Documento sulle politiche di remunerazione

della Banca Popolare di Cortona SCpA

#	Predisposto da	Rivisto da	Approvato da	Data
1	Area Amministrazione	Funzione di Compliance	Cda	05/06/2009
2	Area Amministrazione	Funzione di Compliance	Cda	27/03/2012
3	Area Amministrazione	Funzione di Compliance	Cda	09/04/2015
4	Area Amministrazione	Funzione di Compliance	Cda	22/03/2017
5	Area Amministrazione	Funzione di Compliance	Cda	06/03/2019
6	Area Amministrazione	Funzione di Compliance	Cda	13/05/2020
7	Area Amministrazione	Funzione di Compliance	Cda	13/04/2022
8	Area Amministrazione	Funzione di Compliance	Cda	12/04/2023
9	Funzione Risorse Umane	Funzione di Compliance	Cda	13/03/2024
9	Funzione Risorse Umane	Funzione di Compliance	Cda	26/03/2025
10	Funzione Risorse Umane	Funzione di Compliance	Cda	25/03/2026

Sommario

Premessa 5
Scopo del documento 7
Principi generali 8
Neutralità delle politiche di remunerazione 9
Compiti dell'Assemblea e degli Organi/Funzioni aziendali 11
Compiti dell'Assemblea 13
Compiti del Consiglio di amministrazione 13
Compiti del Collegio Sindacale 14
Compiti del Direttore generale 15
Compiti della Funzione Risorse Umane 15
Compiti della Funzione di Compliance 16
Compiti della Funzione di Risk Management 16
Compiti della Funzione di Internal Audit 17
Identificazione del personale più rilevante 19
Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali 23
Consiglio di amministrazione 25
Presidente del Consiglio di amministrazione 25
Membri di comitati endoconsiliari 26
Esponente Responsabile Antiriciclaggio 26
Componenti Organismo di Vigilanza ex D.Lgs n. 231/2001 26
Collegio sindacale 26
Direttore generale e Vice Direttore generale 27
Il sistema di remunerazione del personale dipendente 31
Retribuzione degli addetti all'offerta dei prodotti bancari destinati alla clientela al dettaglio 37
Collaboratori non legati alla Banca da lavoro subordinato 41
Divieto di assicurazione 45
Sostenibilità della remunerazione variabile 49
Informativa ai soci 53

Premessa

Scopo del documento

Il presente documento, approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 25 marzo 2026, 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, ivi incluso il personale addetto alla rete di vendita, 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]) e con le Istruzioni di vigilanza sulla trasparenza, contenute nel Provvedimento della Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" (Sezione XI, par. 2-*quater* – *Politiche e prassi di remunerazione*).

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;
- essere ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza con la clientela;
- essere ispirati a principi di neutralità rispetto al genere del personale e di parità di retribuzione tra lavoratori di genere diverso, a parità di attività svolta.

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

[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.

dell'Assemblea dei Soci; viene messo a disposizione del personale della Banca mediante pubblicazione nella intranet aziendale.

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;
- essere coerente con gli obiettivi di finanza sostenibile della Banca, che tengono conto tra l'altro dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) e con le strategie e le politiche di governo e gestione del rischio, comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati;
- 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 incentivanti basate su strumenti finanziari;
- non adottare forme di retribuzione incentivanti basate esclusivamente su obiettivi commerciali;
- 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;

- assicurare la neutralità delle politiche retributive rispetto al genere del personale.

In aggiunta ai criteri individuati nel seguito del documento, una volta che la Banca avrà incluso nelle proprie strategie gli obiettivi di finanza sostenibile, al fine di promuovere politiche di remunerazione coerenti con i fattori ESG la componente variabile della retribuzione verrà collegata alla realizzazione degli obiettivi stessi.

Neutralità delle politiche di remunerazione

La neutralità rispetto al genere, la valorizzazione delle diversità, l'inclusione e la meritocrazia sono tra i principi guida della cultura aziendale e del modo di fare business della Banca Popolare di Cortona. Al fine di perseguire, anche dal punto di vista retributivo, l'obiettivo di contrastare le differenze di genere, la Banca adotta politiche di remunerazione che si ispirano, tra l'altro, ai seguenti principi:

- assicurare che il personale, a parità di attività svolta, abbia un pari livello di retribuzione, anche in termini di suo riconoscimento e pagamento;

- evitare o compensare gli svantaggi nelle carriere professionali del genere meno rappresentato.

Il Consiglio di amministrazione della Banca procede ad un'analisi periodica della neutralità delle politiche di remunerazione e sottopone a verifica il divario retributivo di genere. In particolare, al fine di rilevare e monitorare il divario retributivo e la sua evoluzione nel tempo, viene identificato il rapporto tra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale[2].

Qualora dall'analisi emergano differenze rilevanti, dovranno essere documentati i motivi del divario e adottate le opportune misure correttive, salvo dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere. Nell'ottica di presidiare la tematica nel continuo, ed in linea con i requisiti normativi, l'attività verrà effettuata con cadenza annuale nell'ambito della revisione periodica delle politiche di remunerazione.

