezzo una maggiore eterogeneità di genere e di età nell'ambito della composizione delle liste di candidati al consiglio.

Funzionalità degli Organi: Definiti i profili della composizione quali-quantitativa, si passa ad esaminare quelli relativi alla **funzionalità** degli Organi.

Flussi informativi: In tale ambito rileva la circolazione delle informazioni verso e tra gli Organi e al loro interno, elemento determinante per assicurare una consapevole assunzione del ruolo e delle responsabilità dei componenti degli stessi. Un'efficace gestione del rischio richiede, infatti, un'efficiente comunicazione interna sui rischi della Banca non solo all'interno dell'intera struttura organizzativa ma anche nei rapporti tra gli Organi e la struttura stessa. A riguardo, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 giugno 2009, la Banca ha adottato un apposito Regolamento dei flussi informativi, redatto alla luce delle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche del 4 marzo 2008. Le prassi operative si sono poi nel tempo adattate in base alle esigenze maturate sulla base dell'esperienza e dell'evoluzione del contesto operativo e normativo di riferimento, nonché, con particolare riguardo ai profili di gestione dei rischi, delle evidenze emerse in sede di autovalutazione ICAAP. In particolare, nell'ambito delle attività di mappatura quali-quantitativa dei rischi propedeutica al processo di autovalutazione ICAAP sono previsti specifici momenti di analisi volti ad appurare l'esistenza di adeguati flussi informativi e il relativo livello di efficacia e coerenza. Pertanto, almeno con periodicità annuale, viene effettuato un esame in relazione all'adeguatezza dei flussi informativi previsti, strumentale alla individuazione di potenziali aree di

miglioramento al fine di garantire nel continuo un'adeguata circolazione delle informazioni verso gli organi aziendali e al loro interno.

Il Regolamento citato disciplina:

- tempistica, forme e contenuti della documentazione che deve essere trasmessa ai singoli componenti degli Organi, ritenuta necessaria per l'adozione delle delibere sulle materie all'ordine del giorno;
- il contenuto minimo dei flussi informativi periodici, con particolare riferimento a quelli relativi alle varie tipologie di rischio rilevanti e agli eventuali scostamenti dei consuntivi rispetto alle strategie definite;
- i soggetti/le unità organizzative tenute alla redazione e trasmissione della documentazione.

In proposito, anche alla luce delle evidenze emerse in sede di autovalutazione ICAAP, audit del processo Governo, audit dell'ICAAP, suggerimenti del Collegio Sindacale, sono stati individuati i seguenti punti di miglioramento con riferimento alla qualità, completezza e tempestività dei flussi informativi direttamente rivolti agli Organi, relativamente ai quali sono state assunte le decisioni funzionali all'attivazione degli opportuni interventi organizzativi o procedurali e attribuite le relative attività:

- **tempestività dei flussi;** con riguardo alle esigenze di approfondimento e analisi degli Organi, si ritiene necessario anticipare al terzo giorno lavorativo precedente la seduta l'informazione preventiva in relazione agli argomenti all'ordine del giorno anche attraverso specifica documentazione a supporto delle decisioni da assumere; si ritiene, inoltre, necessario aumentare la cadenza delle occasioni periodiche di interlocuzione diretta dei responsabili delle funzioni di controllo con il Consiglio, ferme restando le eventuali ulteriori occasioni dovute a circostanze non prevedibili e urgenti;
- **sintesi dei profili attinenti alla gestione dei rischi;** per agevolare una visione maggiormente integrata e chiara dei profili di esposizione ai rischi e dei presidi in essere, si è ravvisata l'opportunità di disporre di un cruscotto direzionale specificamente indirizzato agli Organi, i cui contenuti compendino in forma sintetica e chiara le informazioni disciplinate nel regolamento dei flussi informativi direzionali adottato. Le relative attività di realizzazione sono in corso in stretto raccordo con la progettualità all'uopo definita dal centro informatico ISIDE S.p.A. e dalla struttura di consulenza della Federazione Lombarda;

Tempo e risorse dedicate: Con riferimento alla necessità che gli esponenti dedichino "*tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico*", essa è pienamente condivisa dalla Banca che, in osservanza delle Disposizioni sul governo societario del 2008 (par. 3, lett. b), p. 8) ha adottato specifici riferimenti a riguardo. Tali parametri sono stati determinati in coerenza con il ridotto profilo dimensionale e di



complessità operativa della Banca, alla luce dei quali appaiono ad oggi tuttora adeguati. Inoltre la Banca ha deliberato il Regolamento Assembleare ed Elettorale integrato con la disciplina della limitazione al cumulo degli incarichi. Si ritiene che le limitazioni ivi previste consentano all'esponente aziendale la possibilità di dedicare un tempo congruo allo svolgimento dell'incarico.

Riunioni: Con riguardo alla tempistica delle riunioni consiliari e del Comitato Esecutivo, ai sensi dell'articolo 36 dello Statuto, il Consiglio di amministrazione e il Comitato Esecutivo, sono convocati dal Presidente, o da chi lo sostituisce, di norma e salvo urgenza ed ogni qualvolta lo ritenga opportuno, oppure quando ne sia fatta domanda motivata dal Collegio sindacale oppure da un terzo almeno dei componenti del Consiglio stesso. L'attività del Consiglio di Amministrazione viene supportata oltre che dal Direttore generale, dai responsabili delle principali funzioni aziendali attraverso la loro partecipazione, ove ritenuto utile e opportuno, ai lavori.

In particolare, in occasione della discussione/presentazione del piano strategico aziendale/illustrazione degli esiti della valutazione dell'esposizione a un determinato profilo di rischio è invitato a partecipare alla riunione il Responsabile della funzione *Compliance*.

