



Documento sulle politiche di remunerazione

della Banca Popolare di Cortona SCpA

SOMMARIO

Sommario	1
Premessa	1
Scopo del documento.....	1
Principi generali.....	2
Compiti dell'Assemblea e degli Organi/Funzioni aziendali	3
Compiti dell'Assemblea	3
Compiti del Consiglio di amministrazione.....	3
Compiti del Collegio sindacale	5
Compiti del Direttore generale	5
Compiti dell'Area Amministrazione.....	6
Compiti della Funzione di <i>Compliance</i>	6
Compiti della Funzione di <i>Risk Management</i>	6
Compiti della Funzione di <i>Internal Audit</i>	7
Identificazione del personale più rilevante	8
Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali	10
Consiglio di amministrazione	10
Presidente del Consiglio di amministrazione	10
Collegio sindacale.....	11
Direttore generale.....	11
Il sistema di remunerazione del Personale dipendente	15
Collaboratori non legati alla Banca da lavoro subordinato	19
Divieto di assicurazione	19
Sostenibilità della remunerazione variabile	20
Informativa ai Soci	20

PREMESSA

SCOPO DEL DOCUMENTO

Il presente documento, approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 6 marzo 2019, stabilisce le linee guida per la definizione e l'attuazione del sistema di remunerazione ed incentivazione a favore dei membri degli Organi aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza in materia, contenute nella Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 (Parte I, Titolo IV, Capitolo 2 – *Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*¹).

Le politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione sono parte integrante dell'assetto organizzativo e di governo societario della Banca. I sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo devono:

- essere collegati con i risultati aziendali;
- essere opportunamente corretti per tener conto dei rischi aziendali;
- essere coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- essere strutturati in maniera tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad una eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

Il presente documento è stato predisposto dal Consiglio di amministrazione nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 39 dello Statuto sociale e viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci; viene messo a disposizione del personale della Banca mediante pubblicazione nella intranet aziendale.

¹ La Banca, appartenendo alla categoria "Banche di minori dimensioni o complessità operativa", ha deciso di avvalersi del principio di proporzionalità stabilito nella Sezione I, par. 7 e di non applicare le disposizioni contenute in:

- Sezione III, par. 2.1, punto 3, attinente il riconoscimento di una quota sostanziale di retribuzione variabile in azioni o altri strumenti di capitale;
- Sezione III, par. 2.1, punto 4, inerente il differimento nel tempo del pagamento di una quota sostanziale della retribuzione variabile, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti;
- Sezione III, par. 2.2.1, contenente regole specifiche in materia di benefici pensionistici discrezionali.

PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca Popolare di Cortona si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della Legge, dello Statuto e del Codice etico e disincentivare qualsiasi violazione;
- garantire adeguatezza della remunerazione e degli incentivi in modo da assicurare efficacia, competitività, stabilità e competenza nella conduzione dell'azienda;
- essere coerente con gli obiettivi strategici della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- attuare politiche retributive che trovino un equilibrio tra componente fissa e componente variabile e garantire che l'erogazione delle parti variabili sia subordinata a criteri predeterminati, chiari e misurabili;
- documentare in modo adeguato le politiche di retribuzione (Organi aziendali, Management, personale dipendente, collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato);
- non adottare forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari;
- tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo bensì prevedere un'adeguatezza dei compensi in coerenza con il livello di responsabilità e di impegno;
- assicurare che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive degli obblighi in materia di remunerazione.

COMPITI DELL'ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI/FUNZIONI AZIENDALI

COMPITI DELL'ASSEMBLEA

L'Assemblea ordinaria dei Soci, ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, approva:

- la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, ai Sindaci ed alla società incaricata della revisione legale dei conti;
- le politiche di remunerazione ed incentivazione a favore degli Organi aziendali, dei dipendenti e dei 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.

