



CASSA CENTRALE BANCA
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

REGOLAMENTO DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
Data 14.01.2019

INDICE

1.	PREMESSA	2
1.1.	OGGETTO DEL REGOLAMENTO	2
1.2.	ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO	2
1.3.	DEFINIZIONI	2
2.	COMPOSIZIONE, DURATA E COMPENSI DEL COMITATO REMUNERAZIONI	3
3.	PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI	4
4.	COMPITI E ATTRIBUZIONI DEL COMITATO REMUNERAZIONI	4
5.	ADUNANZE	6
5.1.	PARTECIPANTI	6
5.2.	CONVOCAZIONE E ORDINE DEL GIORNO	6
5.3.	DELIBERAZIONI E VERBALE	7
6	DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE	7

1. PREMESSA

1.1. OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente regolamento (di seguito il “**Regolamento**”) disciplina il funzionamento e le competenze del Comitato Remunerazioni (di seguito il “**Comitato Remunerazioni**”) istituito in seno al Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca - Credito Cooperativo Italiano S.p.A. (di seguito la “**Capogruppo**” o “**Cassa Centrale Banca**”) nel rispetto della normativa primaria e secondaria vigente ed in conformità alle disposizioni dello Statuto di Cassa Centrale Banca.

1.2. ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL REGOLAMENTO

Il Regolamento è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, secondo le procedure e le facoltà specifiche in capo ad esso.

L’Ufficio Affari Generali e Partecipazioni della Capogruppo, coordinandosi con le altre funzioni aziendali di volta in volta interessate, è responsabile dell’aggiornamento del Regolamento.

L’aggiornamento del Regolamento e la decadenza della versione precedentemente vigente sono approvati con delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Il Regolamento ed i relativi aggiornamenti sono pubblicati nel documentale della Capogruppo.

1.3. DEFINIZIONI

Nel presente Regolamento l’espressione:

- “**Assemblea**” indica l’assemblea dei soci di Cassa Centrale Banca
- “**Banca/Banche affiliata/e**” indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse rurali e/o Casse *raiffeisen* aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all’attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato;
- “**Capogruppo**” o “**Cassa Centrale Banca**” indica Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo;
- “**Circolare 285**” indica la Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, recante le Disposizioni di Vigilanza per le Banche;
- “**Comitato Remunerazioni**” indica il comitato endo-consiliare della Capogruppo con responsabilità in tema di remunerazioni di amministratori e dirigenti, istituito ai sensi della Circolare 285;
- “**Contratto di Coesione**” o “**Contratto**” indica il contratto stipulato tra la Capogruppo e la singola Banca affiliata ai sensi dell’articolo 37-bis, comma terzo, del TUB, comprensivo dell’Accordo di Garanzia;
- “**Gruppo Bancario Cooperativo**” indica il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;
- “**Organi Aziendali**” indica l’Organo con funzione di supervisione strategica, l’Organo con funzione di gestione e l’Organo con funzione di controllo;

- **“Organo con funzione di controllo”** indica l’Organo aziendale cui, ai sensi del codice civile o per disposizione statutaria, spetta di vigilare sull’osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull’adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della banca;
- **“Organo con funzione di gestione”** indica l’Organo aziendale o i componenti di esso a cui, ai sensi del codice civile o per disposizione statutaria, spettano o sono delegati compiti di gestione, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati nell’esercizio della funzione di supervisione strategica;
- **“Organo con Funzione di Supervisione Strategica”** indica l’Organo aziendale a cui, ai sensi del codice civile o per disposizione statutaria, sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione di impresa, mediante, tra l’altro, esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche;
- **“Società del Gruppo”** indica ciascuna delle Banche affiliate, delle società da queste controllate direttamente o indirettamente e delle eventuali altre banche, società finanziarie e strumentali controllate dalla Capogruppo, come individuate dalla normativa tempo per tempo vigente;
- **“Statuto di Cassa Centrale Banca”** indica l’atto contenente le norme relative al funzionamento di Cassa Centrale come previsto dall’art. 2328 c.c.;
- **“Testo Unico Bancario (TUB)”** indica il Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e successive modifiche ed integrazioni.