Alla luce dei riferimenti sopra richiamati si ritiene che la tempistica delle riunioni consiliari e del Comitato Esecutivo sia adeguata. Tutte le riunioni sono oggetto di verbalizzazione. Il verbale contiene sempre, perlomeno, i seguenti elementi:

- (I) la data, il luogo e l'ora in cui si tiene la riunione;
- (II) la nomina del segretario;
- (III) il nominativo dei partecipanti alla riunione e degli esponenti aziendali assenti;
- (IV) l'attestazione della regolarità della convocazione;
- (V) l'indicazione delle materie all'ordine del giorno;
- (VI) la motivazione, anche sintetica, delle singole proposte di delibera;
- (VII) un riassunto delle dichiarazioni rese dai presenti, se questi lo richiedono;

- (VIII) il risultato delle votazioni;
- (IX) le delibere assunte;
- (X) la sottoscrizione del segretario e di chi ha presieduto la riunione. Laddove previsto dalla normativa vigente, copia del verbale recante le deliberazioni assunte dal Consiglio è trasmessa all'Autorità di Vigilanza.

Il Presidente conclude la propria illustrazione invitando il Consiglio di Amministrazione, a esprimersi riguardo al quadro e alle evidenze sottoposte.

Dopo approfondito esame del documento ed ampia discussione, il Consiglio – sentito il parere del Collegio Sindacale - all'unanimità delibera di approvare l'aggiornamento testè discusso al documento di valutazione relativo all'“Applicazione delle Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche” sottoposto al Consiglio.

....omissis....

Alle 22,30 nessuno più dei presenti richiede la parola: il Presidente dichiara pertanto terminata e conclusa la riunione. Redatto, letto, confermato, sottoscritto.

Il Presidente

Il Segretario

Firmato
GERONI Giancarlo

Firmato
PERITI Fabrizio

Dichiaro che il presente estratto è conforme al Libro Verbali del Consiglio di Amministrazione regolarmente bollato e vidimato e che le parti omesse non ne alterano il contenuto.

Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi

Il Presidente

GERONI Rag. Giancarlo

Lodi, 15 Aprile 2013



POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

Approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 26 maggio 2013

Il 30 marzo 2011 Banca d'Italia ha pubblicato le "disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (nel seguito "Disposizioni"), documento che dà attuazione alla direttiva 2010/76/UE (cd. CRD 3) attraverso la quale sono stati introdotti a livello comunitario i principi in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione nell'ambito delle regole sull'organizzazione delle banche e nell'attività di supervisione delle autorità di vigilanza.

Le Disposizioni danno attuazione alla direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 (di seguito CRD 3) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari¹.

Esse sono adottate sulla base degli art. 53 e 67 del Testo unico bancario e del decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR, del 5 agosto 2004 in materia di Organizzazione e governo societario.

La disciplina comunitaria ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dell'attività di controllo da parte delle autorità di vigilanza². La CRD 3 reca principi e criteri specifici 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.

L'obiettivo è pervenire - nell'interesse di tutti gli stakeholders - a sistemi di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener 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 dei principi sopra riportati si illustrano di seguito le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi, approvate dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 27 aprile 2012.

PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della BCC Laudense Lodi 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.

La Banca ha proceduto all'analisi delle Disposizioni emanate in materia dalla Banca d'Italia e all'applicazione delle stesse secondo il principio di proporzionalità.

In virtù di tale principio, nella definizione delle politiche di remunerazione si è tenuto conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della banca - del suo modello giuridico e di business e dei conseguenti livelli di rischio ai quali può risultare esposta. A tale ultimo proposito la Banca, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria, non persegue 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 ciò, la Banca, avvalendosi delle facoltà di

¹ Direttiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 novembre 2010, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 14 dicembre 2010, che modifica le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE per quanto riguarda i requisiti patrimoniali per il portafoglio di negoziazione e le ricartolarizzazioni e il riesame delle politiche di remunerazione da parte delle autorità di vigilanza.

² Si vedano gli articoli 22 e 136 della direttiva 2006/48



deroga concesse agli intermediari di minori dimensioni, ha deliberato di non applicare le Disposizioni della Banca d'Italia attinenti:

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

La Banca ha inoltre deciso di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, mantenendo le relative funzioni in capo al medesimo organo amministrativo, ai cui compiti, pertanto, si aggiungono i seguenti:

- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili 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;
- fornire adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea;
- vigilare affinché le politiche e le prassi di remunerazione che la Banca ha adottato siano in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo e collegate ai risultati aziendali definiti in sede di pianificazione strategica.

A) IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" (RISK TAKERS)

Le nuove Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalla Banca d'Italia hanno introdotto l'obbligo per gli intermediari di individuare le categorie del "personale più rilevante", i soggetti cioè la cui attività professionale è in grado di incidere più significativamente sul profilo di rischio della Banca. L'individuazione dei soggetti rientranti nella categoria del personale più rilevante deve essere effettuata appunto sulla base di un'accurata auto-valutazione delle posizioni individuali – basata su ruolo, mansioni svolte, responsabilità, livello gerarchico, deleghe operative ecc. - i cui esiti devono essere opportunamente motivati e formalizzati. Questa autovalutazione deve essere compiuta da tutte le banche, comprese quelle (come le BCC) che,

appartenendo alla fascia dimensionale degli intermediari "minori", possono non applicare le regole di maggior dettaglio al proprio personale più rilevante. Essa, infatti, consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione della capacità di singole figure aziendali di incidere in modo rilevante sul profilo di rischio della banca. In pratica, anche in una banca "minore", più un soggetto assume o è in grado di assumere rischi, più stringenti saranno le regole da applicare alla sua remunerazione.