COMPITI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di amministrazione in quanto Organo con funzioni di supervisione strategica e gestione, in coerenza anche con quanto stabilito dallo Statuto:

- valuta la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con le strategie di lungo periodo della Società, assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice etico, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- predispone il documento sulle politiche di remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea e lo riasamina con cadenza almeno annuale;
- assicura che le politiche di remunerazione adottate dalla Banca siano adeguatamente documentate ed accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o del Codice etico;

- determina il trattamento economico del Direttore generale e degli altri componenti della Direzione generale;
- determina i criteri di ripartizione del compenso degli Amministratori deliberato dall’Assemblea dei Soci;
- attua le politiche di remunerazione approvate dall’Assemblea dei Soci;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio sindacale;
- approva con cadenza annuale, in sede di approvazione del progetto di Bilancio, l’ammontare complessivo della parte variabile della remunerazione del personale (c.d. *bonus pool*) da accordare per l’esercizio cui il Bilancio si riferisce;
- fornisce, con cadenza annuale, adeguata informativa all’Assemblea dei Soci in merito all’attuazione delle politiche di remunerazione;
- 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.

Il Consiglio di amministrazione, nell’ambito delle attività appena elencate, stabilisce:

- i criteri di remunerazione dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- identifica il “Personale più rilevante”, cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca;
- approva gli esiti dell’eventuale procedimento di esclusione del “Personale più rilevante”;
- i criteri che determinano la componente variabile della retribuzione.

COMPITI DEL COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio sindacale in quanto Organo con funzione di controllo, in coerenza anche con quanto stabilito dallo Statuto:

- controlla l’attuazione delle politiche di remunerazione approvate dall’Assemblea;
- controlla l’effettiva applicazione dei criteri di remunerazione dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- vigila, in stretto raccordo con il Consiglio di amministrazione, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.

COMPITI DEL DIRETTORE GENERALE

Il Direttore generale, in qualità di capo del personale e della struttura, propone assunzioni, promozioni e revoche; a tal fine i singoli provvedimenti retributivi nei confronti del personale sono deliberati dal Consiglio di amministrazione su proposta del Direttore generale.

Nell’ambito delle attività appena elencate propone:

- l’inquadramento e la retribuzione fissa di ogni dipendente;
- la formulazione dei meccanismi di calcolo della componente variabile della retribuzione del personale dipendente;
- l’erogazione di compensi *una tantum*, fornendo tutte le informazioni necessarie a verificare il raggiungimento dell’obiettivo da premiare.

Oltre a quanto precede il Direttore generale, con cadenza annuale, sottopone al Consiglio di amministrazione, in occasione dell’approvazione del progetto di Bilancio, il *bonus pool* di competenza dell’esercizio cui il Bilancio si riferisce.

COMPITI DELL'AREA AMMINISTRAZIONE

Il Responsabile dell'Area Amministrazione, in occasione della predisposizione del progetto di Bilancio, determina l'ammontare del *bonus pool*² di competenza dell'esercizio cui il Bilancio si riferisce, comunicandone l'entità alla Funzione di *Risk Management* ed al Direttore generale.

Il Responsabile dell'Area Amministrazione trasmette all'Autorità di vigilanza i dati in materia di remunerazione, con le modalità ed i tempi stabiliti dalla normativa di riferimento.

COMPITI DELLA FUNZIONE DI COMPLIANCE

Pur non rientrando tra gli Organi aziendali la Funzione di *Compliance* ha un ruolo che le Disposizioni di vigilanza le hanno assegnato sulla verifica della coerenza del sistema premiante aziendale (in particolare sul sistema incentivante) con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché con eventuali standard di condotta applicabili alla Banca.

La Funzione di *Compliance* è altresì coinvolta nel processo di definizione delle presenti politiche di remunerazione, al fine di esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche medesime al quadro normativo di riferimento. Il risultato di tale attività deve essere portato, a mezzo del Consiglio di amministrazione, all'attenzione dell'Assemblea dei Soci.

COMPITI DELLA FUNZIONE DI RISK MANAGEMENT

La Funzione di *Risk Management* effettua una valutazione circa la sostenibilità patrimoniale (prima del relativo accantonamento in Bilancio) e finanziaria (prima della relativa erogazione) del *bonus pool*, dando conto degli esiti della verifica agli Organi aziendali ed al Direttore generale. La Funzione di *Risk Management* inoltre è coinvolta nel processo di determinazione delle presenti politiche di remunerazione, al fine di esprimere una valutazione circa la coerenza dei criteri di determinazione della

² Ai fini del calcolo del *bonus pool* dovranno essere sommate tutte le parti variabili delle remunerazioni del personale della Banca come indicate nei paragrafi seguenti; dovranno inoltre essere sommati gli eventuali oneri contributivi e le eventuali imposte a carico dell'azienda a queste connessi.

componente variabile della retribuzione del personale con la propensione al rischio della Banca, come determinata nel *Risk Appetite Framework* e, ove applicabile, dell'adeguatezza degli indicatori di rischio da utilizzare per l'attivazione dei meccanismi di correzione (c.d. fattori di *risk adjustment*); la Funzione esprime, inoltre, una valutazione circa la corretta attivazione dei meccanismi di correzione. Il risultato delle analisi e delle valutazioni svolte deve essere portato, a mezzo del Consiglio di amministrazione, all'attenzione dell'Assemblea dei Soci.

