

BANCA POPOLARE DEL CASSINATE

DOCUMENTO SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Assemblea dei soci del 07 maggio 2020

Sommario

Sommario	1
1. PREMESSA	3
1.1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
1.2. FINALITÀ E STRUTTURA	7
1.3. DESTINATARI.....	8
1.4. NORMATIVA DI RIFERIMENTO	8
1.5. ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTI.....	12
2. DEFINIZIONI.....	13
3. CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ E PRINCIPI GENERALI	15
3.1. APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA'	15
3.2. PRINCIPI GENERALI	16
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ	18
4.1. ASSEMBLEA DEI SOCI.....	18
4.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	18
4.3. FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO.....	21
Segreteria Generale	21
Compliance.....	21
Risk Management	21
Internal Audit (in outsourcing).....	22
5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	23
6. STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE.....	24
6.1. POLITICHE GENERALI	24
6.2. ORGANI SOCIALI.....	28
Consiglio di Amministrazione.....	28

Collegio Sindacale	29
Soggetto incaricato della Revisione Legale	30
6.3. RETRIBUZIONE FISSA AL PERSONALE DIPENDENTE	31
Direttore Generale e altri Dirigenti	31
Quadri direttivi e delle Aree Professionali	32
6.4. PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE	33
6.5. PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE DEI QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI	36
6.6. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO AI CONTROLLI E DETERMINAZIONE DELLA LORO REMUNERAZIONE VARIABILE	39
6.7. PUBBLICITA' DEL SISTEMA PREMIANTE E MODALITA' DI COMUNICAZIONE.....	40
6.8. COMPENSI PER CONCLUSIONE DEL RAPPORTO O CESSAZIONE DALLA CARICA E TRATTAMENTI PENSIONISTICI.....	41
6.9. COLLABORATORI COLLEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATI.....	42
6.10. MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST	43
Sistemi di malus	43
Sistemi di recupero (claw-back).....	44
7. FLUSSI INFORMATIVI.....	45

1. PREMESSA

Il presente documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione contiene rivisitazioni di ordine formale nella sezione relative all'individuazione del personale rilevante.

1.1. CIRCOLARE 285/2013 – 25° AGGIORNAMENTO

La Banca d'Italia pubblicò nel mese di ottobre 2018 le nuove disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, contenute nel 25esimo aggiornamento alla Circolare n. 285 del 2013 – (Parte I, Titolo IV, Capitolo II). Le modifiche miravano ad allineare la normativa di vigilanza agli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità Bancaria Europea (European Banking Authority – EBA) a dicembre 2015 in attuazione degli articoli 74, par. 3, e 75, par. 2 della Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV) e, in parte, alla Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices in materia di “misconduct” emanata dal Financial Stability Board (FSB).

Le disposizioni citate si applicano alle banche e alle società capogruppo di gruppi bancari e alle SIM e alle società capogruppo di gruppi di SIM, in forza di quanto previsto dal Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob in materia di servizi e attività d'investimento. Le banche, nei limiti consentiti dai contratti collettivi, erano tenute ad applicare le disposizioni ai contratti individuali che sono stati stipulati dal 1° aprile 2019 e di adeguare quelli in essere entro il 1° aprile 2019 per i componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo ed entro il 30 giugno 2019 per il restante personale.

Come già illustrato nella relazione sulle politiche di Remunerazione relativa all'esercizio 2018, si ricordano in modo sintetico le principali novità:

- **le definizioni di banche di maggiori dimensioni, intermedie e di minori dimensioni.** Sono state introdotte modifiche per tener conto della nuova nozione di **gruppo bancario cooperativo** prevista dall'art. 37-bis del TUB, inserito dal DL 18/2016, che ha realizzato la riforma della disciplina del credito cooperativo. In buona sostanza, viene delineato un regime speciale per le BCC alle quali si applicano le regole sulla remunerazione sulla base dell'attivo di bilancio

individuale, indipendentemente dalla dimensione consolidata del gruppo di appartenenza o dalla qualificazione in ambito SSM (Single Supervisory Mechanism);

- **la definizione di remunerazione.** È stata modificata la definizione di “remunerazione” per includervi eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), come, ad esempio, la “retribuzione legata al ruolo”, al solo fine di chiarire che anche queste rientrano nella nozione di remunerazione. Parimenti, sono state modificate le definizioni di remunerazione fissa per precisarne la natura stabile e irrevocabile in modo da distinguerla da quella variabile, nonché di remunerazione variabile al fine di ricomprendervi i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito;
- **il rafforzamento delle disposizioni dirette a contrastare possibili aggiramenti della disciplina.** Si prevede che: 1) le banche assicurino che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli strumentali o modalità che possono essere elusive, e individuino le tipologie di operazioni/investimenti effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi; 2) la politica remunerativa contenga informazioni su eventuali operazioni/investimenti offerti al personale della banca, che non rappresentano una remunerazione variabile e che quindi non sono assoggettati a tutte le relative regole, ma che possono comunque incidere sul meccanismo di allineamento ai rischi; 3) il personale più rilevante porti a conoscenza della banca le operazioni e gli investimenti di cui al punto sub) 1; 4) le banche tengano conto delle informazioni ricevute per calibrare in concreto il sistema di remunerazione applicabile al personale in modo che gli obiettivi della vigilanza siano sempre conseguiti;
- **il processo di identificazione ed esclusione del personale più rilevante.** Si stabilisce che il procedimento di **identificazione** del personale più rilevante sia condotto annualmente e che i relativi esiti siano opportunamente motivati e formalizzati. Si richiede inoltre alle banche di dotarsi di “una politica sul processo di identificazione del personale più rilevante”, che forma parte integrante della più generale politica di remunerazione e incentivazione e, conseguentemente, segue tutte le regole previste per quest’ultima (ad esempio, approvazione assembleare e revisione periodica, semplificazioni procedurali). Si disciplinano le modalità che la banca deve seguire per l’eventuale **esclusione** del personale più rilevante identificato secondo i criteri quantitativi del Regolamento delegato (UE) 604/2014 (personale che nell’anno precedente a quello della preventiva autorizzazione dell’esclusione ha ricevuto una remunerazione

complessiva pari o superiore a 500.000 euro o tale da farlo rientrare nello 0,3% del personale con la remunerazione complessiva più elevata);

