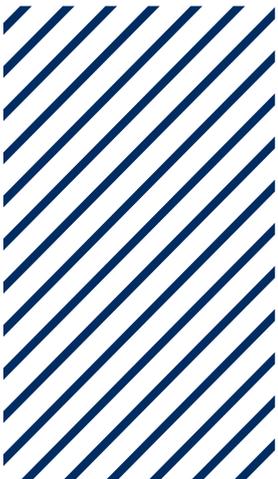




Politiche di remunerazione

Assemblea Ordinaria
dei Soci 10 giugno 2021



POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

INDICE

1. PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO
2. FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO
3. DEFINIZIONI
4. GOVERNANCE E PROCESSO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE
5. CRITERIO DI PROPORZIONALITA'
6. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"
7. SOGGETTI RILEVANTI
8. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE
 - 8.1. ORGANI SOCIALI
 - 8.1.1. AMMINISTRATORI
 - 8.1.2. COLLEGIO SINDACALE
 - 8.1.3. IMMOBILIARE VALLELONGA
9. ODV EX LGS 231/01
10. PERSONALE DIPENDENTE
 - 10.1.1. POLITICA IN MATERIA DI RETRIBUZIONE FISSA E VARIABILE
per il personale dipendente e del personale più rilevante
 - 10.1.2. PERSONALE PIU' RILEVANTE (Responsabili delle funzioni aziendali
di controllo: Internal Auditing, Compliance, Antiriciclaggio e CRO
11. MECCANISMI DI CORREZIONE EX-POST
12. COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO
13. TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI SCIoglIMENTO DEL RAPPORTO
14. BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI
15. OBBLIGHI INFORMATIVI E DI TRASMISSIONE ANNUALE DEI DATI
16. MONITORAGGIO E REVISIONE POLICY

17. INFORMATIVA AL PUBBLICO

1. PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

La Banca d'Italia – in data 23 ottobre 2018 - ha pubblicato il 25^o aggiornamento alla Circolare n. 285/2013 recante "Disposizioni di vigilanza per le banche" (di seguito Disposizioni), che ha sostituito il Capitolo 2 della Parte Prima, Titolo IV, contenente le disposizioni in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari". L'aggiornamento consiste in modifiche ed aspetti specifici della disciplina dei sistemi di remunerazione e incentivazione, con le quali si realizza, in particolare, l'adeguamento agli orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione e incentivazione emanate dall'Autorità Bancaria Europea in attuazione della CRD IV (già recepita con il 7° agg. del 18 novembre 2014), nonché ad altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella medesima materia.

Il 19 marzo del 2019, la Banca d'Italia ha emanato il Provvedimento sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari" integrando la sezione XI "requisiti Organizzativi" con il par.2- quater¹ che disciplina le politiche e la prassi di remunerazione del personale che si occupa dell'offerta dei prodotti bancari e dei terzi addetti alla rete di vendita.

L'obiettivo è pervenire - nell'interesse di tutti gli stakeholders - a sistemi di remunerazione 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 liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

L'Autorità di Vigilanza ha disposto, nel rispetto del principio di proporzionalità, che le nuove norme si applichino in maniera differenziata a seconda delle caratteristiche e dimensioni delle banche, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

La nuova direttiva reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione,
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse,
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario,

¹ Il par 2-quater recepisce gli orientamenti EBA in merito alla remunerazione del personale direttamente coinvolto nell'offerta ovvero nella vendita dei prodotti bancari ai clienti, e ai loro superiori di grado. Tali orientamenti di cui le Disposizioni di Vigilanza condividono la *ratio*, hanno lo scopo di tutelare i consumatori da eventuali pregiudizi che possono derivare da una non corretta politica di remunerazione per il personale addetto alle predette mansioni.

- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato,
- rafforzare l'azione di controllo da parte dell'Autorità di vigilanza.

2. FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

I riferimenti normativi, primari e secondari, che attualmente disciplinano i sistemi di remunerazione e incentivazione sono:

- Decreto Legislativo n. 385 del 01.09.1993, “Testo Unico Bancario” (“TUB”), art. 53 c.1 lett. d) e d)-bis) art. 67 c.1, lett. D)
- Le Disposizioni di Vigilanza Banca d’Italia -Circolare 285/2013, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018- che danno attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE (CRDIV) e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli EBA e dell’FSB
- Provvedimento di Banca d’Italia -19 marzo 2019- sulla “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti.”
- Comunicazione Banca d’Italia del 6 marzo 2015 “Bilancio 2014: distribuzione degli utili”,
- Comunicazione congiunta Banca d’Italia-Consob del 29 gennaio 2014 “Attuazione degli Orientamenti emanati dall’Esma in materia di politiche e prassi retributive (Mifid)”.
- I requisiti tecnici-definiti dall’EBA- per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente, approvati il 4 marzo 2014 dalla C.E. con Regolamento Delegato UE n.604/2014.
- Il Regolamento UE n.575/2013 che tratta i requisiti prudenziali che devono essere rispettati dalle banche e indica all’art.450 le informazioni sulle politiche di remunerazioni che devono essere pubblicate
- Orientamenti su sane politiche di remunerazione pubblicate dall’EBA il 21 dicembre 2015. Le linee guida mirano a favorire l’adozione di politiche di remunerazione in linea con il profilo di rischio della Banca e, in generale, a garantire la declinazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione a una sana e prudente gestione del rischio.

3. DEFINIZIONI

- Nozione di remunerazione

Si considera “remunerazione” ogni forma di pagamento o beneficio (monetario o non monetario), incluse eventuali componenti accessorie, corrisposte 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. Possono non rilevare 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.

Per remunerazione fissa si intende:

La remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base dei criteri prestabiliti e non discrezionali, quali, in particolare, i livelli di esperienza e di professionalità e di responsabilità, che non creano incentivi all'assunzione dei rischi e non dipendono dalle performance della banca.

Per remunerazione variabile si intende:

a. 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;

b. 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

c. 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 e 2011/61/UE.

Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

- Nozione di personale

Rientrano nella definizione di "personale" i componenti degli Organi con funzione di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca.

- Nozione di "personale più rilevante"

Il "personale più rilevante" è rappresentato dalle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

L'identificazione del personale più rilevante viene effettuata in base a quanto disposto dal regolamento Delegato UE del 4/3/2014 n.604.

Il processo di identificazione del Personale più rilevante ha luogo annualmente a cura delle funzioni coinvolte nel processo in parola.

- Nozione di “ soggetto rilevante”,

il “soggetto rilevante” è il personale della Banca che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica;

4. GOVERNANCE E PROCESSO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Allo scopo di garantire chiarezza, trasparenza ed efficacia alla definizione e gestione delle politiche di remunerazione della banca, è stato regolamentato il processo di gestione del sistema di remunerazione e incentivazione che vede coinvolti i seguenti “attori”:

- *l'Assemblea Ordinaria:*
 - approva la politica di remunerazione e incentivazione (c.d. Policy) a favore degli amministratori, sindaci e del restante personale;
 - determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e ai sindaci;
 - approva eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
 - approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare 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.
- *il Consiglio di Amministrazione:*
 - definisce:
 - i sistemi di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli Organi con Funzione di Supervisione Strategica, di Gestione e Controllo,
 - su proposta del Direttore Generale, i sistemi di remunerazione e incentivazione del “personale più rilevante”, dei responsabili, del personale più elevato delle funzioni aziendali di controllo e del restante personale;
 - determina il trattamento economico del Direttore Generale e degli altri componenti della Direzione Generale;
 - determina, sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori che ricoprono cariche previste dallo Statuto;
 - recepisce la Policy approvata dall'Assemblea dei Soci;
 - riesamina – tramite le analisi/revisioni effettuate dalla Compliance con il coinvolgimento dell'Ufficio del Personale e delle altre strutture di seguito descritte - la presente Policy ed è Responsabile della sua corretta attuazione;
 - assicura – tramite l'Ufficio Affari legali e societari - che la policy in materia sia adeguatamente documentata e accessibile;

- verifica – tramite l’Ufficio del Personale - il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile;
- valuta – tramite la funzione di Gestione dei Rischi, CRO - la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con le strategie di lungo periodo della Banca, assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali;
- approva l’informativa – predisposta dall’Ufficio del Personale - per l’Assemblea, sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, al fine di far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alle strutture, 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 relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l’evoluzione delle dinamiche retributive anche nel rispetto al trend di settore;
- *Il Direttore Generale:*
 - Valuta e propone al Consiglio di Amministrazione eventuali incentivi per il personale dipendente;
 - propone al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della Policy su segnalazione della Compliance e dell’Ufficio del Personale;
- *l’Area Operation, Ufficio del Personale:*
 - formula una informativa chiara e completa sulla remunerazione complessiva riconosciuta, nell’esercizio precedente, a tutto il personale dipendente; Tale informativa viene resa disponibile per il CDA e per tutte le strutture aziendali coinvolte in materia, previa condivisione con il Direttore Generale;
 - valuta il raggiungimento degli obiettivi per l’elargizione della parte variabile.
 - garantisce la corretta attuazione della presente policy.
- *la Compliance:*
 - verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché con il codice etico e di autodisciplina adottato dalla Banca. In questo ambito, l’Ufficio del Personale fornisce il proprio supporto alla Compliance, assicurando, tra l’altro la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
 - effettua annualmente controlli ex post, al fine di esprimere una valutazione in merito alla rispondenza della politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo.