COMPITI DELLA FUNZIONE DI *INTERNAL AUDIT*

La Funzione di *Internal Audit*, in qualità di funzione di controllo di terzo livello, effettua almeno con cadenza annuale una verifica *ex-post* circa la rispondenza delle prassi di remunerazione alle presenti Politiche nonché alle Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione. Il risultato di tale attività deve essere portato, a mezzo del Consiglio di amministrazione, all'attenzione dell'Assemblea dei Soci.

IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

A norma delle vigenti Disposizioni di vigilanza, l'applicazione della disciplina sulle politiche e prassi di remunerazione prevede che il Consiglio di amministrazione conduca annualmente un'accurata ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative), al fine di individuare quei soggetti che hanno o che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. Per tali soggetti, definiti dalla normativa di riferimento "Personale più rilevante", è richiesto un maggior grado di attenzione alla coerenza tra i meccanismi di calcolo della parte variabile della remunerazione e l'andamento dei rischi aziendali. A tal fine, in conformità alla normativa comunitaria e nazionale in vigore, per identificare il "Personale più rilevante" la Banca applica i criteri quantitativi e/o qualitativi stabiliti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604.

Per l'eventuale esclusione del "Personale più rilevante" la Banca applica i criteri quantitativi previsti dal sopra richiamato Regolamento. L'eventuale esclusione dovrà essere deliberata dal Consiglio di amministrazione e notificata all'Autorità di Vigilanza con i tempi e le modalità stabilite dalla normativa pro-tempore vigente.

Sulla base della valutazione effettuata dal Consiglio di amministrazione sono state rilevate le figure di seguito riportate:

- I componenti del Consiglio di amministrazione;
- Il Direttore generale;
- I Responsabili di Area;
- I Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo;
- Altro personale che assume rischi in modo significativo (Responsabile dell'Ufficio Segreteria e Responsabile della Funzione Affari Legali e Contenzioso).

Nella tabella sotto riportata si riepiloga l'esito della valutazione condotta applicando i criteri sopra enunciati.

Categorie previste da Reg. UE n. 604/2014	Personale più rilevante Banca
Componenti dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione e di supervisione strategica	Consiglieri (n. 7)
Alta dirigenza	Direttore generale
Personale responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno	Responsabile della Funzione di <i>Compliance</i>
	Responsabile della Funzione Antiriciclaggio
	Referente interno della Funzione di Internal Audit esternalizzata
	Responsabile della Funzione di Risk Management
Personale a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità ed il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica	Responsabile Ufficio Segreteria
	Responsabile Area Amministrazione
	Responsabile Area Operations
	Responsabile Funzione Affari Legali e Contenzioso
Personale responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione almeno corrispondente allo 0,5% del capitale primario di classe 1 ³ .	Responsabile Area Crediti

³ Ai fini delle vigenti disposizioni normative rileverebbero le operazioni che siano di importo nominale corrispondente allo 0,5% del capitale primario di classe 1 e pari o superiori a euro 5 milioni; stante l'attuale operatività della Banca, al momento non si tiene conto del limite assoluto di importo.

IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI AZIENDALI

Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali della Banca Popolare di Cortona si ispira ai principi del credito popolare e si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le “Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione”, emanate dalla Banca d'Italia.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Agli Amministratori sono riconosciuti compensi nella misura fissa approvata annualmente dall'Assemblea dei Soci. Il Consiglio di amministrazione determina criteri e modalità di ripartizione di tali compensi fra i propri componenti.

Agli Amministratori sono altresì riconosciute medaglie di presenza per la partecipazione a sedute del Consiglio, nella misura stabilita annualmente dall'Assemblea dei Soci.

Gli Amministratori hanno altresì diritto al rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato.