- **i compiti dell'assemblea dei soci.** Le modifiche introdotte mirano a: i) richiamare tutte le regole applicabili ai golden parachute, compreso il limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione; ii) precisare, con riferimento al cap, le competenze assembleari nell'ambito dei gruppi bancari e le condizioni al ricorrere delle quali la capogruppo può esprimersi favorevolmente sull'aumento del cap nelle società del gruppo; iii) integrare l'informativa da portare a conoscenza dell'assemblea in occasione dell'approvazione della politica di remunerazione della banca;
- **il limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa.** È stata introdotta la possibilità di individuare, per singoli individui o categorie di personale, rapporti tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione diversi rispetto a quelli abitualmente applicati al personale della banca, e comunque entro il limite del 200%. L'individuazione di limiti differenti è eccezionale e deve essere adeguatamente motivata;
- **il rapporto tra parte della remunerazione variabile riconosciuta in strumenti finanziari e parte riconosciuta in contanti.** Si elimina l'obbligo di applicare sia alla parte up-front sia a quella differita la stessa proporzione tra contanti e strumenti finanziari. È richiesto che la parte differita sia riconosciuta prevalentemente in strumenti finanziari qualora questi ultimi vengano utilizzati per una quota superiore al 50% della remunerazione variabile totale^[8];
- **la durata del periodo di mantenimento degli strumenti finanziari (periodi di retention).** Si fissa in 1 anno la durata minima del periodo di mantenimento di tutti gli strumenti finanziari utilizzati per il pagamento della remunerazione variabile, senza distinguere tra strumenti finanziari pagati up-front e strumenti finanziari differiti. In presenza di un differimento della remunerazione variabile di almeno 5 anni, il periodo di retention sui soli strumenti finanziari pagati in via differita può essere ridotto a non meno di 6 mesi. Questa possibilità non è riconosciuta ad alcune particolari categorie di personale (consiglieri esecutivi, direttore generale, condirettori generali, vicedirettori generali, ecc.), per le quali si applica il periodo di retention di 1 anno;
- **la remunerazione variabile da sottoporre a differimento.** Si estende a tutto il personale più rilevante l'obbligo di differire almeno il 60% della remunerazione variabile quando questa rappresenta un importo particolarmente elevato, che deve essere individuato dalla banca sulla base dei criteri indicati nelle nuove disposizioni di vigilanza;

- **il retention bonus.** Si consente la possibilità di riconoscere remunerazioni legate alla permanenza del personale presso la banca per un periodo di tempo predefinito (c.d. retention bonus), purché: i) vi siano motivate e documentate ragioni per riconoscere al personale una remunerazione variabile sotto forma di retention bonus; ii) sia definito ex ante il periodo di permanenza oppure l'evento al verificarsi del quale può aver luogo il riconoscimento del retention bonus; iii) il ricorso al retention bonus non deve costituire un mezzo per eludere le regole in materia di collegamento della remunerazione variabile con la performance e i rischi;
- **i piani di incentivazione pluriennali.** Si sono apportate modifiche alla disciplina dei piani di incentivazione a lungo termine (c.d. long term incentive plan, LTIPs), prevedendo che: i) il funzionamento e la durata degli LTIPs siano coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della banca; ii) il periodo di valutazione della performance copra un arco di tempo futuro pluriennale rispetto all'avvio del piano e almeno l'anno precedente l'inizio del piano stesso; iii) le condizioni di performance siano chiare e predeterminate e siano verificate nel corso e alla fine del piano affinché la remunerazione possa essere pagata non prima della fine del piano stesso; iv) gli LTIPs siano soggetti a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, incluse quelle sul limite al rapporto variabile/fisso, sul differimento e sull'uso di strumenti finanziari; v) il periodo di differimento ha termine non prima di un anno dalla fine del piano; vi) ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo del piano di incentivazione a lungo termine è computato per intero nell'anno in cui è riconosciuto;
- **il golden parachute.** La disciplina sui golden parachutes è stata profondamente modificata. Si prevede ora che: i) il riconoscimento di tali compensi sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali, nonché alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca; ii) al momento del riconoscimento, la banca valuti e documenti la corretta applicazione dei suddetti meccanismi; iii) gli importi siano pattuiti nel rispetto dei limiti e dei criteri fissati dall'Organo assembleare, che deve tener conto, tra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso. Si prevede inoltre che i golden parachutes siano inclusi nel calcolo del rapporto variabile/fisso, con l'eccezione dei seguenti componenti: i) importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza per la parte che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa; ii) gli importi riconosciuti in forza di un accordo tra la banca e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se determinati sulla base di una formula definita ex ante nell'ambito della politica di remunerazione della banca;

- **le banche che beneficiano di aiuti di Stato.** Si introduce una disciplina maggiormente dettagliata per le banche e i gruppi bancari che beneficiano di interventi pubblici eccezionali, prevedendo, in particolare, l'obbligo di sottoporre tempestivamente a riesame e revisione le proprie politiche di remunerazione, allo scopo di consentire il loro aggiornamento rispetto alla situazione contingente.

Le citate disposizioni, quindi, si propongono l'obiettivo di: (i) garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; (ii) gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; (iii) 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; (iv) accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; (v) rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di Vigilanza.

In tale prospettiva, le richiamate disposizioni fissano – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – principi e criteri tesi ad assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati dalle banche siano:

- in linea con i valori, 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;
- tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema nel suo complesso.

Nel rispetto del principio di proporzionalità, ciascuna banca può graduare l'applicazione delle norme in funzione delle caratteristiche, delle dimensioni e della complessità dell'attività svolta; a tal fine, le scelte operate devono essere motivate e formalizzate nella politica di remunerazione sottoposta all'approvazione dell'assemblea dei soci.

1.2. FINALITÀ E STRUTTURA

Il presente documento disciplina le Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Banca Popolare del Cassinate (di seguito la "Banca"), definite in conformità alla Circ. n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2, nel presupposto che adeguati meccanismi di remunerazione ed incentivazione degli Organi

Aziendali, del *management* e, più in generale del personale, favoriscano la competitività e il buon governo dell'impresa.

La *Policy*, che è parte integrante delle regole sull'organizzazione e il governo societario di cui alla Circ. n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 1, definisce:

- i principi adottati e le scelte operate in applicazione del criterio di proporzionalità (cap. 3);
- la *governance* del sistema di remunerazione e incentivazione (cap. 4);
- il sistema di classificazione dei soggetti aziendali per l'individuazione del c.d. "personale più rilevante" (cap. 5);
- la struttura del sistema di remunerazione adottato dalla Banca (cap. 6);
- i flussi informativi interni ed esterni (cap. 7)

1.3. DESTINATARI

La presente *Policy* viene diffusa a tutti i livelli della Banca ed ha contenuto normativo per tutto il personale ad eccezione delle regole di maggior dettaglio previste nella sezione III, par. 1.2, par. 2.1, par.2.2.1 e par. 2.2.2. che si applicano solo al personale *più rilevante*, come definito successivo cap. 5. Il documento è accessibile a tutto il personale sulla Intranet aziendale.

1.4. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Si forniscono di seguito i principali riferimenti normativi assunti a base del presente documento:

- TUB (artt. 53, 67 e 127);
- Decreto n. 933 del 27 dicembre 2006, in materia di adeguatezza patrimoniale, contenimento del rischio e informativa al pubblico delle banche e dei gruppi bancari, e successive modifiche;
- decreto n. 692 del 5 agosto 2004, in materia di organizzazione e governo societario;
- decreto 286 del 4 marzo 2003 e successive modifiche emanate dal decreto n. 177 del 2011 in materia di trasparenza delle condizioni contrattuali e dei servizi bancari e finanziari;
- Circ. n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2, *Politiche di remunerazione e incentivazione*

- Circ. n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 1, *Governo Societario*
- Circ. n. 263/2006, Titolo V, Capitolo 7, *Sistema dei controlli interni*
- Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD IV)
- Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (CRR).
- Regolamento delegato (UE) n. 604/ 2014, che integra la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente
- Regolamento delegato (UE) n. 527/ 2014, che integra la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.
- Regolamento congiunto del 29 ottobre 2007 emanato dalla Consob e dalla Banca d'Italia in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento.

A tali disposizioni si aggiungono le fonti di autoregolamentazione, nonché le linee guida e le raccomandazioni emanate da vari Organismi internazionali in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, di cui la presente Policy tiene conto¹.