2. COMPOSIZIONE, DURATA E COMPENSI DEL COMITATO REMUNERAZIONI

In conformità a quanto disposto dallo Statuto di Cassa Centrale Banca, il Comitato Remunerazioni è composto da un minimo di 3 (tre) ad un massimo di 5 (cinque) consiglieri non esecutivi ed in maggioranza indipendenti. Almeno un componente del Comitato Remunerazioni possiede un’adeguata esperienza in materia finanziaria, accertata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Salva la più breve durata stabilita in sede di nomina, i componenti del Comitato Remunerazioni durano in carica fintantoché sono consiglieri della Capogruppo. Essi possono dimettersi dalla carica nel Comitato Remunerazioni senza che ciò implichi la cessazione dalla carica di componente del Consiglio di Amministrazione.

Costituisce causa di cessazione dalla carica di componente del Comitato Remunerazioni il venir meno in capo allo stesso, a seconda dei casi:

- della qualifica di consigliere non esecutivo;
- della qualifica di consigliere Indipendente ove la stessa sia necessaria ai fini del rispetto delle disposizioni regolamentari vigenti in materia di composizione del Comitato Remunerazioni.

Qualora un componente del Comitato Remunerazioni venga a mancare, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio alla sua sostituzione nel rispetto delle disposizioni di cui al presente Regolamento. La scadenza della carica del nuovo componente coincide con quella del componente sostituito.

Ai componenti del Comitato Remunerazioni spetta il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico oltre ad un compenso ulteriore stabilito dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2389, 3° comma, codice civile.

3. PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Il Consiglio di Amministrazione elegge il Presidente del Comitato Remunerazioni tra i componenti di quest'ultimo che siano consiglieri indipendenti. Il Presidente del Comitato Remunerazioni presiede le adunanze, prepara i lavori, dirige, coordina e modera la discussione, rappresenta il Comitato stesso in occasione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione e nei rapporti con gli altri Organi Aziendali, potendo altresì sottoscrivere a nome del Comitato le proposte, le relazioni ed i pareri da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente garantisce l'efficacia del dibattito e si adopera affinché le deliberazioni del Comitato Remunerazioni siano il risultato di un'adeguata dialettica e del contributo consapevole ed argomentato di tutti i suoi componenti.

Il Presidente assente o impedito è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal consigliere Indipendente, componente del Comitato, più anziano d'età.

Il consigliere nominato Presidente del Comitato Remunerazioni non può ricoprire la carica di presidente di altro Comitato endo-consiliare.

Nel caso in cui il Presidente del Comitato Remunerazioni cessi, per qualsivoglia motivo, dalla carica di componente del Comitato stesso, il Consiglio di Amministrazione, con la delibera di nomina del nuovo componente, provvede anche a designare il nuovo Presidente.

4. COMPITI E ATTRIBUZIONI DEL COMITATO REMUNERAZIONI

Il Comitato Remunerazioni ha funzioni propositive e consultive in merito ai compensi e ai sistemi di remunerazione e di incentivazione da adottarsi da parte della Capogruppo e, ove previsto, delle Banche affiliate, e svolge gli ulteriori compiti ad esso attribuiti dalla normativa tempo per tempo vigente e dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Remunerazioni, ai sensi della Circolare 285, svolge funzioni di supporto agli Organi Aziendali della Capogruppo nei termini di seguito indicati:

- (i) propone i compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) svolge compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante, come definito dalla Circolare 285;
- (iii) si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;

- (iv) vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- (v) per quanto di propria competenza, cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- (vi) assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- (vii) si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- (viii) fornisce adeguata informativa sull'attività da esso svolta agli Organi Aziendali ed all'Assemblea; a tal riguardo, garantisce che il suo Presidente o altro componente da questi delegato sia presente ad ogni adunanza assembleare.

In aggiunta alle prerogative sopra elencate, il Comitato Remunerazioni:

- (ix) propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati in conformità allo Statuto di Cassa Centrale Banca;
- (x) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione dei consiglieri, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del restante personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa, anche di carattere regolamentare, tempo per tempo vigente e dalla *Politica in materia di Remunerazione ed Incentivazione* adottata dalla Capogruppo, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale, e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (xi) esprime preventive valutazioni al Consiglio di Amministrazione in ordine ad eventuali accordi individuali concernenti il trattamento di fine rapporto ovvero in ordine ad eventuali indennità da corrispondere in caso di scioglimento anticipato del rapporto o di cessazione dalla carica relativi al personale più rilevante, come definito dalla Circolare 285;
- (xii) formula pareri e proposte non vincolanti in relazione ad eventuali piani di remunerazione e/o incentivazione basati su strumenti finanziari a favore del Consiglio di Amministrazione o a favore di dipendenti e collaboratori non legati alla Capogruppo da rapporti di lavoro subordinato;
- (xiii) adempie gli ulteriori incarichi eventualmente assegnatigli dal Consiglio di Amministrazione, o comunque previsti in base alla regolamentazione esterna e interna di tempo in tempo vigente.