[2] Escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti del Cda, del Direttore generale e del Vice Direttore generale, per i quali il rapporto è calcolato separatamente.

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 riesamina 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";
- stabilisce i criteri che determinano la componente variabile della retribuzione;
- procede, nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, all'analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere, individuando, qualora emergano differenze rilevanti, le opportune misure correttive.

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 della Funzione Risorse Umane

Il Responsabile della Funzione Risorse Umane in occasione della predisposizione del progetto di Bilancio determina l'ammontare del *bonus pool*[3] di competenza dell'esercizio cui il Bilancio si riferisce, comunicandone l'entità al Responsabile Amministrazione, alla Funzione di Risk Management ed al Direttore generale.

Il Responsabile della Funzione Risorse Umane supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica annuale dell'eventuale divario retributivo di genere e nell'individuazione dei motivi di eventuali differenze rilevanti.

[3] 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.

Il Responsabile della Funzione Risorse Umane fornisce supporto al Direttore generale nel processo di identificazione del personale più rilevante e ne cura il monitoraggio nel continuo, evidenziando la necessità di modifiche al perimetro del personale più rilevante o ai criteri utilizzati derivanti da variazioni organizzative interne/o del contesto normativo di riferimento.

Il Responsabile della Funzione Risorse Umane 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 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 le definizioni contenute nella Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia[4] e i criteri definiti nel Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

La definizione di "Personale più rilevante" ha quindi una connotazione meramente normativa e non è espressione del livello retributivo riconosciuto ai soggetti inquadrati in tale categoria.

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[5].

Sulla base della valutazione effettuata dal Consiglio di amministrazione, nell'ambito della struttura organizzativa della Banca, è stato identificato il seguente perimetro di "Personale più rilevante":

- I componenti del Consiglio di amministrazione;
- Il Direttore generale e il Vice Direttore generale;
- I Responsabili di Area;
- I Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo;
- Il Responsabile della Funzione di Pianificazione e Controllo;
- Il Responsabile Amministrazione.

Nella tabella sotto riportata si riepiloga l'esito della valutazione condotta applicando i criteri sopra enunciati; si precisa che l'esito del processo non è stato influenzato dall'applicazione

[4] Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 6 - Identificazione del "personale più rilevante".

[5] Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 6.1 – Procedimento per l'esclusione del "personale più rilevante".

dei criteri quantitativi definiti dall'art. 6 del Regolamento Delegato (UE) 2021/923, poiché nessun soggetto supera i limiti indicati dalla normativa, né è stato necessario applicare criteri aggiuntivi per l'identificazione di ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca.

Categorie previste da Circ. Banca d'Italia n. 285/2013 e Reg. (UE) 2021/923	**Personale più rilevante Banca**
Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione	Consiglieri (n. 7)
Alta dirigenza	Direttore generale Vice Direttore generale
Membri del personale con responsabilità manageriale sulle Funzioni aziendali di controllo o in unità operative /aziendali rilevanti	Responsabile della Funzione di *Compliance*
	Responsabile della Funzione Antiriciclaggio
	Referente interno della Funzione di Internal Audit esternalizzata
	Responsabile Area Mercato
	Responsabile della Funzione di Risk Management
	Responsabile Area Crediti
Membro del personale con responsabilità manageriali per quanto riguarda gli affari giuridici, la solidità delle politiche e procedure contabili, le finanze, compresa la fiscalità ed il budgeting, l'esecuzione di analisi economiche, la prevenzione del rischio di riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, le risorse umane, lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione, la sicurezza delle informazioni, la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti	Direttore generale
	Responsabile Amministrazione
	Responsabile Area Operations
	Responsabile Funzione di Pianificazione e Controllo
	Responsabile della Funzione Antiriciclaggio
	Referente interno della Funzione di Internal Audit esternalizzata
Il membro del personale ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della Direttiva 2013/36/UE	Responsabile della Funzione di Risk Management

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.

Qualora uno o più amministratori siano membri dell'Organismo di vigilanza eventualmente istituito ex D.lgs. n. 231/2001, devono essere riconosciuti, in aggiunta, i compensi relativi alle funzioni svolte in qualità di componente dell'Odv medesimo.

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.

Membri di comitati endoconsiliari

Ai sensi dell'articolo 39 dello Statuto, rientra nell'esclusiva competenza del Consiglio, la decisione di costituire comitati con funzioni consuntive, determinandone i compiti e approvandone il regolamento.

Il Consiglio di amministrazione elegge i componenti dei comitati endoconsiliari e, sentito il Collegio Sindacale, ne stabilisce il compenso. Tale remunerazione, che si aggiunge a quella prevista per la carica di amministratore, può consistere in un importo fisso annuo e/o in un gettone per la partecipazione alle riunioni del comitato.

L'importo della remunerazione prevista per l'incarico di membro di un comitato endoconsiliare non può in ogni caso superare il 50% della remunerazione prevista per la carica di Consigliere.