Secondo quanto disposto dalla normativa si presuppone, salvo prova contraria, appartenere alla categoria del "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

- i. amministratori con incarichi esecutivi;
- ii. direttore generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche nonché coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- iii. responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno;
- iv. altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. comitati per la concessione di crediti, tavoli operativi per la gestione di portafogli) assumono rischi in modo significativo.

Per agevolare le banche nell'individuazione dei risk takers rientranti in questa categoria residuale, le disposizioni danno la possibilità di non tenere conto del personale la cui remunerazione possieda entrambi i seguenti requisiti: 1) importo complessivo lordo pari o inferiore a 200.000 euro l'anno; 2) parte variabile non eccedente il 20%. Va sottolineato che questa esenzione (cd. "de minimis exemption") opera esclusivamente nell'ambito della categoria degli "altri risk takers" di cui al presente punto (e, per rinvio, nella categoria di cui al punto successivo), mentre non si applica nei riguardi del personale - individuato in modo puntuale in relazione alle funzioni svolte - rientrante nelle categorie di cui ai precedenti punti i), ii) e iii). Per conseguenza, nell'ambito delle categorie di cui ai punti precedenti, il processo di autovalutazione dovrà essere condotto anche nei confronti di soggetti con retribuzioni non eccedenti i 200.000 euro annui e variabili non eccedenti il 20%, mentre nell'ambito della presente categoria il processo di autovalutazione dovrà essere condotto: 1) nei confronti dei soggetti che assumono rischi collettivamente, a prescindere dall'importo e dalla struttura della loro remunerazione; 2) nei confronti dei soggetti che assumono rischi individualmente, quando la loro remunerazione totale lorda supera i 200.000 euro annui (a prescindere dalla quota variabile) e quando la quota variabile supera il 20% (a prescindere dall'importo totale della remunerazione);



- v. qualsiasi dipendente la cui retribuzione totale, inclusi i benefici pensionistici discrezionali, si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie ii) e iv) sopra indicate.

Con riferimento alle casistiche definite dalla Banca d'Italia nelle Disposizioni emanate, la Banca ha condotto un'accurata auto-valutazione ed ha identificato come appartenenti alla categoria del "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

1. i componenti il Comitato Esecutivo
2. il Direttore Generale
3. il Vice Direttore Generale Vicario
4. il Coordinatore Commerciale
5. il Responsabile Area Controlli, Compliance Officer, Responsabile del Processo ICAAP e Responsabile Antiriciclaggio.
6. il Responsabile dei Servizi Amministrativi e di Pagamento

La Banca, oltre ai soggetti già indicati, ha individuato soggetti che per importo e struttura della remunerazione, considerando che la normativa prevede come non rilevante il personale con remunerazione complessiva inferiore a 200.000 euro annui e quota variabile inferiore al 20%, non rientrano nel novero dei risk takers rilevati.

B) ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli organi sociali della Banca di Credito Cooperativo Laudense Lodi 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.

B.1) Amministratori

Gli Amministratori:

- sono destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle vigenti tabelle ACI deliberati dall'Assemblea;
- gli amministratori membri del Comitato Esecutivo sono inoltre destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Comitato Esecutivo;
- in nessun caso, anche se investiti di particolari cariche, sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", 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 i componenti della Commissione Immobili e di altre eventuali commissioni consultive, avvalendosi anche delle informazioni fornite dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo della Lombardia in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre Banche della categoria, e correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte.

Per quanto concerne in particolare il Presidente, le disposizioni di Statuto gli assegnano un ruolo di coordinamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea nonché l'onere di far pervenire ai membri del Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari. Più in generale, il Presidente si pone quale soggetto che indirizza e coordina l'attività degli Organi collegiali.

A questa funzione si aggiungono i compiti di legale rappresentante della società propri del Presidente ed infine, nella specifica realtà della Banca di Credito Cooperativo, il particolare impegno a cui il Presidente è chiamato nella relazione con la base sociale.

Analoghe considerazioni possono svolgersi per il Vice Presidente sia per i profili di sostituzione del Presidente che per i naturali rapporti di stretta collaborazione che si instaurano fra detti esponenti aziendali.

B.2) Sindaci

I Sindaci sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea e di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di alcuna remunerazione variabile o collegata ai risultati della Banca o dell'Organo cui appartengono;
- il Presidente del Collegio Sindacale è destinatario di una remunerazione maggiorata del 50% rispetto ai Sindaci effettivi;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea;

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e 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.

B.3) Revisione legale dei conti

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.lgs. n. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del



conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

C) PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni della Banca d'Italia, il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione a favore del personale dipendente mira a pervenire a sistemi di remunerazione in linea con gli indirizzi e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tenere conto dei rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da non creare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi definiti in sede di pianificazione strategica.

Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea e della normativa legale e contrattuale applicabile³. Esso si compone di una quota fissa, ossia stabile e non aleatoria, e di una quota variabile. La retribuzione variabile è prevista per il solo personale dipendente. L'incidenza della retribuzione complessiva annua lorda variabile rispetto alla retribuzione complessiva annua lorda fissa deve essere opportunamente bilanciata, per favorire una corretta propensione verso i risultati e l'efficienza e garantire un'adeguata flessibilità nella struttura dei costi. Essa in ogni caso è contenuta entro limiti massimi prestabiliti dall'Assemblea con riguardo alle diverse categorie professionali e figure aziendali.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. I parametri utilizzati per determinare la componente variabile della remunerazione sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Il personale interessato è informato in anticipo di tali parametri. I criteri su cui si basano le valutazioni sono chiari e predeterminati e il processo decisionale è adeguatamente documentato e reso trasparente a ciascun soggetto interessato.