In considerazione del fatto che il sistema vigente della responsabilità degli Amministratori è oggettivamente caratterizzato da diffuse incertezze e da una giurisprudenza in continua evoluzione si prevede che il trattamento degli Amministratori possa essere integrato da una copertura assicurativa contro i rischi di responsabilità civile e di tutela legale; dalla copertura verrebbero escluse responsabilità derivanti da condotta dolosa, penalmente rilevante, disonesta, fraudolenta o da qualunque altra condotta posta in essere violando consapevolmente qualsiasi disposizione di legge.

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di amministrazione, sentito il Collegio sindacale, stabilisce la remunerazione degli Amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo Statuto, in coerenza con le politiche approvate in merito dall'Assemblea.

A tale proposito, si evidenzia che al Presidente del Consiglio di amministrazione è assegnata un'indennità di rappresentanza e di funzione commisurata al ruolo e alle responsabilità ricoperte, in linea con i compensi attribuiti ad analoghe funzioni in realtà di pari dimensione operanti nel mondo del credito popolare.

Tale remunerazione viene stabilita in un importo fisso determinato dal Consiglio di amministrazione per ogni esercizio; la remunerazione del Presidente non potrà comunque superare la retribuzione fissa percepita dal Direttore generale.

COLLEGIO SINDACALE

I Sindaci sono destinatari di un emolumento stabilito dall'Assemblea e valido per la durata del loro mandato, determinato anche prendendo a riferimento i parametri per la liquidazione dei compensi previsti per i dottori commercialisti e gli esperti contabili. I Sindaci hanno diritto anche al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del loro mandato.

I Sindaci non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

Si applica anche ai Sindaci quanto previsto per gli Amministratori in tema di copertura assicurativa contro i rischi di responsabilità civile e di tutela legale.

DIRETTORE GENERALE

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore generale è stabilito dal Consiglio di amministrazione, cui compete la nomina e la determinazione delle relative attribuzioni, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto.

La componente fissa della retribuzione ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste. La rilevanza del peso della componente fissa deve essere tale da non ingenerare comportamenti orientati al mancato rispetto del principio della sana e prudente gestione, scoraggiare iniziative focalizzate su risultati effimeri e non ripetibili nel tempo, ma anche rappresentare uno stimolo al continuo miglioramento della propria opera.

Per quanto attiene la componente variabile della retribuzione:

1. Nel suo complesso non può superare il 50% della retribuzione fissa dell'anno di riferimento.
2. I criteri per la determinazione della componente variabile devono considerare elementi di *performance* economica, adeguatamente corretti per tenere conto di

fattori di rischio e dell'adeguatezza patrimoniale. Si ritiene che la voce "Redditività complessiva" del prospetto di bilancio *Other Comprehensive Income*⁴ possa utilmente rappresentare un valido indicatore di tali componenti. In aggiunta possono essere presi a riferimento uno o più indicatori, anche di natura qualitativa, che misurino il raggiungimento degli obiettivi fissati nei piani industriali di impresa, purché vengano definiti in sede contrattuale e ne venga dato conto nell'informativa annuale all'Assemblea. In ogni caso l'indicatore espresso dalla "Redditività complessiva" deve avere un peso preponderante (almeno il 60%).

3. Devono essere previsti dei meccanismi che riducono significativamente la parte variabile, fino ad azzerarla, nel caso di risultati non soddisfacenti degli indicatori stabiliti.
4. Il periodo di valutazione della *performance (accrual period)* deve essere pluriennale e riferito almeno a n. 3 esercizi.
5. Almeno il 50 % della retribuzione variabile deve essere differita per un periodo di tempo non inferiore a n. 3 anni; la quota differita viene corrisposta secondo un criterio *pro-rata temporis* (tra il termine dell'*accrual period* e la data di corresponsione della prima quota della parte di retribuzione variabile differita deve intercorrere almeno un anno).
6. Qualora nel periodo di differimento, il *CET1 Capital ratio* segnalato in un esercizio (dato riferito al 31.12 dell'esercizio precedente) abbia subito una flessione rispetto al valore del medesimo coefficiente segnalato l'anno prima, la quota di retribuzione variabile differita da corrispondere nell'anno in corso è ridotta in proporzione⁵ (*cd. malus*). Ai fini del computo della variazione non vengono prese in considerazione flessioni connesse a modifiche della normativa applicabile.
7. Qualora emerga che il Direttore abbia agito in maniera non conforme⁶, gli Organi aziendali intervengono azzerando l'importo della parte variabile della retribuzione

⁴ Prospetto della *Redditività Complessiva*.