Esponente Responsabile Antiriciclaggio

All' "Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio" è riconosciuto un compenso nella misura fissata dal Consiglio di amministrazione, sentito il Collegio sindacale; tale remunerazione, che si aggiunge a quella prevista per la carica di amministratore, consiste in un importo fisso annuo e non può in ogni caso superare il 50% della remunerazione prevista per la carica di Consigliere.

Componenti Organismo di Vigilanza ex D.Lgs n. 231/2001

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza eventualmente istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001, qualora non dipendenti della Banca, è riconosciuto un compenso fisso annuo stabilito avendo a riferimento il ruolo e le responsabilità attribuite e in linea con i compensi riconosciuti ad analoghe funzioni in realtà di pari dimensione.

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 e tenendo conto dell'eventuale partecipazione a comitati endoconsiliari. I Sindaci hanno diritto anche al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del loro mandato.

Qualora uno o più sindaci siano membri dell'Organismo di vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001, devono essere riconosciuti, in aggiunta, i compensi relativi alle funzioni eventualmente svolte in qualità di componente dell'Odv medesimo.

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 e Vice Direttore generale

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore generale e al Vice 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*[6] 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

[6] Prospetto della Redditività Complessiva.

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[7].

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*. Qualora la parte variabile della retribuzione sia pari o inferiore a 50 mila euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, il pagamento della parte variabile può non essere differito.

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 proporzione[8] (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 o il Vice Direttore generale abbiano agito in maniera non conforme[9], gli Organi aziendali intervengono azzerando l'importo della parte variabile della retribuzione 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.

---

[7] Tra gli indicatori devono essere quanto meno considerati l'NPL Ratio, il Texas Ratio e il Cost Income Ratio.

[8] 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%.

[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.

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 e il Vice 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 riferimento[10] e, qualora preveda un corrispettivo complessivamente superiore all'ultima annualità di retribuzione fissa, per la parte eccedente, solo se sono rispettati i livelli attesi dalla Vigilanza per l'NPL Ratio, il Texas Ratio e il Cost Income Ratio. 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. Il patto di non concorrenza deve prevedere, per la quota che eccede l'ultima annualità di retribuzione fissa, almeno i 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, né legati all'offerta di uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti.

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

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

[10] Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e Regolamento UE n. 575/2013.

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 e del Vice 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.

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 e del Vice Direttore generale, sulla base delle disposizioni contenute nel vigente contratto integrativo aziendale[11]. Fanno eccezione anche le particolari figure aziendali per le quali il Consiglio abbia deciso di applicare, sulla base di specifico accordo individuale, le disposizioni previste dalla presente Policy per la determinazione della parte variabile della retribuzione del Direttore generale e del Vice Direttore generale.

[11] Si fa riferimento al contratto integrativo sottoscritto il 21 dicembre 2016.

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 capitolo ("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 premio non potrà essere accordato qualora l'NPL Ratio sia superiore al 10% o il Texas Ratio sia superiore al 90% o il Cost Income Ratio sia superiore al 70%.

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.

Come sopra indicato, il Consiglio di amministrazione, per particolari figure aziendali, può stabilire, su proposta del Direttore generale, di non applicare il premio variabile di risultato e di determinare, sulla base di specifico accordo individuale, la parte variabile della retribuzione delle medesime figure applicando le disposizioni previste dalla presente Policy per il Direttore generale e il Vice Direttore generale.

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 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.

Qualora emerga che il dipendente interessato abbia agito in maniera non conforme[12], 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 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 e il Vice 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.

[12] 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.

Retribuzione degli addetti all’offerta dei prodotti bancari destinati alla clientela al dettaglio

Come emerge dai precedenti paragrafi, la retribuzione del personale dipendente della Banca che offre prodotti ai clienti, interagendo con quest'ultimi, nonché del personale a cui questo risponde in via gerarchica (c.d. "Soggetti rilevanti")[13], è tale da:

- non indurre i dipendenti a perseguire gli interessi propri o della Banca a danno dei clienti, in modo da disincentivare la collocazione di prodotti non adeguati alle esigenze dei clienti;
- considerare ogni rischio che possa determinare un pregiudizio per il cliente;
- prevedere che la componente variabile della remunerazione non sia legata all'offerta di uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti.

I Soggetti rilevanti, come definiti dal Provvedimento della Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti"[14], sulla base dell'attuale struttura organizzativa della Banca, si identificano con:

- il personale operante presso le filiali (n. 43),
- il Responsabile Area Mercato,
- i Responsabili delle Aree Territoriali (n. 3),
- il Referente Bancassurance e Servizi di Investimento,
- Il Responsabile Filiere Agricole e Agroindustriali,
- il Direttore generale e il Vice Direttore generale.

[13] Da non confondersi con il "Personale più rilevante", di cui al capitolo "Identificazione del personale più rilevante" della presente Policy.

[14] Cfr. paragrafo 2-quater, sezione XI.

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 riferimento[15], 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 riferimento[16], la parte variabile delle retribuzioni non potrà essere erogata fintantoché il predetto requisito non sia rispettato.

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

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

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.