Fermi restando i poteri dei singoli componenti del Comitato Remunerazioni nella qualità di consiglieri della Capogruppo, nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato ha facoltà, fin dalla fase istruttoria, di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei compiti allo stesso assegnati nonché di avvalersi di consulenti esterni, che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio, e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa nei termini e nei limiti di spesa eventualmente stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

5. ADUNANZE

5.1. PARTECIPANTI

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da questi designato; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci.

Alle riunioni del Comitato Remunerazioni possono altresì partecipare, su invito del Presidente del Comitato Remunerazioni:

- l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, qualora all'ordine del giorno non vi siano argomenti relativi alla loro posizione;
- i Responsabili delle funzioni risorse umane e pianificazione strategica, ai fini della definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- il Responsabile della Funzione di *Risk Management*, allo scopo di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti a livello di Gruppo dalla Capogruppo e dalle Società del Gruppo, secondo metodologie coerenti con quelle che la Capogruppo stessa adotta per la gestione dei rischi;
- il Responsabile della Funzione *Compliance*: quest'ultimo, in particolare, è chiamato ad esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo tempo per tempo vigente;
- ulteriori soggetti che non siano componenti del Comitato stesso con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

Il Responsabile dell'Ufficio Affari Generali e Partecipazioni della Capogruppo partecipa alle riunioni nel ruolo di Segretario del Comitato Remunerazioni. Qualora questi, per qualsiasi ragione, non possa prendere parte all'adunanza, il Presidente del Comitato Remunerazioni può delegare l'incarico ad un altro soggetto.

Nessun consigliere può presenziare alle riunioni del Comitato Remunerazioni in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Per la validità delle riunioni del Comitato Remunerazioni è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica, almeno la metà dei quali deve essere costituita da consiglieri indipendenti.

5.2. CONVOCAZIONE E ORDINE DEL GIORNO

Le riunioni del Comitato Remunerazioni si tengono, di regola, almeno due volte l'anno.

Il Comitato Remunerazioni si riunisce, su invito del Presidente o di chi ne fa le veci, presso la sede sociale della Capogruppo. L'avviso di convocazione può eventualmente indicare un diverso luogo fissato dal Presidente.

L'avviso di convocazione, contenente l'indicazione del giorno, dell'ora e del luogo della riunione e l'elenco delle materie da trattare, viene inviato a mezzo posta elettronica, telefax o posta ordinaria a ciascun componente del Comitato Remunerazioni, al recapito indicato all'atto dell'accettazione della carica di consigliere della Capogruppo, di regola almeno 3 (tre)

giorni prima di quello fissato per la riunione; nei casi di urgenza il termine può essere più breve, nel rispetto comunque di un preavviso minimo di 24 (ventiquattro) ore. Il Comitato Remunerazioni può validamente riunirsi anche in mancanza di previa convocazione ove siano presenti tutti i suoi componenti.

L'avviso di convocazione viene inviato anche al Presidente del Collegio Sindacale e agli eventuali altri soggetti invitati dal Presidente del Comitato Remunerazioni a prendere parte alla riunione.

Le adunanze possono tenersi per teleconferenza o videoconferenza, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito di seguire la discussione ed intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati; verificandosi questi requisiti, il Comitato Remunerazioni si considera riunito nel luogo in cui si trova il Presidente.

5.3. DELIBERAZIONI E VERBALE

Le deliberazioni del Comitato Remunerazioni sono prese a maggioranza assoluta dei suoi componenti. A parità di voti, prevale quello di chi presiede la riunione. Il voto non può essere espresso per rappresentanza.

Di ogni riunione viene tenuto un verbale, firmato dal Presidente del Comitato Remunerazioni o da chi presiede l'adunanza in sua sostituzione, e dal Segretario. I verbali vengono conservati a cura di quest'ultimo in ordine cronologico e trasmessi in copia ai componenti del Comitato stesso, al Presidente del Collegio Sindacale ed al Presidente del Consiglio Amministrazione.

6 DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Per quanto non espressamente statuito dal presente Regolamento, si intendono qui richiamate le disposizioni di cui alla normativa applicabile, allo Statuto di Cassa Centrale Banca e ad eventuali altri regolamenti approvati a livello di Gruppo Bancario Cooperativo riguardanti le medesime materie trattate al presente Regolamento.