Le presenti disposizioni si integrano, infine, con:

- i *regulatory technical standards* (di seguito, RTS) – emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD IV – che hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri e ai quali si fa rinvio per le materie dagli stessi trattate;
- le disposizioni adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse

¹ Cfr, a titolo esemplificativo e non esaustivo: COMITATO DI BASILEA (Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration, maggio 2011; Compensation principles and standards assessment methodology, gennaio 2010); CESB (poi EBA, Guidelines on remuneration policies and practices, dicembre 2010); FINANCIAL STABILITY BOARD (Principles for sound compensation practices, Implementation standards, settembre 2009; Principles for sound compensation practices, aprile 2009) COMMISSIONE EUROPEA - (Raccomandazione del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE).

- RMVU – Regolamento Ue n. 1024 / 2013 che attribuisce alla Banca centrale europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi;
- RQMVU – Regolamento Ue n, 468/2014 della BCE;
- Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a maggio 2011;
- *Guidelines on remuneration policies and practices* del Comitato europeo dei supervisori bancari (CESB, poi Autorità bancaria europea, ABE) del 10 dicembre 2010;
- *Compensation principles and standards assessment methodology* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a gennaio 2010;
- Principles for sound compensation practices, Implementation standards emanati dal Financial Stability Board il 25 settembre 2009;
- Raccomandazione della Commissione europea del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli consiglieri delle società quotate;
- *Principles for sound compensation practices* emanati dal Financial Stability Forum (poi Financial Stability Board) il 2 aprile 2009;
- le Raccomandazioni della Banca d'Italia che, con varie circolari, sottolineando il prolungarsi della recessione economica, ribadisce la necessità per le banche di adottare le necessarie cautele nel riconoscimento di eventuali compensi di natura incentivante, azionando tutte le leve utili a rafforzare il patrimonio ed a contenere i costi;
- le raccomandazioni e le indicazioni di “livello 3” sul Regolamento intermediari fornite dalla Consob (Comunicazione n. 9019104 del 2 marzo 2009 sul dovere dell'intermediario di comportarsi con correttezza e trasparenza in sede di distribuzione di prodotti finanziari illiquidi) e le conseguenti “Linee Guida interassociative” predisposte dalle Associazioni di categoria - ABI, Assosim e Federcasse - in tema di rapporti tra la funzione di compliance e le altre funzioni coinvolte nella definizione delle politiche commerciali.

Focus normativa CONSOB

Le disposizioni recate dalla MiFID, dal Testo Unico Finanza e dalla regolamentazione di attuazione emanata dalle Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia/Consob), richiedono alle banche di definire sistemi premianti ed incentivanti coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di

eventuali codici etici o altri *standard* di condotta e di evitare il ricorso a metodi e criteri che possano incentivare comportamenti a rischio di non conformità normativa.

Il Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob del 29 ottobre 2007 definisce alcune linee guida generali sui sistemi di remunerazione degli intermediari che prestano servizi di investimento. In particolare:

- l'organo con funzioni di supervisione strategica "assicura che la struttura retributiva e di incentivazione sia tale da non accrescere i rischi aziendali e sia coerente con le strategie di lungo periodo" (art. 8);
- il "metodo per la determinazione della remunerazione dei soggetti rilevanti che partecipano alle funzioni aziendali di controllo non ne comprometta l'obiettività" (art. 12).

Le linee di "livello 3" emanate dalla Consob (Comunicazione n. 9019104 del 2 marzo 2009) e le conseguenti "Linee Guida interassociative" ABI, Assosim e Federcasse, prevedono, inoltre, alcune regole e raccomandazioni ai fini del pieno assolvimento dei principi generali di correttezza, diligenza e tutela degli interessi della clientela sanciti dal TUF e di seguito sintetizzati:

- coerenza tra scelte strategiche/commerciali e bisogni /caratteristiche delle diverse tipologie di clientela (segmentazione della clientela);
- coerenza tra i prodotti finanziari offerti, "catalogo prodotti", e target di clientela di riferimento;
- equilibrio tra gli obiettivi quantitativi di *budget* e il perseguimento degli interessi della clientela;
- inserimento nei *budget* e nei sistemi incentivanti di obiettivi di carattere qualitativo legati, ad esempio, alla soddisfazione dei clienti (*customer satisfaction*) ed alla conformità dei comportamenti dell'intermediario.

Pertanto, in linea con l'impostazione europea, le Disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per la distribuzione dei prodotti bancari, nonché dei servizi e delle attività di investimento. Le Disposizioni si integrano con quelle adottate dall'ESMA e dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse².

² I riferimenti ai principali contenuti dispositivi o metodologici con riferimento alla prestazione dei servizi di investimento sono i seguenti:

- Regolamento congiunto Banca d'Italia e Consob ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del TUF del 29 ottobre 2007;
- Comunicazione Consob N. 9019104 del 2 marzo 2009

1.5. ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTI

La presente Policy è approvata dall'Assemblea dei Soci del 7 maggio 2020 ed ha efficacia immediata. Pertanto, gli obblighi informativi e, più in generale le disposizioni in essa contenute si applicano da tale data, nei limiti consentiti dai contratti collettivi³.

Il documento è sottoposto a revisione con cadenza annuale.

-
- Linee guida interassociative in tema di rapporto tra la funzione di compliance e le altre funzioni coinvolte nella definizione delle politiche commerciali con riferimento alla prestazione dei servizi di investimento, accessory e di distribuzione di prodotti finanziari;
 - Orientamenti Esma "Politiche e prassi retributive (MIFID)" del 3 giugno 2013 | ESM A/ 2013 / 606
 - Parere Esma "MIFID PRACTICES FOR FINANCIALLY COMPLEX PRODUCTS" del 7 febbraio 2014 | ESM A/ 2014 / 152
 - Comunicazione Consob 0097996 / 14 del 22 dicembre 2014 in materia di prodotti complessi.

³ Cfr. Disposizioni transitorie e finali di cui alla Circ. n. 285/2013, Parte Prima, Cap. 2, Sez. VII.

2. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Policy, sono adottate – in coerenza con il quadro normativo di riferimento – le seguenti definizioni:

- *Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione*: il Consiglio di Amministrazione, quale organo aziendale a cui sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione dell'impresa, nonché di attuazione di tali indirizzi. Il Direttore Generale rappresenta il Vertice della struttura e come tale partecipa alla funzione di gestione.
- *Organo con funzione di controllo*: Collegio Sindacale, quale organo che ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF.
- *Organi sociali*: il complesso degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.
- *Funzioni aziendali di controllo*: Internal Audit (*in outsourcing*), Compliance, Risk Management e Controlli Andamentali ;
- *Personale*: i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, della Direzione Generale, i dipendenti e i collaboratori della Banca.
- *Personale più rilevante*: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (Cfr. Cap. 5 della presente Policy).
- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio incluse eventuali component accessori (cd. allowances) corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Non rilevano i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi, secondo quanto indicato nel successivo Cap. 6.
- *Remunerazione fissa*: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di

esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della banca;

- *Remunerazione variabile:*

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

3. CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ E PRINCIPI GENERALI

3.1. APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

In applicazione del criterio di proporzionalità, le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca Popolare del Cassinate sono definite in coerenza con i valori, le caratteristiche e le dimensioni dell'Azienda, nonché con il grado di rischiosità e complessità dell'attività svolta.