Il Consiglio di Amministrazione riesamina con periodicità annuale le politiche di remunerazione ed è responsabile della loro corretta attuazione.

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti

della Banca trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni di controllo e di quelle chiamate a gestire le risorse umane, alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

In particolare, l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate è soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle funzioni di controllo interno, ciascuna secondo le rispettive competenze:

- la funzione di compliance esprime una valutazione ex ante in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo ed è chiamata inoltre nella fase ex post a controllare la coerenza del sistema di remunerazione adottato con le politiche di gestione del rischio dalla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nella relazioni con la clientela;
- la funzione di revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa emanata dalla Banca d'Italia.

La pianificazione delle attività delle due funzioni tiene conto dei citati compiti di verifica. Entrambe le funzioni devono riferire sui risultati delle verifiche compiute al Consiglio di Amministrazione per l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

C.1) Struttura della componente variabile della remunerazione

La retribuzione variabile è prevista per il solo personale dipendente e si compone delle seguenti voci.

- premio di risultato e premio annuale per i dirigenti, previsti dai contratti collettivi di lavoro applicabili al credito cooperativo;
- ulteriori erogazioni una tantum, di natura discrezionale e non continuativa, che possono coinvolgere uno o più soggetti, con cui si premiano prestazioni lavorative particolarmente meritevoli o erogate in occasione di speciali ricorrenze od eventi.

Anche nel caso siano stati raggiunti gli eventuali obiettivi di performance assegnati, qualora l'eserci-

³ Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane; 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; Contratto di secondo livello stipulato dalla Federazione Lombarda delle Banche di Credito Cooperativo.



zio di riferimento chiuda in perdita o con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi- negativo, non viene riconosciuta e pagata la remunerazione incentivante delle figure apicali appartenenti al personale più rilevante e la remunerazione incentivante eventualmente spettante al restante personale subisce una significativa riduzione.

Specifiche clausole di claw back possono essere previste, ove la Banca le reputi opportune, in considerazione del criterio di proporzionalità - avuto riguardo all'appartenenza del beneficiario alla categoria del "personale più rilevante", all'ammontare del bonus e della causa che ne ha occasionato l'erogazione. Dette clausole dispongono che, in presenza di comportamenti fraudolenti, colpa grave o violazione delle Disposizioni della Banca d'Italia o della normativa aziendale in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione, in tutto o in parte, dei bonus erogati a titolo incentivante. Tale obbligo è circoscritto a 3 anni successivi alla corresponsione del bonus.

ULTERIORI FORME DI REMUNERAZIONE per il personale dipendente

In casi eccezionali e limitatamente al primo anno di impiego è prevista la possibilità di riconoscere determinate forme di remunerazione variabile garantita, e in particolare:

in occasione della definizione della lettera di impegno ad assumere, un compenso a fronte dell'impegno a instaurare, in un momento successivo e in esclusiva, un rapporto di lavoro con l'azienda (cd. sign on bonus);

in occasione dell'instaurazione del rapporto, un compenso di ingresso (cd. welcome bonus).

Dette erogazioni non possono comunque eccedere il 50% della retribuzione annua lorda fissa del neo assunto.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE

La Banca può inoltre:

■ Stipulare con il personale accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro - anche al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi a vertenze - che prevedano il riconoscimento di un'incentivazione all'esodo anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti;

■ a conclusione del rapporto di lavoro, prevedere a favore di taluni dipendenti delle diverse categorie professionali distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, la corresponsione di un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso, in aggiunta alle spettanze di fine rapporto.

L'importo erogato a fronte delle due fattispecie sopra richiamate deve essere di contenuta entità e non può in ogni caso essere superiore a 3 annualità di retribuzione annua lorda fissa del dipendente interessato.

CLAUSOLE CONTRATTUALI PER RECESSO ANTICIPATO DEL RAPPORTO DI LAVORO del personale dipendente

Sono inoltre ammesse clausole contrattuali in forza delle quali la Banca, nel caso in cui receda anticipatamente dal rapporto di lavoro, si impegna a corrispondere un compenso predeterminato, ulteriore rispetto alle spettanze di fine rapporto (cd. golden parachutes). Tale compenso può consistere in mensilità di preavviso ulteriori rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva. Tali clausole - se ritenute opportune dal Consiglio di Amministrazione - sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della banca. In ogni caso, i compensi erogati a tale titolo sono collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti, sono limitati al massimo a 36 mensilità della retribuzione lorda fissa del dirigente interessato e sono assoggettati a meccanismi di correzione ex post operanti attraverso l'apposizione di clausole di claw back o, in caso di differimento, di malus.4§

In talune circostanze possono essere stipulati patti di stabilità (cd. retention bonus) ossia pattuizioni individuali in forza delle quali, a fronte della corresponsione di specifica remunerazione, le parti vincolano il rapporto di lavoro a una durata determinata, attraverso la limitazione temporale della facoltà di recesso del lavoratore ovvero prevedendo un periodo di preavviso di dimissioni più elevato rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva. Benché non correlati a obiettivi di performance, tali bonus devono essere soggetti a riduzione in relazione alla sana e prudente gestione, alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, agli obiettivi di compliance aziendale.

INCENTIVI ALL'ESODO

Ove ne ricorrano i presupposti (con particolare riferimento all'accesso al cd. Fondo Esuberi= Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito - Parte Straordinaria), la Banca può attivare incentivi all'esodo rispondenti a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale ovvero finalizzati a favorire l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti.