⁵ Ad esempio, se il *Cet1 Capital ratio* passa dal 15% al 13% (con una flessione del 13,33%), la quota differita della componente variabile della retribuzione sarà ridotta del 13,33%.

⁶ Per "agire in maniera non conforme" si intende la fattispecie in cui l'interessato abbia determinato o concorso a determinare:

dell'anno a cui si riferisce la non conformità, o se già corrisposta, richiedendone la restituzione (*cd. claw back*). La non conformità deve essere rilevata entro il periodo di n. 5 anni dal pagamento della singola quota di retribuzione variabile (*up-front* o differita).

8. Al termine del rapporto di lavoro il pagamento delle quote differite della parte variabile della retribuzione dovrà avvenire dopo la cessazione dello stesso. In questo caso non si applicano le norme del punto 6., mentre si applicano comunque i meccanismi di correzione previsti al punto 7.

La retribuzione complessiva deve tenere conto di quanto attribuito ad analoghe funzioni in realtà di pari dimensioni operanti nel mondo del credito popolare, avendo riguardo alle capacità tecnico professionali, all'esperienza ed alle potenzialità.

Il Consiglio di amministrazione potrà pattuire con il Direttore generale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro un compenso a titolo di patto di non concorrenza, o equivalente, della durata di almeno 2 anni, (*cd. golden parachute*) il cui corrispettivo dovrà al massimo essere pari a n. 2 annualità della retribuzione fissa e non superare il limite assoluto di euro 400 mila. Il patto potrà essere sottoscritto solo se la Banca è in grado di rispettare il requisito combinato di riserva di capitale come definito dalla vigente normativa di riferimento⁷. La quota che eccede l'ultima annualità di retribuzione fissa potrà essere riconosciuta solo se al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di conclusione del rapporto di lavoro la voce "Redditività complessiva" del prospetto di bilancio *Other Comprehensive Income* è stata positiva; tale quota, se negli ultimi tre esercizi (incluso quello di riferimento) sia emersa una flessione del capitale primario di classe 1, è diminuita in proporzione; detta quota è, altresì, differita per un periodo di tempo non inferiore a n. 3 anni. La quota differita viene corrisposta secondo un criterio *pro-rata temporis* (tra il termine dell'orizzonte temporale di valutazione e la data di pagamento della prima quota del corrispettivo differito deve intercorrere almeno un anno). Il patto di non concorrenza deve prevedere, per la quota che eccede l'ultima annualità di retribuzione fissa, almeno i

-
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o la clientela;
 - violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53 commi 4 e seguenti, del T.U.B. o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
 - comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

⁷ Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e Regolamento (UE) n. 575/2013.

meccanismi di correzione ex post previsti al punto 7. di cui sopra. Il corrispettivo del patto di non concorrenza è incluso nel calcolo del limite al rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa di cui al precedente punto 1. relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro esclusivamente per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

La Banca, come già enunciato nei principi generali, non utilizza, né intende utilizzare, compensi basati su strumenti finanziari.

Si applicano anche al Direttore generale le considerazioni in tema di copertura assicurativa espresse per i componenti il Consiglio di amministrazione.

Si applicano anche al Direttore generale le disposizioni in tema di "altri benefici" previsti per tutto il personale dipendente.

IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Nel rispetto dei limiti di budget fissati in sede di pianificazione, le politiche di remunerazione della Banca sono volte a creare, attrarre e mantenere i profili professionali necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Il personale dipendente, ad esclusione del Direttore generale, è suddiviso nelle seguenti categorie:

- Quadri direttivi a cui è stata attribuita la qualifica di “ruolo chiave”;
- Quadri direttivi;
- Aree professionali.

La retribuzione del personale dipendente si articola in una componente fissa ed in una componente variabile. In estrema sintesi, la prima componente riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze ed è in funzione degli inquadramenti previsti; la seconda va a riconoscere i risultati conseguiti nel periodo di riferimento.

La Banca ha avviato un progetto per l’implementazione di un sistema di valutazione professionale: fra gli obiettivi di tale sistema rientrano la ricerca di un metodo per la misurazione della qualità della prestazione rispetto al ruolo ricoperto e l’indicazione degli eventuali deficit formativi da colmare. Il sistema di valutazione è stato già utilizzato in via sperimentale.