Più in particolare, le scelte compiute in applicazione del citato **criterio di proporzionalità** sono da riconnettersi alle specificità del contesto interno ed esterno alla Banca, tra le quali rilevano:

- la *natura giuridica* di società cooperativa;
- la *mission* aziendale e l'operatività ispirata ai principi cooperativi senza perseguire attività speculative, e finalizzata a rafforzare il proprio ruolo di volano per lo sviluppo del sistema economico e finanziario del territorio di riferimento;
- il *modello di business tradizionale*, incentrato sull'intermediazione creditizia per contribuire alla crescita delle attività economiche e sociali del medesimo territorio, su cui far confluire interessi e attenzioni da parte degli stakeholders, che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio;

In relazione a quanto precede, la Banca si connota per una circoscritta complessità operativa⁴ ed organizzativa e costituisce, pertanto, un "intermediario minore". Conseguentemente, essa si avvale della facoltà di non applicare, neppure per il personale più rilevante:

- le disposizioni di cui alla *Sez. III, par. 2.1, punti 3)* attinenti il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- le disposizioni di cui alla *Sez. III, par. 2.1, punto 4)*, seppur nel rispetto dei principi ivi indicati, inerenti il differimento di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo – anche se con percentuali e periodi inferiori di quelli indicati nel citato punto 4) – in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (cc. dd. *meccanismi di malus*)

⁴ Banche con un attivo al di sotto del valore di 3,5 miliardi di euro

- le disposizioni di cui al *par. 2.2.1*, concernenti le modalità di riconoscimento al personale più rilevante sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali (diversamente articolati a seconda che l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga prima o dopo la maturazione del diritto di pensionamento).

In considerazione della categoria di appartenenza, non è stato quindi istituito il Comitato sulle Remunerazioni⁵; le relative funzioni sono svolte, pertanto, dal Consiglio di Amministrazione, in particolare con il contributo del Comitato per i Conflitti di interesse che svolge il compito che le varie disposizioni attribuiscono agli amministratori indipendenti e, per i profili di coerenza con gli obiettivi di rischio, del Comitato per il monitoraggio dei rischi.

Infine, in continuità con le politiche di remunerazione sin qui adottate, il sistema retributivo della Banca Popolare del Cassinate punta a conseguire un rapporto bilanciato tra componenti fisse e variabili della retribuzione, prevedendo una ponderazione equilibrata delle stesse. La retribuzione variabile non può eccedere la componente fissa, confermando, quindi, il rapporto 1:1 come limite massimo secondo quanto indicato nel successivo cap. 6.

3.2. PRINCIPI GENERALI

La Politica di Remunerazione della Banca rappresenta uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio-lungo termine; essa è definita con l'obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile, nonché di attrarre, motivare e trattenere in Azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

In dettaglio, il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, del codice etico e di condotta e disincentivare qualsiasi violazione (**conformità alle norme**);
- essere coerenti con le politiche di prudente gestione del rischio – in particolare con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale – attraverso la predisposizione di regole e processi volti ad evitare il prodursi di condotte e fenomeni in conflitto con l'interesse della Banca o che possano indurre all'assunzione di rischi eccessivi (**prudenza e attenzione al rischio**);

⁵ Ai sensi del Cap. 1, Sez. IV, par. 2.3.1 del VII aggiornamento alla Circ. n. 285/2013, il Comitato Remunerazioni deve essere obbligatoriamente istituito solo dalle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa; mentre per le banche di medie dimensioni o complessità operativa, l'istituzione del Comitato Remunerazioni è eventuale e deve rispondere a concrete esigenze.

- assicurare la coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, offrendo a tutti le medesime opportunità di carriera (**equità**);
- essere coerenti con gli obiettivi, i valori aziendali della mutualità prevalente e le strategie di lungo periodo, nonché con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni (**sostenibilità**);
- riconoscere le competenze, i comportamenti e i valori espressi da ciascuno e, nel contempo, consolidare lo spirito di squadra e il senso di appartenenza, nonché indurre comportamenti improntati a sobrietà e eticità negli affari, trasparenza e correttezza nelle relazioni all'interno dell'impresa, con la clientela e, più in generale, con tutti gli *stakeholder* (**spirito di squadra e eticità negli affari**);
- favorire la competitività ed il buon governo della Banca, anche attraverso il confronto con le migliori prassi e tendenze di mercato di realtà comparabili (**competitività e benchmarking**).
- assicurare l'attivazione di adeguati controlli a tutto il personale per il rispetto della disciplina in parola.

Va da sé che il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* – “RAF”) adottato dalla Banca costituisce un elemento fondamentale nella determinazione e applicazione dei criteri e principi ispiratori sopra richiamati.

4. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Di seguito è illustrato il ruolo dei principali attori coinvolti nel processo di definizione, approvazione, attuazione e verifica del sistema di remunerazione e incentivazione della Banca Popolare del Cassinate.

4.1. ASSEMBLEA DEI SOCI

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, l'assemblea ordinaria, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione, approva:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei sindaci, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare al personale più rilevante, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- l'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto per la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale maggiore di 1:1.

4.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio è responsabile dell'attuazione delle politiche di remunerazione e, in particolare, assicura che i sistemi retributivi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Assicura inoltre che l'informativa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e di incentivazione da adottare e da sottoporre all'approvazione dell'assemblea ordinaria è chiara e completa tale da poter comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative della struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relative esiti, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive anche rispetto al trend del settore.

Spetta inoltre al Consiglio di Amministrazione il riesame, con periodicità almeno annuale, delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea.

In tale ambito, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci attribuite all'Assemblea dei Soci, e nel rispetto della deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione:

- sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte;
- stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale, al Vice Direttore e agli altri Dirigenti, provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti;
- stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali, tenuto conto delle previsioni della Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche, nonché del contratto collettivo di secondo livello, ove applicabili;
- delibera, anche su proposta del Direttore Generale, la concessione di eventuali emolumenti ad personam, da corrispondere in relazione allo svolgimento di funzioni di elevata responsabilità;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati eventuali piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea;
- accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità;
- assicura che il personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni sulle politiche di remunerazione e incentivazione;

- assicura che il proprio personale è a conoscenza delle disposizioni che impediscono la facoltà di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamenti al rischio insiti nei meccanismi retributive;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative del codice etico e del codice di comportamento;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione sono idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché il codice etico ed il codice di comportamento promuovendo l'adozione di condotte ad essi conformi.

Nello svolgimento del proprio ruolo il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato consultivo per i conflitti di Interesse.

4.3. FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d’investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d’Italia – Consob dell’8 marzo 2011, per assicurare adeguatezza e rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate ai riferimenti normativi in materia, nonché verificarne il corretto funzionamento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni competenti per l’adozione di eventuali misure correttive.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell’Assemblea.

Per lo svolgimento di tale verifica la Banca può avvalersi anche di soggetti esterni – secondo quanto stabilito nelle disposizioni di Vigilanza sul sistema dei controlli interni – purché ne sia assicurata l’indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Compliance

La Funzione di Compliance, effettua un’azione di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione, per assicurarne la conformità e la rispondenza al quadro normativo.