- *il Chief Risk Officer (CRO):*
 - assicura la coerenza del sistema di remunerazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca “RAF”.
 - attesta la coerenza della componente variabile delle politiche di remunerazione e incentivazione con le strategie e gli obiettivi aziendali nell’orizzonte del Piano Strategico e la loro congruità con il mantenimento di condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità;
 - attesta che la proposta di distribuzione dell’utile di esercizio sia compatibile con la capacità della Banca di mantenere costantemente condizioni di adeguatezza patrimoniale in linea con i requisiti Regolamentari e coerenti con il livelli di capitale interno calcolati nell’ambito del processo ICAAP/ILAAP.

Pertanto attesta i seguenti indicatori:

- ✓ il livello di Common Equity Tier (c.d.CET1) - attuale e prospettico- pari al requisito minimo comunicato annualmente dall’Organo di Vigilanza a seguito del processo SREP
 - ✓ un coefficiente di copertura dell’indicatore di liquidità operativa “Liquidity Coverage Ratio” (c.d LCR), che assicuri nel tempo il rispetto del requisito del 100% calcolato a norma del Regolamento Delegato CE n. 61/2015 (c.d Atto Delegato) e successive modifiche.
 - ✓ indicatore di performance, in termini di redditività in funzione anche del rischio e/o in termini di assorbimento di Capitale.
- *l’Internal Audit:*
 - il servizio - ovvero la società di revisione esterna se incaricata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale - verifica con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle vigenti “normative” e alla presente Policy. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi di Vertice e delle Funzioni competenti per l’adozione di eventuali misure correttive e per valutarne la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d’Italia. Gli esiti della verifica sono portati annualmente a conoscenza dell’Assemblea;

5. CRITERIO DI PROPORZIONALITA’

- ✓ Le disposizioni prevedono l’applicazione della normativa in materia di politica e prassi di remunerazione e incentivazione sulla base del criterio di proporzionalità, ossia con

modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, nonché alla rischiosità e alla complessità dell'attività svolta. A tal fine la banca può ricadere in una delle seguenti tre categorie: a) banche/gruppi di maggiori dimensioni o complessità operativa; b) banche/gruppi di minori dimensioni o complessità operativa, c) banche o gruppo di intermedi.

- ✓ L'applicazione del principio di proporzionalità ha valenza con riferimento alle modalità di pagamento della componente variabile attraverso strumenti diversi dal contante, nonché del relativo differimento.
- ✓ A fronte dell'analisi eseguita a tale riguardo ed opportunamente documentata, con particolare riferimento ai seguenti profili:
 - Dimensione degli attivi
 - Tipologia dell'attività svolta
 - Struttura dell'intermediario
 - Quotazione sui mercati regolamentati
 - Appartenenza al gruppo bancario
 - Appartenenza al network operativo
- ✓ La Banca di Credito Popolare Scpa rientra nella categoria "banche di minori dimensioni o complessità operativa" con un attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro e presenta indicatori di ridotta complessità dimensionale, organizzativa e operativa.
- ✓ Pertanto, la banca non è tenuta a dare applicazione alle norme di cui alla Sez. III par.2.1, punti 3 e par. 2.2.1 delle Disposizioni e il pagamento della quota variabile non viene bilanciata in azioni e/o strumenti finanziari.
- ✓ Nel rispetto dei principi di cui alla Sez. III par.2.1 punto 4, anche le banche di minore dimensioni, seppur con percentuali minori devono differire parte delle remunerazioni variabili del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo.

6. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

Per l'identificazione del "Personale più rilevante" è stato applicato il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604.