Retribuzione fissa

La componente fissa della retribuzione spettante a tutto il personale dipendente è determinata sulla base del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali (di seguito per brevità CCNL del credito) ed è funzione dell’inquadramento.

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

- stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare;
- eventuali elementi frutto di pattuizioni individuali (quali ad esempio l’assegno ad personam);

- eventuali trattamenti indennitari (quali ad esempio l’indennità di cassa);
- erogazioni connesse alla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo e non dipendenti dai risultati, previste dalla contrattazione collettiva nazionale;
- altre voci costanti nel tempo e non dipendenti dai risultati, previste dal contratto aziendale (tra i quali rientrano la previdenza complementare, l’assistenza sanitaria, i buoni pasto);
- il trattamento di fine rapporto come stabilito dall’art. 2120 del c.c. e dal CCNL.

Gli incrementi retributivi sono essenzialmente legati ai passaggi di livello, che rappresentano il riconoscimento di un rilevante incremento nel livello delle competenze acquisite e dell’autonomia operativa o del potenziale, requisiti che devono essere espressi con continuità nel tempo.

Per inquadramenti non di livello iniziale, la retribuzione prevista dall’inquadramento stesso può essere integrata con la corresponsione di assegni *ad personam* (di norma riassorbibili in caso di futuri avanzamenti di carriera) al fine di riconoscere competenze e risultati raggiunti, ma non tali da giustificare un passaggio di livello. L’assegno *ad personam* può essere utilizzato anche per allineare la retribuzione ai valori di riferimento del mercato retributivo per quel determinato ruolo.

Ai quadri direttivi cui è attribuito dal Consiglio di amministrazione il “ruolo chiave” viene assegnato un trattamento economico che può essere superiore al trattamento tabellare fissato in sede di CCNL. I “ruoli chiave” fanno parte del “Personale più rilevante”.

Con riferimento ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, così come definiti tra il “Personale più rilevante”, la componente fissa della retribuzione deve essere di livello adeguato alle responsabilità e all’impegno connessi al ruolo ricoperto.

Retribuzione variabile

Di seguito si illustrano gli strumenti in cui si articola la componente variabile della retribuzione del Personale dipendente della Banca:

- **Premi accordati su base non discrezionale:** vi rientra il **premio variabile di risultato** disciplinato dall’articolo 52 del CCNL del credito per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali, accordato a tutto il personale dipendente della Banca, ad eccezione del Direttore generale, sulla base delle disposizioni contenute nel vigente contratto integrativo aziendale⁸.

Si tratta di un premio correlato al risultato complessivo conseguito dalla Banca, teso ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano Strategico di Impresa. Il premio deve essere strutturato prendendo a riferimento sia indicatori di *performance* che di rischiosità; a tali fini la *performance* aziendale deve essere misurata almeno in termini di produttività e redditività; per la misurazione della rischiosità è necessario quantomeno riferirsi al rischio di credito anche utilizzando indicatori capaci di esprimere il grado di deterioramento dei crediti.

Come meglio precisato nello specifico paragrafo (“Sostenibilità della remunerazione variabile”) il premio non può essere accordato se non è patrimonialmente sostenibile; qualora non sia finanziariamente sostenibile, il suo pagamento è rinviato nel tempo.

Il premio deve altresì essere economicamente sostenibile: non può essere accordato qualora la “Redditività complessiva” dell’esercizio di competenza è inferiore ad euro 500 mila.

Il totale dei premi variabili di risultato erogabile annualmente ai quadri ed al personale delle aree professionali non deve superare il 7 % della retribuzione fissa complessiva riconosciuta a tutto il personale dipendente nell’anno di riferimento del premio.

Si ritiene che il premio di cui sopra sia strutturato in maniera tale che non possa produrre effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.

- **Erogazioni *una tantum*:** L’erogazione *una tantum* rappresenta il riconoscimento per un particolare obiettivo conseguito in relazione ad un determinato compito o progetto. Deve riguardare lo specifico contributo di un singolo dipendente e rappresenta quindi di norma una erogazione eccezionale. Al riguardo si sottolinea che l’obiettivo raggiunto deve essere tangibile, e l’intero processo decisionale che

⁸ Si fa riferimento al contratto integrativo sottoscritto il 21 dicembre 2016.

ha portato all'assegnazione dell'*una tantum* deve essere opportunamente documentato nel verbale dell'adunanza del Consiglio di amministrazione che ne ha stabilito l'erogazione su proposta del Direttore generale.