Verifica, inoltre, che il sistema retributivo aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice Etico o di altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e di reputazione insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Riferisce agli Organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando eventuali aree di miglioramento o misure correttive.

Risk Management

Partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione, fornendo valutazioni di coerenza con la propensione di rischio della Banca (*risk appetite*) e di impatto sui profili di patrimonializzazione e di rispetto dei vincoli di liquidità anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex-ante ed ex-post) e si esprime nella corretta attivazione degli stessi

Contribuisce ad assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti, secondo le metodologie in uso nella Banca.

Riferisce agli Organi competenti eventuali aree di miglioramento, suggerendo l'adozione di misure correttive.

Internal Audit (in outsourcing)

L'Internal Audit verifica con cadenza almeno annuale, la rispondenza dei modelli attuativi e delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Detta funzione è svolta in *outsourcing* dalla Meta srl – Empoli ed il ruolo di responsabile / referente interno (*link auditor*) è affidato – con delibera del Consiglio di Amministrazione - ad un Consigliere. Al *link auditor* sono attribuite le funzioni proprie della c.d. interfaccia intelligente dell'*outsoucer* ed, in particolare, individuazione del piano di audit, monitoraggio delle attività e valutazione dei report in relazione ai profili di responsabilità propri della funzione di revisione interna della Banca.

Il responsabile dei controlli Interni ha il compito di verificare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate. Provvede a verificare altresì i rapporti interni di custodia e amministrazione una volta all'anno per il personale rilevante e a campione per il restante personale.

4.4. Altre funzioni interessate

Segreteria Generale

L'Ufficio collabora con il Consiglio di Amministrazione, fornendo le informazioni necessarie per la definizione e applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

L'Ufficio si avvale del contributo di altre funzioni e strutture specialistiche della Banca, quali il Legale, la Contabilità e il Risk Management e Controllo Andamentale e le altre funzioni di controllo, raccogliendo e coordinando i relativi contributi, sia in ottica propositiva che di puntuale rendicontazione degli strumenti attuativi.

5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

La Banca Popolare del Cassinate ha attivato un processo di autovalutazione volto ad identificare le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della società (c.d. personale rilevante). In applicazione delle vigenti disposizioni nonché sulla base dei criteri:

- qualitativi, legati al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale in unità aziendali rilevanti, nelle Funzioni di controllo e staff secondo i criteri espressi nell'art. 3 Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014;
- quantitativi, sulla base della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio precedente secondo i criteri espressi nell'art. 4 Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014.

Tenuto conto di quanto sopra, la Banca ha individuato – innanzitutto – quale personale rilevante i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Ad oggi sono state identificate e classificate all'interno del personale più rilevante le posizioni di lavoro qui di seguito indicate. Tale classificazione, svolta annualmente in sede di redazione del piano operativo (Sistema incentivante) sarà tempo per tempo aggiornata sulla base di eventuali modifiche organizzative e/o normative:

1. Direttore generale;
2. Vice Direttore generale;
3. Responsabile della Contabilità e Bilancio;
4. Responsabile del Risk management e Controllo Andamentali;
5. Responsabile Compliance;
6. Responsabili delle Aree della Direzione Centrale;
7. Responsabili delle Aree territoriali.

Il processo di individuazione del personale più rilevante è ripetuto con cadenza annuale e le risultanze sono inserite nel documento aggiornato di Politiche di remunerazione della Banca, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci, previo esame da parte delle Funzioni di Compliance e di Internal Audit (esternalizzata) della Banca, che rilasciano il proprio benestare, nonché previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, che ne delibera la proposta all'Assemblea stessa.

Non è ammessa la possibilità di esclusione del personale più rilevante.

6. STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

6.1. POLITICHE GENERALI

Le politiche retributive della Banca Popolare del Cassinate sono definite in coerenza con la prudente gestione del rischio e trovano applicazione nelle diverse fattispecie di remunerazione relative alle varie figure istituzionali, professionali e funzionali grazie alle quali si sviluppa l'attività dell'azienda.

In particolare, in virtù dei principi che ne ispirano l'attività e dei vincoli normativi conseguenti, sono stabiliti i seguenti *criteri generali*:

- per i componenti del Consiglio di Amministrazione e per i membri del Collegio Sindacale *non* sono previste forme di incentivazione;
- il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente, fatta salva l'applicazione delle norme di cui ai contratti collettivi e alla contrattazione aziendale, è formata dalle seguenti componenti:
 - a) Componente fissa:
 - prevista per tutti i livelli di responsabilità;
 - adeguata alla professionalità posseduta ed alla responsabilità a ciascuno attribuita;
 - caratterizzata dal criterio della sostenibilità;
 - integrata da eventuali benefit aziendali validi per tutti i dipendenti o destinati ad alcuni di essi in ragione delle funzioni ricoperte;
 - b) Componente variabile:
 - determinata sulla base di parametri il più possibile oggettivi;
 - determinata sulla base di un sistema di valutazione quantitativa e qualitativa fatti salvi eventuali accordi con le Organizzazioni Sindacali validi per tutti i dipendenti;
 - strutturata, relativamente ai criteri quantitativi, su obiettivi sia di breve che di medio-lungo termine;
 - prevista in funzione di obiettivi qualitativi e non collegata in alcun modo ai risultati economici per gli appartenenti alle funzioni di controllo, fatti salvi eventuali accordi

con le OO.SS., validi per tutti i dipendenti e applicabili anche a queste figure professionali;

- adeguatamente parametrata al profilo di rischio assunto;
- caratterizzata dal criterio della sostenibilità nel tempo;
- determinata su base annua ed erogata prevedendo, nei casi previsti, meccanismi di differimento al fine di allineare la componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti.

L'attribuzione di particolari cariche, aggiuntive rispetto alle responsabilità assegnate, può dar luogo a compensi il cui importo integra la componente fissa. La componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate.

Il confronto sistematico con la remunerazione di mercato assicura l'allineamento della componente fissa alla professionalità ed alle responsabilità assegnate. Il raggiungimento degli obiettivi e la valutazione del merito definiscono la componente variabile.

Il limite all'incidenza della componente variabile viene stabilito, salvo casi eccezionali, in una percentuale non superiore al 30% della componente fissa, coerentemente con una vocazione di contenuta propensione all'assunzione del rischio. Il limite indicato si determina con riferimento alla componente variabile non disciplinata dalla contrattazione collettiva che segue ed in relazione alla componente fissa spettante al momento dell'erogazione della componente variabile.

La componente variabile può essere costituita da:

- i. **premio variabile di risultato (bonus di risultato – BDR)** determinato sulla base di criteri concordati con le organizzazioni sindacali di produttività e di redditività aziendale nonché di altri obiettivi, anche di carattere qualitativo, generali o specifici per gruppi omogenei di posizioni lavorative, tenendo conto anche dei rapporti professionali ed individuali.

Il premio variabile di risultato:

- è improntato a obiettivi di sviluppo da perseguire assicurando assoluta correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili.