La relativa definizione non dovrà produrre effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale e dovrà prevedere clausole di claw back per i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave e di compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni della Banca d'Italia o della normativa aziendale in materia di politiche di remunerazione. Tale obbligo è circoscritto a 3 anni successivi alla corresponsione dell'incentivo. Qualora la Banca intendesse attivare incentivi all'esodo nei confronti di soggetti appartenenti al "personale più rilevante", questi dovranno inoltre rispettare, in quanto applicabili, le regole previste dal Paragrafo 5 delle Disposizioni della Banca d'Italia, attinenti il collegamento alle performance realizzate e ai rischi.



D) PERSONALE DIPENDENTE

D.1) Direttore Generale (se dirigente) e altri dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale (se dirigente) e agli altri Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, al quale compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 35 dello Statuto sociale. Esso è individuato - previa verifica della sua sostenibilità economica e patrimoniale - in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Detto trattamento economico consta di una parte fissa e invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e di una parte variabile.

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 (quali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire e mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi).
- 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. Il Consiglio di Amministrazione, a seconda delle necessità logistiche dei dirigenti, valuta la possibilità di concedere i benefit di seguito indicati:
 - comodato d'uso di:
 - un' autovettura aziendale
 - un telefono cellulare
 - un computer portatile

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

La parte variabile, correlata a risultati aziendali o individuali, 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 può avvenire in considerazione dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati misurati al netto dei rischi tenendo conto congiuntamente o disgiuntamente dell'andamento dei volumi, del risultato lordo di gestione, dell'utile di esercizio, del contenimento del rischio, dell'adeguatezza patrimoniale,

dell'equilibrio finanziario della banca. Il premio sarà correlato ai risultati aziendali attraverso un moltiplicatore specifico per ciascun beneficiario e stabilito annualmente dall'Organo Amministrativo in relazione all'ultima determinazione resa nota dalla Federazione Lombarda del Premio di Risultato percepito dal Quadro Direttivo di grado massimo ai sensi dell'Art. 48 del CCNL; così operando il premio risulterà corrisposto in relazione alla continuità dei risultati conseguiti nel corso degli esercizi precedenti per rapporto al rischio;

- incentivi: la Banca non ha previsto il riconoscimento di incentivi ulteriori rispetto al premio di cui all'art. 18 del CCNL Dirigenti.
- 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 coresponsioni di carattere individuale - non riferibili a previsioni di contratto che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare la dirigenza a fronte di causalità 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; tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di eventi di carattere straordinario). Ai fini della determinazione delle eventuali erogazioni indicate viene applicato un moltiplicatore, deliberato annualmente dal Consiglio di Amministrazione in correlazione ai risultati aziendali, del premio di risultato erogato, nel medesimo anno di misurazione, per la categoria dei Quadri Direttivi di 4° livello retributivo.

La Banca assicura un prudente equilibrio fra componente fissa e variabile della retribuzione del Direttore Generale, se dirigente, 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 riferibili all'insieme dei soggetti sopra indicati non eccederà il 50 per cento della retribuzione complessiva annua lorda fissa dei medesimi soggetti.

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.

Qualora ricorrano i presupposti per l'attivazione di incentivi all'esodo applicati nei confronti di dirigenti rientranti nella categoria del personale rilevante, questi dovranno rispettare le regole previste dalle Disposizioni (par. 5) con riguardo alla struttura della componente variabile della remunerazione, attinenti il collegamento alle performance realizzate e ai rischi



assunti e la previsione di meccanismi di claw back per i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave e per i compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni.

Le informazioni sui compensi corrisposti al Direttore Generale e agli altri ai 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.

D.2) Direttore Generale (se quadro direttivo), Quadri Direttivi e Aree Professionali identificati come "personale più rilevante" (risk takers)

Le retribuzioni corrisposte al personale della BCC appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali identificato come "personale più rilevante" ai sensi delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate da Banca d'Italia, 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, nonché del contratto di secondo livello in vigore.

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 (quali, ad es., eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi);
- 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. Il Consiglio di Amministrazione, a seconda delle necessità logistiche dei lavoratori, valuta la possibilità di concedere i benefit di seguito indicati:
- comodato d'uso di:
 - un' autovettura aziendale
 - un telefono cellulare
 - un computer portatile
- la corresponsione, deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale, al Vice Direttore Generale Vicario e al Coordinatore Commerciale di un importo lordo equivalente al gettone di presenza di competenza degli Amministratori a fronte della par-

tecipazione a Consigli di Amministrazione, Comitato Esecutivo e commissioni aziendali. Tale compenso sostituisce quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro per la partecipazione alle riunioni degli organi sociali (art. 24 del CCNL e dall'art. 98 CCNL di categoria vigente/ all'art. 17 del Contratto integrativo regionale vigente).

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, correlato a risultati aziendali o individuali, e comprende:

- erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL, denominata Premio di Risultato, definita dal secondo livello di contrattazione collettiva, secondo i parametri stabiliti dagli Accordi Collettivi Nazionali ritenuti conformi alle Disposizioni della Banca d'Italia. Il "premio di risultato" è calcolato rapportando i risultati conseguiti dalla Banca nell'anno di misurazione con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti, tenuto conto della fascia di appartenenza della Banca, determinata attraverso il confronto con i risultati medi delle BCC lombarde. Per tale motivo la corresponsione e l'ammontare del "premio" non sono preventivabili;
- erogazione eventuale di un premio destinato al Direttore Generale (quadro direttivo) e allo staff di Direzione (ad integrazione del Premio di Risultato percepito ai sensi dell'Art. 48 del CCNL, categoria quadri e aree professionali) correlato ai risultati aziendali attraverso un moltiplicatore specifico per ciascun beneficiario e stabilito annualmente dall'Organo Amministrativo in relazione all'ultima determinazione resa nota dalla Federazione Lombarda del Premio di Risultato individualmente percepito in ragione dell'inquadramento ai sensi dell'Art. 48 del CCNL;
- 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 - non riferibili a previsioni di contratto - che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale dipendente a fronte di causalità 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; tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di



fondazione della banca, o di eventi di carattere straordinario).