Pertanto , l'iter per la valutazione del "personale più rilevante " si articola nelle seguenti fasi:

- analisi delle fonti normative: la Compliance effettua *ex ante* le analisi di impatto delle nuove normative e le ipotesi di applicabilità in relazione alle specificità della Banca;
- individuazione dei criteri di valutazione e acquisizione delle informazioni: l'Ufficio del Personale con il supporto della Compliance individua i criteri sui quali effettuare la valutazione e cura la raccolta delle informazioni quali-quantitative necessarie per finalizzare il processo di valutazione;
- identificazione: l'Ufficio del Personale, sulla base degli esiti di cui ai punti precedenti, effettua le proposte al Direttore Generale;

- proposta/approva: il Direttore Generale, sulla base delle risultanze comunicate dall'Ufficio del Personale e della condivisione della Compliance, valuta e approva l'esito dell'analisi di individuazione del personale più rilevante.

Per quanto attiene i criteri adottati per l'identificazione del "Personale più rilevante", con un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo attuale e prospettico sono:

- quantitativi, sulla base della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio precedente, secondo i criteri espressi nell'art. 4 del succitato Regolamento;
- 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 del succitato Regolamento.

Si sono considerati i seguenti criteri quantitativi e qualitativi, adottati in base al principio di proporzionalità:

Criteri quantitativi:

Si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo del rischio dell'ente se è soddisfatto il seguente criterio:

- Rientra nell' 0,3% del personale, arrotondando all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio

Criteri qualitativi meglio esplicitati nel prospetto allegato sugli esiti del personale più rilevante

- appartenenza al Consiglio di Amministrazione,
- appartenenza all'alta Dirigenza,
- Responsabilità della Funzione di gestione dei rischi, della Funzione di Controllo della Conformità, della Funzione Antiriciclaggio e del Servizio di Audit interno,
- Responsabilità di un'Unità operativa/aziendale rilevante,
- Responsabilità dei seguenti Uffici/Funzioni:
affari legali, finanza, delle tecnologie dell'informazione, delle risorse umane e delle politiche di remunerazione.

Inoltre, le posizioni individuali sono state identificate anche in termini di:

- Responsabilità affidate,
- livelli gerarchici,
- attività svolte,
- deleghe conferite

- Esiti di valutazione del processo e dei criteri per identificare il “personale più rilevante”

In esito all’analisi del processo di identificazione del “personale più rilevante”, è stato determinato il seguente perimetro:

Il processo di identificazione del “Personale più rilevante” ha luogo annualmente su proposta del gruppo di lavoro (Ufficio del Personale - Compliance) al Direttore Generale. Pertanto- con riferimento all’anno 2018- i criteri di identificazione non sono stati modificati, nessuna posizione è stata esclusa: il numero complessivo del personale più rilevante è pari a 23.

In esito all’applicazione dei criteri suindicati sono stati individuati, quale “personale più rilevante”:

- gli Amministratori Esecutivi
- il Direttore Generale, il Vice Direttore/i Generale

nonché:

- i Responsabili delle principali linee di business/ Direzioni: Area Operation (COO), Area Finanza (CFO) , Area Crediti (CLO) e Area Affari (CCO)
- i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo Interno, distinti in: Servizio Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e CRO
- il Responsabile dell’Ufficio legale e Affari Societari
- il Responsabile dell’Ufficio Finanza e Tesoreria banca
- il Responsabile dell’Ufficio Organizzazione e Sistemi informativi
- il Responsabile dell’Ufficio del Personale

7. I soggetti rilevanti

Ai sensi delle nuove succitate disposizioni sulla Trasparenza, l’Ufficio del Personale, con il supporto normativo della Compliance, ha individuato - sulla base dei profili, nonché del ruolo e delle funzioni ricoperte - come soggetti rilevanti:

- Responsabili delle Aree Territoriali (cd capi area), pari a 7 risorse
- Responsabili di filiali, pari a 62 risorse
- Gestori “upper affluent”, pari a 5 risorse

La struttura della remunerazione dei soggetti rilevanti rispetterà la stessa descritta per il personale dipendente, a seconda dell’inquadramento contrattuale.

La Banca non promuove politiche tese ad incentivare il proprio personale secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti. Pertanto non sono previste

disposizioni di remunerazione che potrebbero incentivare il personale a raccomandare ai clienti un particolare strumento finanziario, se non può essere offerto uno strumento differente, più adatto alle esigenze del cliente.

8. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

8.1 ORGANI SOCIALI

La Banca ha messo in atto adeguati meccanismi di remunerazione dei Consiglieri e del management al fine di favorire la competitività e il buon governo dell'impresa.