- si basa su un periodo di valutazione di un solo anno e sull'assegnazione di obiettivi riferibili alle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione, trasversali e relativi ad attività comuni;
- prevede la simmetria rispetto ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca, arrivando all'azzeramento del premio in caso di *performance* inferiori a determinati parametri stabiliti, nonché il riconoscimento del premio solo previa verifica dell'adeguata patrimonializzazione della Banca rispetto a tutti i rischi assunti e di livelli di liquidità adeguati a fronteggiare le attività intraprese;
- assicura, nel rispetto delle disposizioni vigenti, tra l'altro, che tali forme di retribuzione, collegate alla *performance* aziendale, siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi: fermi i presupposti per il relativo riconoscimento di cui al punto precedente, i premi disciplinati dal sistema sono erogati al raggiungimento di specifici indicatori che misurano la *performance* al netto dei rischi. La misurazione della *performance* si basa sull'utilizzo di indicatori coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di controllo dei rischi, idonei a rappresentare risultati effettivi e duraturi;
- tenuto conto dei riferimenti contenuti nella disciplina in materia di servizi di investimento, , in particolare della rete, non si basa mai su obiettivi solo commerciali ma è ispirato a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, di auto-disciplina e di contrattazione applicabili, nonché del Codice Etico e del Codice di Comportamento.

I dipendenti che nell'anno di riferimento hanno riportato un giudizio complessivo desunto dal "sistema di valutazione del personale" inferiore alla sufficienza (punteggio complessivo inferiore a tre) sono esclusi dal premio.

Una parte non superiore al 5% del BDR totale, può essere assegnato dal consiglio al Direttore Generale per bonus a favore di dipendenti che hanno svolto una attività particolarmente utile nella rete o nella Direzione Centrale e per i quali la parte variabile non appare sufficiente secondo il calcolo ordinario. Nel fissare la

somma suddetta, il Consiglio da indicazioni sui criteri che il Direttore Generale dovrà seguire nell'assegnazione del premio.

Il premio finale resta comunque parametrato alla valutazione conseguita e alla presenza in banca nell'anno di riferimento con un peso rispettivamente dell'80 e di 20.

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. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

La funzione interessata è la segreteria Generale coadiuvata dal Risk Management e Controlli Andamentali.

- ii. **erogazioni di natura discrezionale e non continuativa**, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa (che possono essere effettuate anche in occasione di particolari ricorrenze od eventi quali, ad esempio, l'anniversario di fondazione della banca, operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda); l'erogazione in parola, in ogni caso, potrà essere elargita nella misura massima di 1 mensilità di retribuzione lorda;

- iii. **premi derivanti da eventuali ulteriori accordi aziendali integrativi.**

6.2. ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli organi sociali della Banca si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia.

Consiglio di Amministrazione

Gli amministratori:

- sono destinatari di un compenso fisso e di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- qualora componenti dei Comitati, sono parimenti destinatari di un gettone di presenza;
- non sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate anch'esse dall'Assemblea;
- sono destinatari di un TFM (trattamento di fine mandato), accantonato di anno in anno.

Agli Amministratori effettivi e/o supplenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione e facenti parte del Comitato Consultivo dei Conflitti di Interesse e del Comitato per il Monitoraggio dei Rischi, è assegnato un budget annuo, stabilito sempre dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, per il rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento di tale funzione.

Al link auditor (amministratore nominato dal Consiglio di Amministrazione quale responsabile / referente interno dell'Internal Audit in outsourcing) è riconosciuto un compenso annuo stabilito sempre dal Consiglio di Amministrazione.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Vice Presidente è concesso, in comodato d'uso, un cellulare aziendale completo di abbonamento; entrambi possono usufruire dell'uso delle auto aziendali.

Inoltre, si rappresenta che le disposizioni di Statuto e di Vigilanza assegnano, in particolare, al Presidente, numerosi compiti e correlate responsabilità.

In particolare, al Presidente è assegnato il compito di coordinamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea (art. 33 e art. 25 dello Statuto) nonché l'onere di far pervenire ai componenti il Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari (cfr. art. 2381, primo comma, cod. civ.; art. 33 dello Statuto).

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

Più in generale, il Presidente si pone quale interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati eventualmente costituiti e, comunque, quale soggetto che indirizza l'attività degli Organi collegiali. A questa funzione si aggiungono i compiti propri di legale rappresentante della società attribuiti al Presidente da norme statutarie e dal codice civile.

Nella specifica realtà della Banca, inoltre, il Presidente è anche chiamato ad un particolare impegno nella relazione con la base sociale della stessa.

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

Di norma l'ammontare della complessiva remunerazione del Presidente non supera la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio.

Collegio Sindacale

I sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea entro i limiti massimi delle tariffe professionali, di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di amministrazione e/o dei Comitati, nonché del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;

- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- dispongono di una polizza assicurativa “infortuni” e di una polizza assicurativa “responsabilità civile”, deliberate dall’Assemblea.
- sono destinatari di un TFM (trattamento di fine mandato), accantonato di anno in anno.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24 le informazioni sui compensi corrisposti ai sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio.

Soggetto incaricato della Revisione Legale

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale, 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, in linea con i compensi di mercato.

6.3. RETRIBUZIONE FISSA AL PERSONALE DIPENDENTE

Direttore Generale e altri Dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione quale organo competente per la loro nomina e per la determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 38 dello Statuto Sociale.

Il trattamento retributivo è individuato in modo da attrarre e mantenere in Azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro della categoria applicato aziendalmente; una parte del trattamento economico è di carattere fisso, cioè non è correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti non previsti dal contratto collettivo

La 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 (ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam* riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di incarichi ad elevata responsabilità di carattere continuativo);
- *benefit*: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), presenti nella contrattazione collettiva dei Quadri Direttivi e Aree Professionali o anche frutto di pattuizioni individuali quali sono i buoni pasto, di un cellulare completo di abbonamento, ecc. e/o finalizzati a sostenere una significativa necessità di mobilità geografica (es. comodato d'uso di immobile, autovettura, ecc.).

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei Dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziali e previdenziali.

Quadri direttivi e delle Aree Professionali

Le retribuzioni corrisposte al personale della Banca appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono determinate sulla base delle previsioni del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle Imprese creditizie, finanziarie e strumentali . Allo scopo di attrarre risorse dotate di caratteristiche e competenze funzionali al perseguimento degli obiettivi aziendali e tenendo conto del grado di competitività del mercato in cui opera la Banca, all'atto del perfezionamento del contratto di lavoro del personale inquadrabile nelle predette categorie, possono essere previste pattuizioni individuali contemplanti un'erogazione *una tantum* all'atto dell'assunzione.

Il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali si compone di una parte **fissa** – cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti – e si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o all'esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero il frutto di pattuizioni individuali (quali, ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam*, o *erogazioni liberali*) riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- "indennità una tantum", correlate al particolare impegno del dipendente che nell'anno di riferimento abbia svolto un lavoro che, per quantità e qualità, sia risultato significativamente superiore a quanto contrattualmente dovuto;
- *benefits*: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente) anche frutto di pattuizioni individuali finalizzate ad es. a fidelizzare il dipendente o a riconoscere una particolare prestazione; i *benefits* comprendono ad esempio la concessione in comodato d'uso di un telefono cellulare per i dipendenti che ricoprono il ruolo di responsabili d'ufficio, responsabile o eventuali vice di filiale, o che ricoprono particolari compiti comodato d'uso di immobili o di autovetture

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.