L'importo della erogazione *una tantum* non può rappresentare più del 10% della retribuzione fissa. Per il Personale più rilevante almeno il 50 % dell'*una tantum* potrà essere corrisposto trascorso un periodo di tempo di almeno un anno dalla fine dell'*accrual period*.

Qualora emerga che il dipendente interessato abbia agito in maniera non conforme⁹, gli Organi aziendali intervengono azzerando l'importo dell'*una tantum* da corrispondere, o se già pagato, richiedendo la restituzione delle relative somme. La non conformità deve essere rilevata entro il periodo di n. 5 anni dal pagamento della singola quota.

Non sono previsti specifici compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

In sostituzione del **premio variabile di risultato** potrà essere strutturato un **premio di produttività aziendale** ex articolo 48 del CCNL ed un **sistema incentivante** ex articolo 51 del CCNL, purché l'ammontare delle risorse destinate a ciascuno di questi, su base annua, non superi il 5% della retribuzione fissa (annua), complessivamente riconosciuta al personale dipendente e siano rispettati tutti i principi contenuti nelle Disposizioni di vigilanza pro-tempore vigenti.

Per quanto detto, riteniamo che la quota della retribuzione variabile rispetto a quella fissa si mantenga su proporzioni assolutamente ragionevoli e tali da fornire valido

⁹ Per "agire in maniera non conforme" si intende la fattispecie in cui l'interessato abbia determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o la clientela;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53 commi 4 e seguenti, del T.U.B. o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

elemento di stimolo al miglioramento, ma non incoraggiare comportamenti elusivi del principio della sana e prudente gestione.

Altri benefici

Il contratto integrativo aziendale prevede delle facilitazioni per l'accesso al credito da parte dei Dipendenti della Banca al ricorrere di alcune fattispecie, come l'acquisto o la costruzione della casa o il sostenimento delle spese sanitarie. Quanto sopra ferma restando la valutazione del merito creditizio dell'operazione.

Fermo restando quanto disposto in materia di finanziamenti, il personale dipendente può inoltre avere accesso ai prodotti distribuiti dalla Banca a condizioni di miglior favore secondo quanto stabilito di tempo in tempo dal Consiglio di amministrazione.

Ai dipendenti di più alto livello professionale, incluso il Direttore generale, qualora ciò sia necessario per esigenze di mobilità connesse al ruolo ricoperto, può essere concesso l'utilizzo in uso promiscuo di auto aziendali.

COLLABORATORI NON LEGATI ALLA BANCA DA LAVORO SUBORDINATO

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

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

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono determinati prendendo a riferimento i parametri per la liquidazione dei compensi previsti per le relative professioni.

Con riferimento ai lavoratori a progetto 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.

DIVIETO DI ASSICURAZIONE

È fatto divieto al personale di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento

al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Per assicurare il rispetto di quanto precede la Funzione di *Compliance* compie verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione del Personale più rilevante. La Banca inoltre, attraverso specifiche pattuizioni, richiede al Personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

SOSTENIBILITÀ DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE

Qualora l'ammontare complessivo delle remunerazioni variabili del personale (*bonus pool*) non risulti patrimonialmente sostenibile poiché la Banca, alla data di chiusura dell'esercizio di riferimento, non è in grado di rispettare il requisito combinato di riserva di capitale come definito dalla vigente normativa di riferimento¹⁰, non potranno essere accordate le retribuzioni variabili come descritte ai paragrafi che precedono.

Qualora il *bonus pool* non sia finanziariamente sostenibile poiché nel mese di erogazione la Banca non è in grado di rispettare il requisito in materia di copertura della liquidità, come definito dalla vigente normativa di riferimento¹¹, la parte variabile delle retribuzioni non potrà essere erogata fintantoché il predetto requisito non sia rispettato.

INFORMATIVA AI SOCI

In sede di approvazione del bilancio di esercizio, il Consiglio di amministrazione fornirà all'Assemblea dei Soci l'informativa annuale sui sistemi e sulle prassi di remunerazione ed incentivazione adottate, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

¹⁰ Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e Regolamento (UE) n. 575/2013.

¹¹ Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e Regolamento (UE) n. 575/2013.