La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno di una organizzazione aziendale, infatti, intende attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali della Banca di Credito Popolare (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) è improntata ad una filosofia mirante alla combinazione dei seguenti criteri:

- valore e rischio connesso alla Responsabilità dei singoli ruoli;
- competenze professionali richieste;
- impegno e tempo assorbito;
- confronto con il Sistema Bancario.

8.1.1 AMMINISTRATORI

Ai sensi di quanto previsto dallo Statuto Sociale all'art 35, agli Amministratori:

- sono assegnate, previa approvazione dell'Assemblea, medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e degli altri eventuali Comitati endoconsiliari
- spetta il rimborso spese sostenute per l'espletamento del mandato

Agli Amministratori che ricoprono cariche previste dallo statuto o investiti di particolari incarichi (art. 35 dello Statuto Sociale) spettano compensi stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Ai sensi di quanto stabilito dalle "Disposizioni", alla Sezione III – paragrafo 3 del Capitolo 2: "Per i Consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, rappresentano una parte non significativa della remunerazione ... "

Potrebbero essere previste forme di remunerazione basate in parte su strumenti finanziari (es. stock option), se approvate dall'Assemblea.

Non è previsto alcun beneficio economico, a nessun titolo, in favore dei Consiglieri al momento della cessazione dell'incarico.

Sono, invece, previste – in favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione in relazione alle funzioni connesse alla carica – idonee coperture assicurative per la Responsabilità Civile verso terzi, per le spese legali ed accessorie connesse ai procedimenti giudiziari e per le spese di difesa derivanti da procedimenti penali.

La remunerazione erogata al Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale allo stesso attribuito ed è determinata ex ante in misura - comunque - non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

8.1.2 COLLEGIO SINDACALE

Ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

La retribuzione è composta:

- da un compenso, la cui misura è stabilita dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina, valevole per l'intero periodo di durata del mandato;
- dalla corresponsione di medaglie di presenza, nella misura stabilita dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina, valevole per l'intero periodo di durata del mandato, per la partecipazione alle sedute di Consiglio, di Comitato Esecutivo e di Collegio (senza diritto di cumulo);
- dal rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato.

Sono previste, inoltre, idonee coperture assicurative per la Responsabilità Civile verso terzi, per le spese legali ed accessorie connesse ai procedimenti e per le spese di difesa derivanti da procedimenti penali, in relazione alle funzioni connesse alla carica.

8.1.3 IMMOBILIARE VALLELONGA

La presente policy non si applica all'Immobiliare Vallelonga, società del Gruppo, in quanto la società – che gestisce il patrimonio immobiliare della Banca - non ha personale dipendente, ma solo un Amministratore Unico, a seguito della delibera assembleare del 25 marzo 2021 che ha recepito le direttive impartite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 4 marzo 2021.

Si precisa che è stato riconosciuto all'Amministratore Unico ed al Sindaco Unico della Immobiliare Vallellonga srl un compenso annuo fisso.

9. ODV ex d.lgs. 231/01

Per il coordinatore dell'OdV e per il membro esterno è previsto un compenso annuo fisso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Non è prevista alcuna forma di compenso variabile o collegato ai risultati aziendali.

10. PERSONALE DIPENDENTE

Per quanto concerne il Personale, le linee guida che da sempre hanno ispirato la politica retributiva aziendale, si fondano sui seguenti capisaldi:

- dare un giusto riconoscimento al merito, al valore del contributo fornito, alle capacità, all'impegno profuso dal Top management e dal Personale ai vari livelli;
- attrarre verso la Banca e trattenere figure manageriali e collaboratori aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze gestionali, nella consapevolezza che larga parte dei risultati aziendali dipende dalle capacità e dal valore del management;
- mantenere un corretto bilanciamento fra la componente retributiva fissa e quella variabile (con una netta prevalenza della prima rispetto alla seconda);
- garantire che i sistemi retributivi non siano in contrasto con le politiche di una prudente gestione del rischio di banca e con le sue strategie di lungo periodo;
- essere tendenzialmente allineate rispetto alle condizioni praticate sul mercato.
- adottare criteri ispirati alla diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, alla tutela e fidelizzazione della clientela, il rispetto delle disposizioni di auto-disciplina
- prevedere politiche che non si basino esclusivamente su obiettivi commerciali e che non costituiscono un incentivo per il personale - addetto alla vendita - a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

Le Politiche di remunerazione sono, quindi, una leva essenziale per promuovere i valori che sostengono la mission della Banca, assicurando nel contempo competitività e una performance coerente con la gestione dei rischi, sostenibile anche nel lungo periodo.