- patrimonio di base/rischio di tasso;
- deteriorate lorde (sofferenze + inadempienze probabili + crediti scaduti + ristrutturati)/impieghi lordi;
- APM (attività prontamente monetizzabili)/raccolta a vista;
- *Cost e Risk income ratio* (costi operativi + rettifiche di valore)/margine di intermediazione;

L'erogazione del premio è subordinata, infine, alle seguenti condizioni:

- **se solo 2 indicatori su 5 raggiungono** quelli di budget, il premio sarà erogato applicando una decurtazione del 50%;
- **se solo 3 indicatori su 5 raggiungono** quelli di budget sarà erogato il solo premio base;
- **se solo 4 indicatori su 5 raggiungono** quelli di budget il premio base sarà maggiorato del 10%;
- **se tutti e 5 gli indici raggiungono** quelli di budget il premio base sarà maggiorato del 20%.

Il premio da corrispondere verrà distribuito tra il personale rilevante in proporzione allo stipendio fisso lordo.

ii. Per il personale rilevante, Capi Aree Territoriali:

1. Il risultato dell'utile lordo di filiale che deve essere raggiunto (utile lordo al netto del rischio);
2. La quota in % da erogare a titolo di sistema premiante (premio base).

Esso viene valutato applicando la seguente scala:

Risultato effettivo rispetto all'obiettivo	70%	Valore Premio	70%
"	80%	"	80%
"	90%	"	90%
"	100%	"	100%
"	110%	"	110%
"	120%	"	120%
"	Oltre	"	120%

Per tutti i soggetti valgono le seguenti disposizioni:

- le modalità di calcolo sono fissate dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del piano operativo annuale e al momento dell'approvazione del budget;
- le suddette variabile nonché i dati di performance sono rilevati dal bilancio della Banca e dalle informazioni fornite dal Responsabile del Budget e verificati dall'ufficio Risk Management e Controlli Andamentali.

Il giudizio sul livello di raggiungimento del budget dei servizi è attribuito al Direttore Generale su parere del Responsabile del Budget.

- **erogazioni di natura discrezionale e non continuativa**, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa (che possono essere effettuate anche in occasione di particolari ricorrenze od eventi quali, ad esempio, l'anniversario di fondazione della banca, operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda); l'erogazione in parola, in ogni caso, potrà essere elargita nella misura massima di 1 mensilità di retribuzione lorda;
- **premi derivanti da eventuali ulteriori accordi aziendali integrativi.**

6.5. PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE DEI QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI

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

- **Bonus di risultato:** la Banca ha definito un sistema incentivante i cui premi sono erogati al raggiungimento di specifici obiettivi. Il sistema incentivante, oltre a tener conto dei principi di pari opportunità dei lavoratori, è finalizzato al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati in coerenza con i piani strategici aziendali, in una prospettiva di stabilità / effettività dei risultati. Il funzionamento del sistema premiante e incentivante per i dipendenti appartenenti ai Quadri Direttivi e alle Aree Professionali e non rientranti nel personale rilevante e di controllo è improntato, innanzitutto ai seguenti criteri generali:
 - Il Consiglio di Amministrazione annualmente seguendo la metodologia ICAAP, determina il valore soglia di due indicatori sintetici attinenti il profilo della patrimonializzazione:

CORE TIER 1 >=	ECONOMIC VALUE ADDED (EVA) > 0 (EVA a livello di istituto = NOPAT – costo del capital X capital assorbito) (EVA a livello di filiale o unità di business = costo del capitale x capitale assorbito)
--------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il mancato raggiungimento dei citati valori comporta la mancata attivazione del sistema premiante.

- allo scopo di garantire che il sistema premiante sia auto liquidante, il CdA annualmente ed in sede di approvazione del budget stabilisce:
 1. Il risultato dell'utile lordo che dovrà essere raggiunto
 2. La quota in % da erogare a titolo di sistema premiante (premio base)

Ferme le regole generali di funzionamento riportate ai punti precedenti:

- Con riferimento al personale di filiale (compreso Agenzie / Filiali a Stella e Spoke dipendenti) il sistema premiante è collegato all'andamento di cinque indicatori di cui quattro indicatori economici (c.d. obiettivi quantitativi) e un indicatore di rischio (c.d.

obiettivo qualitativo), che a loro volta possono essere graduate in base ad un peso annulamente definite o determinate dal CdA:

- Budget raccolta diretta;
- Budget raccolta indiretta;
- Budget impieghi;
- Budget servizi;
- Revisione fidi.

Il risultato premia il lavoro di squadra dell'intera area senza distinguere ruoli commerciali, di sportello o di back office. Per ciascun indicatore sopra rappresentato dovrà essere raggiunto almeno il 70% dell'obiettivo assegnato;

Nel caso di mancato raggiungimento della predetta soglia per un solo obiettivo sarà applicata una decurtazione alla media ponderata a tutti gli indicatori della sede nella misura del 10%.

Il premio sarà erogato, infine, solo nel caso in cui l'indicatore medio ponderato della filiale sarà pari o superiore al 30%

- Con riferimento, invece, al personale degli uffici centrali ed in considerazione che questi sono essenzialmente a servizio della rete commerciale e della Direzione Generale, il sistema premiante è data da due variabili di seguito rappresentate:
- Il 50% della media degli indicatori medi ponderati di tutte le filiali in base alle seguenti fase:

Indicatore su tutte le filiali	Valore Premio
Da 30% a 70%	70%
Oltre 70%	100%

- Il 50% del rapporto costo del personale⁶ su masse intermedie medie (alias SML progressivo della raccolta complessiva + SML progressivo degli impieghi) dell'anno precedente / rapporto costo del personale su masse intermedie medie (alias SML progressivo della raccolta complessiva + SML progressivo degli impieghi) dell'anno di determinazione del premio.

⁶ Per costo del personale si intende il costo di ogni singola unità organizzativa

Per tutti i soggetti valgono le seguenti disposizioni:

- le modalità di calcolo sono fissate dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del piano operativo annuale e al momento dell'approvazione del budget;
- le suddette variabile nonché i dati di performance sono rilevati dal bilancio della Banca e dalle informazioni fornite dal Responsabile del Budget e verificati dall'ufficio Risk Management e Controlli Andamentali.

Il giudizio sul livello di raggiungimento del budget dei servizi è attribuito al Direttore Generale su parere del Responsabile del Budget.

- **erogazioni di natura discrezionale e non continuativa**, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa (che possono essere effettuate anche in occasione di particolari ricorrenze od eventi quali, ad esempio, l'anniversario di fondazione della banca, operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda); l'erogazione in parola, in ogni caso, potrà essere elargita nella misura massima di 1 mensilità di retribuzione lorda;
- **premi derivanti da eventuali ulteriori accordi aziendali integrativi.**

6.6. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO AI CONTROLLI E DETERMINAZIONE DELLA LORO REMUNERAZIONE VARIABILE

Le funzioni di controllo interno, per i quali non sono previsti bonus collegati ai risultati economici, vengono così identificati:

1. Funzione Risk Management e Controlli Andamentali;
2. Funzione Compliance;
3. Ufficio Controlli Interni;
4. Ufficio Segreteria Generale.

Per detto personale, compresi il personale rilevante individuato, il BDR è determinato sulla base di parametri che non tengono conto delle grandezze quantitative ma dalla qualità del servizio prestato nonché dalle valutazioni effettuate sulle loro prestazioni.