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 rapporto fra la parte variabile rappresentata dagli emolumenti sopra indicati e la parte fissa non può superare i seguenti limiti articolati come segue per le differenti figure e ruoli aziendali:

■ Direttore Generale (se quadro direttivo)	50%
■ Vice Direttore Generale Vicario	40%
■ Coordinatore Commerciale	40%
■ Responsabile Area Controlli, Compliance Officer e Responsabile del Processo ICAAP	30%
■ Responsabile Amministrativo	30%

Infine, ai quadri direttivi e alle aree professionali identificato come personale più rilevante ai sensi delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate da Banca d'Italia, 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.

D.3) Altri Quadri Direttivi e Aree Professionali

Le retribuzioni corrisposte al personale della BCC appartenente alla categoria dei quadri direttivi e 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, nonché del contratto di secondo livello in vigore.

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 (quali, ad es., eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi);
- 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 pre-

stazione. Il Consiglio di Amministrazione, a seconda delle necessità logistiche dei lavoratori, valuta la possibilità di concedere i benefit di seguito indicati:

- comodato d'uso di:
 - un'autovettura aziendale
 - un telefono cellulare
 - un computer portatile

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, correlato a risultati aziendali o individuali, e comprende:

- erogazione prevista dall'art. 48 del CCNL, denominata Premio di Risultato, definita dal secondo livello di contrattazione collettiva, secondo i parametri stabiliti dagli Accordi Collettivi Nazionali ritenuti conformi alle Disposizioni della Banca d'Italia. Il "premio di risultato" è calcolato rapportando i risultati conseguiti dalla Banca nell'anno di misurazione con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti, tenuto conto della fascia di appartenenza della Banca, determinata attraverso il confronto con i risultati medi delle BCC lombarde. Per tale motivo la corresponsione e l'ammontare del "premio" non sono preventivabili;
- 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 - non riferibili a previsioni di contratto - che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale dipendente a fronte di causalità 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; tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di eventi di carattere straordinario).

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. Il peso relativo di tutte le componenti variabili non eccederà il 20 per cento della retribuzione annua lorda fissa di ciascun lavoratore.

Infine, agli altri quadri direttivi e aree professionali compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabi-



to dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 83 del relativo CCNL.

E) 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 ANNUALE ALL'ASSEMBLEA SULLE MODALITÀ CON CUI SONO STATE ATTUATE LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

(ai sensi del par. 4.1 della disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, adottate dalla banca d'italia con provvedimento del 30 marzo 2011)

La Banca, nell'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'assemblea dei soci del 27 maggio 2012, ha posto in essere attività conformi alle politiche stesse.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, ferme le competenze attribuite dalla legge all'assemblea dei soci e nel rispetto della delibera assunta da questa assemblea il 23 maggio 2010, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 39 dello Statuto, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, il Vice Presidente, i componenti di comitati consultivi, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte. **In nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.**

Le retribuzioni corrisposte al Direttore Generale, ai Quadri Direttivi e alle aree professionali sono state determinate dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane, nonché del contratto di secondo livello stipulato dalla Federazione regionale di categoria.

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 considerazione di queste 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 ad iniziative premianti o incentivanti.

Con riferimento alla parte variabile del trattamento economico la stessa è correlata ai risultati aziendali o individuali come di seguito specificato:

- **premio di risultato per il Direttore Generale (quadro direttivo), i Quadri Direttivi e le aree professionali** - Previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto Integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti - Il relativo importo nel 2012 è risultato complessivamente pari ad una percentuale del 2,68% della retribuzione lorda totale 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 sono state riconosciute gratifiche per complessivi euro 68.560 , a favore di 9 beneficiari, per particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito

RUOLI	REMUNERAZIONI			
	Numero percettori	Componente Fissa	Componente Variabile	% Retr. variabile/ Retr. Lorda Totale
Amministratori	9	70.280	-	-
Sindaci	3	43.453,54	-	-
Direttore Generale, Vice Direttore Generale Vicario, Coordinatore Commerciale e Responsabile Area Controlli	4	378.048,63	64.620,26	14,60%
Altri Quadri Direttivi	18	1.027.498,42	31.824,99	3,00%
Dipendenti Aree Professionali	37	1.389.928,56	51.110,68	3,55%

* Dati in migliaia di euro



di servizio e/o disponibilità al lavoro oppure distinzioni particolari nella prestazione lavorativa.

Con riferimento al responsabile delle funzioni di controllo interno, la parte variabile del trattamento economico è stata rappresentata unicamente dall'attribuzione del premio di risultato sopra menzionato, nella misura e con le modalità previste dalla contrattazione collettiva per la generalità dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali.

Come richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, di seguito si indica, in forma tabellare, il valore aggregato delle componenti fisse e variabili delle remunerazioni riferite 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.

Si precisa che, nei confronti di tutte le categorie di soggetti sopra indicate, le componenti variabili:

- 1) sono state erogate in denaro con bonifici sui conti correnti;
- 2) non sono state soggette a sistemi di pagamento differito e a meccanismi di correzione ex post in base ai rischi.

Con riguardo al personale rientrante nelle categorie "Direttore Generale e Quadri Direttivi" e "Responsabile Area Controlli", durante l'esercizio 2012:

non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto;

non sono stati erogati emolumenti connessi con la cessazione del rapporto di lavoro, non essendosi interrotto alcun contratto di lavoro.