Sono state individuate due categorie di destinatari a cui si applicano le seguenti politiche di remunerazione:

- personale dipendente della Banca
- personale più rilevante

10.1 POLITICA IN MATERIA DI RETRIBUZIONE FISSA E VARIABILE PER IL PERSONALE DIPENDENTE E DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

La remunerazione del personale dipendente prevede una componente fissa e una componente variabile sotto forma di bonus discrezionale e del premio aziendale. Di seguito sono dettagliate le componenti variabili esistenti e quelli da istituire; tra queste due vi è una rigorosa distinzione.

L'indirizzo seguito dalla Banca è quello di dare prevalenza alla componente fissa della retribuzione, non tralasciando, comunque la parte variabile attraverso la istituzione di sistemi di incentivazione/premianti al raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali; l'intendimento è, pertanto, quello di riconoscere ai dipendenti una remunerazione proporzionata al contributo offerto in funzione degli obiettivi aziendali, di volta in volta, individuati, avuto riguardo anche al perseguimento del miglior interesse dei clienti.

La preponderanza della parte fissa rispetto a quella variabile è intesa ad evitare il diffondersi di politiche di governo della banca basate su un'ottica di breve periodo, al fine ultimo di bilanciare l'attenzione al perseguimento di obiettivi di breve periodo con politiche di prudente gestione del rischio definite nel medio - lungo periodo.

La struttura remunerativa di tutto il personale dipendente si basa sulla componente "Retribuzione Globale Annuata" (RGA), che si compone:

- di una componente fissa ("RAL" Retribuzione Annuata Lorda), costituita dalla somma della mensilità e delle eventuali remunerazioni considerate fisse, previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (c.d. CCNL), e dagli eventuali contratti integrativi della Banca.

La remunerazione fissa è definita sulla base della posizione ricoperta, l'inquadramento e dell'esperienza maturata.

Il pacchetto retributivo riconosciuto al personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di CCNL, l'attribuzione di benefit, definiti sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e nel rispetto della normativa fisco- previdenziale.

Ciò riguarda nello specifico autovetture e/o alloggi, riconosciuti a livello individuale e definiti a fronte di specifiche esigenze lavorative.

- di una componente variabile composta dall'eventuale:
 - premio aziendale, così come previsto dal CCNL, le cui condizioni e criteri sono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione di secondo livello;

- sistema premiante/incentivante, indirizzati a riconoscere i risultati raggiunti nel periodo, con un collegamento diretto tra i compensi e il raggiungimento degli obiettivi prefissati; attualmente tale sistema non è esistente;
- erogazioni discrezionali “una tantum” che possono essere riconosciute in via eccezionale al personale della banca a fronte di prestazioni eccellenti ed in ottica di motivazione.

L'erogazione della parte variabile – eccetto per il premio aziendale - è subordinata al soddisfacimento delle seguenti tipologie di condizioni:

➤ Indicatori di accesso oggettivi:

- il CET 1 non risulti inferiore al requisito minimo comunicato annualmente dall'Organo di Vigilanza a seguito dell'attività di SREP,
- il LCR Liquidity Coverage Ratio che assicuri nel tempo il rispetto del requisito del 100%.

➤ Indicatori di accesso individuali:

- Valutazione professionale positiva,
- Assenza di provvedimenti disciplinari (sospensione)

In caso di introduzione di un “sistema incentivante” saranno individuati ulteriori indicatori “qualitativi” e “quantitativi”, in coerenza con il piano strategico definito dalla Banca e nel rispetto delle Disposizioni diffuse dalla Vigilanza in materia.

Con riferimento al personale preposto alla valutazione del merito creditizio e alla trattazione dei reclami, non sono previsti specifici indicatori per l'elargizione della parte variabile.

Il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile² rispetto a quella fissa, non potrà superare per:

- i Dirigenti, il 25% della componente fissa;
- i Quadri Direttivi, il 15% della componente fissa;
- le Aree Professionali, il 10% della componente fissa

² Di regola la componente variabile della remunerazione non può superare il 100% della componente fissa (rapporto di 1:1).

In conformità al punto 4 delle “Disposizioni”, la Banca applica il criterio del differimento solo al personale più rilevante, e pertanto, il 40% della componente variabile elargita in forma monetaria, viene differita per un periodo di tempo non inferiore a tre anni.