Allo scopo di garantire che il sistema premiante sia auto liquidante, il CdA annualmente ed in sede di approvazione del budget stabilisce:

- una quota da erogare a titolo di sistema premiale (premio base) al personale rilevante;
- una quota da erogare a titolo di sistema premiale (premio base) al restante personale.

Il premio viene ponderato in base al resoconto finale redatto dall'Internal Audit sul sistema dei controlli interni e relativamente ai controlli / verifiche effettuate nell'anno di riferimento come da programma allegato al piano operativo. In merito al funzionamento del sistema premiante ed incentivante per le funzioni dei controlli interni si applicano le regole indicate ai paragrafi precedenti.

Spettano inoltre:

- **erogazioni di natura discrezionale e non continuativa**, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa (che possono essere effettuate anche in occasione di particolari ricorrenze od eventi quali, ad esempio, l'anniversario di fondazione della banca, operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda); l'erogazione in parola, in ogni caso, potrà essere elargita nella misura massima di 1 mensilità di retribuzione lorda;
- **premi derivanti da eventuali ulteriori accordi aziendali integrativi.**

6.7. PUBBLICITA' DEL SISTEMA PREMIANTE E MODALITA' DI COMUNICAZIONE

Per ognuna delle popolazioni destinatarie dei meccanismi incentivanti descritti viene redatta una apposita disciplina contenente le informazioni atte a garantire la comprensione dei modelli e dei meccanismi di funzionamento ed erogazione dei premi. Sono altresì descritte le regole di differimento del premio. Ad ogni dipendente vengono forniti gli elementi che consentano di conoscere anticipatamente le variabili in base alle quali verrà calcolata la parte variabile della sua retribuzione.

I modelli riguardanti il personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi, trovano applicazione nel rispetto delle Procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

6.8. COMPENSI PER CONCLUSIONE DEL RAPPORTO O CESSAZIONE DALLA CARICA E TRATTAMENTI PENSIONISTICI

Al Direttore Generale e agli altri dirigenti, ai quadri direttivi e al personale delle aree professionali compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dai rispettivi CCNL; potrà essere corrisposto, inoltre, un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso.

Al fine di rispettare i criteri di collegamento alle performance realizzate e ai rischi assunti dalla persona e dalla banca si determinata l'ammontare massimo del compenso da accordare secondo il seguente criterio: la somma tra l'ultima annualità di remunerazione fissa e la maggiore tra le remunerazioni variabili degli ultimi cinque anni.

Ove ne ricorrano i presupposti, la Banca può disciplinare incentivi all'esodo, adottati in conformità alle Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia, rispondenti a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e finalizzati a favorire l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti. In particolare, la relativa definizione non dovrà produrre effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale e prevedere clausole di *claw back* per i casi di comportamenti fraudolenti.

Qualora la Banca intendesse attivare incentivi all'esodo applicati nei confronti di detto personale questi dovranno rispettare, in quanto applicabili, le regole previste dal Paragrafo 2.1 delle Disposizioni di Vigilanza 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.

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

6.9. COLLABORATORI COLLEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATI

I criteri osservati per conferimento di incarichi professionali e di collaborazione si rifanno a requisiti di competenza in coerenza con principi di trasparenza, correttezza ed economicità.

I compensi corrisposti sono compiutamente documentati e proporzionati all'attività svolta. Per i professionisti iscritti in appositi albi le prestazioni sono trattate sulla base delle tariffe professionali.

Per i lavoratori a progetto o per prestazioni da parte di soggetti per i quali non è richiesta l'iscrizione in appositi albi, si tengono a riferimento gli usuali compensi corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel tempo e luogo di esecuzione del rapporto.

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.

Altri dati sul costo complessivo sono riportati alla voce 150 A dello schema di conto economico e alla parte C della sezione 9 della nota integrativa.

6.10. MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

Nel caso che il BdR individuale risulti superiore a 50.000 €, una quota pari al 40% viene corrisposta con **pagamento differito** in 2 anni secondo un criterio pro rata costante con frequenza annuale e liquidata al più tardi nel mese successivo all'approvazione del bilancio d'esercizio della Banca relativo ad ognuno degli anni di differimento previsti. In linea con l'obiettivo della normativa di riflettere l'andamento temporale dei rischi effettivamente assunti e di limitare i comportamenti fraudolenti e non conformi con i principi delle presenti politiche da parte dei dipendenti, la Banca applica dei meccanismi di correzione della componente di incentivazione sia per la componente maturata ma ancora non erogata (sistemi di "malus") sia per l'intera componente già erogata (sistemi di "claw back"); il sistema di "malus" applicabile ai dipendenti con ruoli e responsabilità rilevanti mentre il sistema di "claw back" applicabile a tutti i dipendenti.

I meccanismi ex-post non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né delle remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di malus o claw back.

A tale scopo, la quota di incentivazione assegnata al personale è soggetta ai suddetti meccanismi di correzione ex-post.

Sistemi di malus

La componente di incentivazione soggetta a pagamento differito può essere soggetta a riduzione in relazione alla dinamica dei livelli di capitale, in modo da garantire in misura prioritaria la sostenibilità della situazione finanziaria della Banca e non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. A tal fine, la componente maturata ma non ancora erogata al personale più rilevante è soggetta ad un meccanismo di aggiustamento legato a livello del **Total Capital Ratio (TCR)**. Tale indicatore deve presentare un valore maggiore o uguale all'10%: eventuali riduzioni sotto questa soglia non sono compatibili con una sana e prudente gestione della Banca e pertanto non giustificano la corresponsione dell'intera componente di incentivazione a quel personale che ha un maggiore impatto sul profilo di rischio. La componente di incentivazione che deve essere ancora corrisposta al personale è decurtata in ciascun periodo di calcolo del TCR mediante una percentuale determinata attraverso il seguente meccanismo:

- del 10% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore dell'10% e maggiore o uguale del 9,5%;
- del 20% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore del 9,5% e maggiore o uguale del 9%;

- del 30% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore del 9%.

Sistemi di recupero (claw back)

Successivamente all'erogazione di ciascuna componente di incentivazione maturata, è previsto un periodo di 2 anni (c.d. retention) (5 anni per il personale più rilevante) durante i quali è possibile per la Banca rientrare in possesso della componente di incentivazione già erogata (c.d. claw back). Tale possibilità è prevista nei seguenti casi:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge regolamentari o statutari o al codice etico o di comportamento da cui è derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- comportamenti fraudolenti del dipendente, di colpa grave a danno della banca;
- grave colpa nello svolgimento del proprio ruolo all'interno della Banca;
- compensi corrisposti in violazione delle disposizioni di Banca d'Italia e delle presenti politiche.

7. FLUSSI INFORMATIVI

Il processo di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione è volto ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti e di tutti gli *stakeholder* in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema retributivo prescelto.

Pertanto, devono essere assicurati i seguenti flussi informativi:

I. **Assemblea dei Soci**

Informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, tesa a far comprendere:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi;
- la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
- la conformità alla normativa applicabile;
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

A questi fini, la Banca fornisce *annualmente* all'Assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico.

II. **Pubblico**

Informazioni previste nella Sezione VI del VII aggiornamento alla Circolare n. 285/2013, da pubblicarsi sul sito internet della Banca (*aggiornamento annuale*).

III. **Banca d'Italia**

Dati in materia di remunerazione indicati nella Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 (*annualmente*).