Si rammenta che ai sensi delle Istruzioni di Vigilanza in materia di bilancio bancario, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e al Direttore Generale sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio, nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Infine si comunica che la funzione di *compliance* e

quella di *internal audit*, ciascuna secondo le proprie competenze, hanno condotto verifiche specifiche al fine di controllare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'assemblea e alla normativa emanata dalla Banca d'Italia.

In esito a tali verifiche, le suddette funzioni hanno espresso le seguenti valutazioni:

■ **Funzione di compliance**

"(...)i controlli effettuati hanno decretato una sostanziale coerenza tra le prassi di remunerazione in essere e le politiche approvate dall'Assemblea in data 23 maggio 2010, integrate con delibera del C.d.A. del 19.07.2011 alla luce delle novità apportate dalle Disposizioni di Vigilanza e sottoposte nuovamente all'Assemblea in data 27 maggio 2012 per il recepimento delle integrazioni apportate.

*(...)Le complessive risultanze emerse sul Sistema dei controlli interni posto in essere dalla Banca a presidio dei rischi connessi al processo in esame confermano il giudizio di **prevalente adeguatezza** formulato nel corso della precedente attività di audit.."*

■ **Funzione di audit**

"Le complessive risultanze emerse sul Sistema dei controlli interni posto in essere dalla Banca a presidio dei rischi connessi al processo in esame confermano il giudizio di prevalente adeguatezza formulato nel corso della precedente attività di audit.

Le verifiche hanno fatto emergere la sostanziale coerenza tra le prassi di remunerazione in essere e le politiche approvate dall'Assemblea, integrate con delibera del C.d.A. del 19.07.2011 alla luce delle novità apportate dalle Disposizioni di Vigilanza e sottoposte nuovamente all'Assemblea in data 27 maggio 2012 per il recepimento delle integrazioni apportate.

Le verifiche di audit – condotte in un' "ottica di continuità" rispetto all'intervento precedente (...) – nel confermare l'assenza di criticità rilevanti, hanno rilevato la permanenza di residue aree di miglioramento per cui viene segnalata l'opportunità di promuovere azioni finalizzate al contenimento dei rischi corrispondenti."



1


Rag. **Giancarlo Geroni**
Presidente Consiglio di Amministrazione uscente

Nato il 14 - 02 - 1957 a Corte Palasio

Residente a Lodi

Diploma Media Superiore
 Consulente del lavoro

2


Arch. **Paolo Arisi**
Vice Presidente Consiglio di Amministrazione uscente

Nato il 29 - 08 - 1964 a Lodi

Residente a Corte Palasio (LO)

Laurea in Architettura
 Architetto

3


Geom. **Flavio Bassanini**
Amministratore uscente

Nato il 06 - 11 - 1960 a Sant'Angelo Lodigiano

Residente a S. Zenone al Lambro (MI)

Diploma Media Superiore
 Agente immobiliare

4


Geom. **Alberto Bertoli**
Amministratore uscente

Nato il 31 - 03 - 1977 a Lodi

Residente a Sant'Angelo Lodigiano (LO)

Diploma Media Superiore
 Imprenditore

5


Luigi Cassinelli
Amministratore uscente

Nato il 12 - 02 - 1943 a Lodi

Residente a Lodi

Laurea in Massofisioterapia
 Pensionato

6


Avv. **Gianfelice Chiesa**

Nato il 08 - 04 - 1951 a Lodi

Residente a Lodi

Laurea in Giurisprudenza
 Avvocato

MODALITÀ DI VOTAZIONE PER IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

✓ **Numero massimo di preferenze: 9 (NOVE)**

✓ Il voto si esprime **barrando** la casella posta sopra l'indicazione di ogni candidato.

✓ I soci possono votare persone diverse da quelle indicate nella presente scheda, **scrivendo** il cognome ed il nome di queste persone di accertarsi di eventuali omonimie e di agevolare l'individuazione del candidato in votazione negli appositi spazi in bianco.

✓ La scheda è **NULLA** se contiene espressioni di voto superiori al numero massimo previsto o segni di riconoscimento.

COLLEGIO SINDACALE
1


Rag. **Maurizio Dallera**
Presidente Collegio Sindacale uscente

Nato il 25 - 06 - 1957 a San Colombano al Lambro

Residente a San Colombano al Lambro (LO)

Diploma Media Superiore

Revisore contabile
 consulente del lavoro

2


Dr.ssa **Cinzia Ceccardi**
Sindaco supplente uscente

Nata il 28 - 02 - 1974 a Crema

Residente a Crema

Laurea in Economia e Commercio

Commercialista

3


Dr.ssa **Emilia Crosignani**

Nata il 28 - 08 - 1961 a Lodi

Residente a Lodi

Laurea in Economia e Commercio

Commercialista

4


Dr. **Luigi Meazza**
Sindaco uscente

Nato il 18 - 02 - 1964 a Sant'Angelo Lodigiano

Residente a Lodivecchio

Laurea in Economia e Commercio

Commercialista

5


Dr. **Vittorio Riboldi**
Sindaco uscente

Nato il 26 - 03 - 1962 a Milano

Residente a Codogno

Laurea in Economia e Commercio

Commercialista

1

Preferenza quale
 Presidente del
 Collegio Sindacale

2

Preferenza quale
 Presidente del
 Collegio Sindacale



7



Rag. **Giuseppe Fontana**
Amministratore uscente

Nato il 23 - 04 - 1948
a Bertonico

Residente a
Bertonico (LO)

Diploma Media Superiore

Libero professionista
ex quadro direttivo di
banca

8



Dr. **Giuseppe Leoni**

Nato il 17 - 05 - 1968
a Bergamo

Residente a
Treviglio (BG)