Qualora la componente variabile, rappresenti “un importo particolarmente elevato”³, la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

A tutto il personale dipendente – sulla base del CIA – viene erogato il “Premio Fedeltà”, premio erogabile una sola volta nell’ambito della carriera al compimento del 25° anno di servizio e pari al 150 % della retribuzione lorda mensile. Esso prescinde da ogni valutazione, sia di merito che di contenuto, dell’attività svolta dal dipendente, avendo rilievo esclusivamente il perdurare di quest’ultimo al servizio della Banca per un determinato periodo di tempo, caratterizzandosi, pertanto, quale premio alla permanenza e, quindi, alla fedeltà nei confronti della banca stessa.

Non è prevista alcuna forma di remunerazione basata su strumenti finanziari (es. stock option/ nuovi prodotti o servizi) per i componenti della Direzione Generale e del Personale tutto.

Non sono previsti, in favore della Direzione Generale, benefici pensionistici diversi da quelli di cui gode il personale dipendente, iscritto al “Fondo di previdenza complementare per i dipendenti delle aziende di credito” (Previbank).

Nella presente policy non sono previsti sistemi di incentivazione per alcuna categoria di personale dipendente nè sono previsti incentivi collegati esclusivamente a obiettivi commerciali di natura qualitativa e quantitativa. Pertanto, la Banca non ha adottato politiche mirate per i “soggetti rilevanti”.

In generale, non è prevista la corresponsione di premi aziendali in presenza di procedimenti disciplinari conclusi con l’irrogazione di un provvedimento di espulsione o di sospensione.

L’azienda, nel rispetto del codice etico e delle normative vigenti, può erogare eventuali “Contest commerciali” di natura non monetaria indirizzati ad obiettivi di periodo e finalizzati ad orientare la rete distributiva verso il sostegno dei piani e dei target commerciali. Tali iniziative sono predisposte in coerenza con gli obiettivi fissati in sede di definizione dei budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva. Inoltre, la Banca, in presenza di eventi eccezionali che hanno richiesto un particolare impegno da parte di tutto il personale, può

³ Ai sensi del titolo IV, Cap.2, Sez III, par 2 n. 4 “ per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra : i) il 25% della remunerazione complessiva media degli “high earners” italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le Banche indicano nelle proprie politiche il livello di remunerazione variabile che per essa rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l’aggiornamento con cadenza almeno triennale. Dall’esame di tale rapporto, l’importo particolarmente elevato per la BCP è pari a € 450 mila.

assegnare un “riconoscimento” -di valore contenuto- di natura non necessariamente economica.

10.2 PERSONALE PIU' RILEVANTE (Responsabili delle funzioni aziendali di controllo: Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e CRO)

La remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative Responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

La retribuzione e gli eventuali riconoscimenti attribuiti ai Responsabili delle funzioni di controllo sono rapportati alla specificità dei ruoli, alle professionalità richieste e non sono mai collegate ai risultati economici della Banca. Le valutazioni e le decisioni conseguenti vengono adottate – su proposta del Direttore Generale - dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, sulla base di parametri né economici né patrimoniali, cui ancorare la parte variabile (entro i limiti percentuali sopra indicati).

Le valutazioni tengono conto sia delle attività svolte dalle singole funzioni (attività svolte/attività pianificate; attività ordinarie della struttura; esiti verbali ispettivi di organi di vigilanza, etc.), sia del valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, nonché della complessità dell'operatività gestita.

11. MECCANISMI DI CORREZIONE EX-POST

La componente variabile della remunerazione è sottoposta ai meccanismi di “claw-back”, ossia di restituzione della parte variabile in caso di erogazione già avvenute.

In particolare, sono soggetti a tale clausola almeno le “parte variabile, escluso il premio aziendale- VAP” riconosciute a soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53, commi 4 e ss, del TUB e degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

In caso di accertamento di un comportamento del personale addetto alla vendita non conforme alle disposizioni aziendali in materia di vendita di prodotti, servizi di investimento e ai principi del codice etico e comportamentale in vigore, l'azienda può attivare un meccanismo di correzione tale da comportare l'azzeramento della parte variabile.

In presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Personale, nonché di compensi corrisposti in violazione delle “Disposizioni” ovvero dalla presente policy, è previsto un periodo di un 1(uno) anno, durante il quale è possibile per la Banca rientrare in possesso della componente variabile già erogata.

La Banca non prevede piani di incentivazione che si basano su un arco temporale pluriennale, agganciati agli obiettivi e alla durata del Piano Strategico.

12. COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

Per tale tipologia di collaborazione i compensi devono essere adeguatamente documentati e proporzionati all’attività svolta, in linea con le condizioni di mercato e le norme di legge applicabili.

13. TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI SCIOGLIMENTO DEL RAPPORTO

In generale, la politica pensionistica e di fine rapporto deve essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Società.

Con riguardo alle figure di Amministratori e Sindaci si applica quanto previsto dalle disposizioni statutarie in caso di scioglimento del rapporto.

Non esistono accordi che prevedano il pagamento a carico della Banca di indennità o bonus collegati alla cessazione del mandato di amministratori e sindaci.

Per quanto concerne tutto il personale dipendente si applicano le condizioni previste dal CCNL Aziende del Credito e dal CIA.

Ad eccezione delle previsioni contrattuali di categoria, non esistono accordi che prevedano il pagamento, a carico della Banca, di indennità o bonus riconducibili alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente per la generalità, ovvero per categorie o fasce di personale dipendente.

Il Consiglio di Amministrazione può approvare, su proposta del Direttore Generale, nei casi di ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, nel rispetto della stipula del CCNL di categoria, la stipula di accordi con le Rappresentanze sindacali aziendali, aventi ad oggetto piani esuberanti volontari per la riduzione dei livelli occupazionali e il ricambio generazionale.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, definisce l’erogazione di compensi nei casi di cessazione dal servizio del personale dipendente, in particolare ad iniziativa della Banca. In particolare questa può avvenire anche attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante la sottoscrizione di apposite transazioni, allo scopo di minimizzare eventuali costi aziendali derivanti da una possibile vertenza ovvero per contenere i costi e razionalizzare l’assetto degli organici nell’ambito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione aziendale.

In tale ambito, relativamente al personale non appartenente alla categoria del Personale più rilevante, le indennità vengono valorizzate nell'ambito del limite massimo di "tre" annualità di retribuzione fissa lorda, per un ammontare massimo di "duecentomila" euro, declinato in considerazione dell'andamento pluriennale delle performance della Banca e prevedendo clausole di restituzione.

Per quanto riguarda specificatamente il Personale più rilevante, la Banca potrà erogare, sulla base di accordi individuali, nell'ambito dei parametri definiti dal CCNL per i dirigenti, importi nel limite massimo di "due" annualità di retribuzione fissa lorda entro l'ammontare massimo di "quattrocentomila" euro.

In ogni caso, la Banca, in caso di accertamento entro cinque anni dal pagamento, si attiverà per la richiesta di restituzione degli importi erogati nei casi di:

- comportamenti da cui è derivata una perdita considerata "significativa", ovvero pari allo 0,5% del Patrimonio di vigilanza,
- di violazione delle condizioni e dei limiti previsti nelle policy aziendali nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e seguenti del TUB),
- di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare deroghe, laddove si palesa un'opportunità di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, ai limiti su indicati entro il doppio.

Per i collaboratori non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato, si applica quanto previsto dai rispettivi contratti di consulenza, di lavoro a progetto, per collaborazioni coordinate e continuative.

14. BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI

Non esistono accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

15. OBBLIGHI INFORMATIVI E DI TRASMISSIONE ANNUALE DEI DATI

La policy conferma le prescrizioni contenute nelle Disposizioni di Banca d'Italia in materia di obblighi di Informativa al Pubblico, obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia e obblighi di informativa all'assemblea.

Tali dati vengono forniti annualmente all'assemblea dei Soci, nell'ambito della "Relazione degli amministratori sulla gestione".

Vengono, inoltre, osservati gli obblighi di trasmissione annuale dei dati in materia di remunerazione, stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento emanato il 7 ottobre

2014 “Sistemi di remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell’EBA”.

16 Monitoraggio e revisione policy

La presente policy è sottoposta al riesame almeno annuale sia in ordine all’aggiornamento normativo che alla revisione dei processi interni.

In esito alle verifiche delle funzioni di controllo , laddove gli esiti segnalano eventi negativi o emergono inadeguatezze nelle procedure e nella prassi, devono essere prontamente modificate.

17 Informativa al pubblico

Verranno pubblicate sul sito istituzionale dell’Istituto:

- Le informazioni previste dall’art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013 del 26 giugno 2013 (Capital Requirements Regulation, c.d. CRR)
- Le informazioni relative alla remunerazione complessiva del Presidente del CdA e di ciascun Membro, del Direttore Generale.