Laurea in Giurisprudenza

Imprenditore settore
ristorazione

9



Filippo Marazzina

Nato il 25 - 01 - 1948
a Lodivechio

Residente a
Lodivechio (LO)

Diploma Media Inferiore

Pensionato
Imprenditore

10



Geom. **Roberto Tenca**

Nato il 05 - 06 - 1974
a Lodi

Residente a
Lodi

Diploma Media Superiore

Imprenditore settore edile

11



Rag. **Alfredo Vacchini**
Amministratore uscente

Nato il 17 - 09 - 1951
a Lodi

Residente a
Lodivechio (LO)

Diploma Media Superiore

Pensionato
ex dirigente di banca

Personale avendo cura

COLLEGIO DEI PROBIVIRI

PRESIDENTE DEL COLLEGIO DEI PROBIVIRI (designazione statutaria ex art. 46 dello Statuto Sociale)

Probiviri eleggibili

Avv. **Pierantonio Ercoli**

Nato il 07 - 01 - 1956
a Lodi

Laurea in Giurisprudenza

Avvocato

Avv. **Mattia Sozzi**

Nato il 15 - 06 - 1971
a Parma

Laurea in Giurisprudenza

Avvocato

Dr. ssa **Rosalba Acquistapace**

Nata il 03 - 08 - 1961
a Milano

Laurea in Giurisprudenza

Funzionario Federazione
Lombarda BCC

Dr. ssa **Elisabetta Henin**

Nata il 30 - 09 - 1966
a Lodi

Laurea in Giurisprudenza

Funzionario Federazione
Lombarda BCC

6



Rag. **Gabriele Scotti**

Nato il 04 - 08 - 1948
a San Colombano al Lambro

Residente a
San Colombano al Lambro

Diploma Media Superiore

Commercialista

6

Preferenza quale
Presidente del
Collegio Sindacale

MODALITÀ DI VOTAZIONE PER IL COLLEGIO SINDACALE

- ✓ **Numero massimo di preferenze: 3 (TRE)**
- ✓ Il voto si esprime **barrando** la casella posta sopra l'indicazione di ogni candidato.
- ✓ La preferenza quale Presidente del Collegio Sindacale si esprime barrando la casella posta al di sotto della casella di voto (solo se presente)
- ✓ *Premesso che a norma di Statuto non può essere nominato "Presidente", salvo che nel caso di ricambio totale del collegio sindacale, il sindaco effettivo che non abbia svolto per almeno un mandato le funzioni di sindaco effettivo di una banca, saranno eletti:*
 - a Presidente del Collegio Sindacale colui che abbia ottenuto il maggior numero di preferenze quale "Presidente";
 - a sindaco effettivo i candidati che abbiano ottenuto un risultato, in termini di numero di voti, classificabile nelle prime due posizioni con l'esclusione del Presidente del Collegio Sindacale, eletto ai sensi del precedente alinea;
 - a sindaco supplente coloro che hanno ottenuto il terzo ed il quarto maggior numero di voti a seguire.
- ✓ La scheda è **NULLA** se contiene espressioni di voto superiori al numero massimo previsto o segni di riconoscimento.

Gli eventuali curricula presentati dai candidati sono consultabili presso la sede sociale

Il Regolamento Assembleare è liberamente consultabile dai soci presso la sede sociale e presso le succursali della Banca. Ciascun socio ha diritto di averne copia gratuita.

Lodi 10 Aprile 2013







BANCA DI CREDITO COOPERATIVO LAUDENSE LODI

Società Cooperativa

Aderente al Fondo di Garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo
Aderente al Fondo di Garanzia degli Obbligazionisti del Credito Cooperativo
Sede Legale e Amministrativa: Lodi - Via Garibaldi, 5 - Tel. 0371-5890.1
www.laudense.ccc.it

ELENCO DEI CANDIDATI ALLA COMMISSIONE ELETTORALE DI GARANZIA

(ex Art. 16 del Regolamento Assembleare)

In vista del rinnovo di un socio componente la Commissione Elettorale di Garanzia, a cui dovrà procedere la prossima Assemblea Ordinaria dei Soci convocata per il 30 aprile, in prima convocazione, e, qualora nel suddetto giorno non si raggiungesse il numero legale prescritto per la valida costituzione dell'Assemblea, il 26 MAGGIO 2013, si riporta l'elenco dei soci che hanno presentato la loro candidatura:

Nominativo Socio	Data di nascita	Comune di nascita	Residenza
CLERICI LUISA	12/03/1965	LODI	CORTE PALASIO

Lodi, 15 aprile 2013

**BANCA DI CREDITO COOPERATIVO
LAUDENSE LODI**

Iscrizione alla CCIAA di Lodi al N° 1324029 - Iscritta al Reg.Soc. n.7532 Trib. Lodi

Codice Fiscale / Partita IVA 09900240152 - Cod. ABI 08794

Iscritta all'Albo delle Banche al n.5038.5/0 ed all'Albo delle Società Cooperative a Mutualità Prevalente al n. A160933.

Dati Patrimoniali al 31/12/2011: Capitale Sociale €4.857.233 interamente versato; Riserve €16.511.348 risultanti dall'ultimo bilancio approvato.

Eliati								
Salzano	San Zenone	Crespiana	Corte Palasio	Oraffignara	Sant'Angelo L.	Lodi	Lodi Vecchio	Sordio
Tel 037171770	Tel 02987481	Tel 0371484478	Tel 037172214	Tel 0371209158	Tel 0371210113	Tel 037158501	Tel 0371460141	Tel 0298263027
Fax 037171652	Fax 0298870432	Fax 0371484057	Fax 037172295	Fax 0371886656	Fax 0371210119	Fax 0371420758	Fax 0371460442	Fax 0298174003



...LAUS PRIDE

