

Da oltre



anni
sosteniamo
il nostro
territorio

Assemblea Ordinaria dei Soci

5 maggio 2024

Politiche di remunerazione

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Approvate dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 5 maggio 2024

1. PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Le presenti Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione (di seguito le “Politiche di Remunerazione”) definiscono la struttura della remunerazione del Personale del Gruppo Banca di Credito Popolare (di seguito la “Banca”) con l’obiettivo: (i) di favorire il conseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con le politiche di governo e di gestione dei rischi della Banca, e nel rispetto dei livelli di liquidità e patrimonializzazione richiesti, 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, (ii) di attrarre e mantenere personale di professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca, (iii) di promuovere un approccio a lungo termine per la gestione dei rischi climatici e ambientali in linea con la propensione al rischio e la strategia della Banca.

Il presente documento, redatto in conformità al 37° aggiornamento della Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013 e s.m.i. (nel prosieguo, la “Circolare” o del “Disposizioni”), pubblicato in data 24 novembre 2021, con cui sono state introdotte novità significative in tema di:

- i) proporzionalità nell’applicazione della disciplina;
- ii) applicazione delle deroghe in materia di differimento e utilizzo di strumenti per la remunerazione variabile del personale più rilevante;
- iii) neutralità delle politiche di remunerazione per genere;
- iv) identificazione del personale più rilevante;
- v) emolumenti alla permanenza in servizio (c.d. retention bonus);

è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto nella Circolare e risponde agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla Circolare e dall’articolo 450 CRR.

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.

In linea con le politiche precedenti, le Banche devono rispettare i principi e i criteri disposti dalla normativa, 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,
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato,
- rafforzare l’azione di controllo da parte dell’Autorità di vigilanza.

2. FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

La normativa in materia è trattata sia a livello comunitario – nel solco delle linee guida emanate dal Financial Stability Board – sia a livello nazionale.

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

- A livello europeo:
 - la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 36 sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, poi modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (di seguito, come integrata e modificata, la “CRD V” o la “Direttiva”), in vigore dal 1° gennaio 2014;

- il Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (di seguito, come integrato e modificato, il “CRR”);
- il Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 della Commissione (di seguito, come integrato e modificato, il “Regolamento 923”);
- il Regolamento delegato (UE) n. 527/2014, ai sensi dell’articolo 94(2) della CRD IV su proposta dell’EBA, che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell’ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile (di seguito, come integrato e modificato, il “Regolamento 527”);
- il Regolamento di esecuzione (UE) n. 637/2021 (di seguito, come integrato e modificato, il “Regolamento 527”);
- gli Orientamenti EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere (EBA/GL/2021/04) del 2 luglio 2021;
- Gli Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA 35-43-3565, tradotte ufficialmente nella lingua italiana il 03/04/2023).

A livello nazionale rilevano, fra l’altro:

- la Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito, come integrata e modificata, la “Circolare”).
- 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).
- Comunicazione congiunta Banca d’Italia-Consob del 29 gennaio 2014 “Attuazione degli Orientamenti emanati dall’Esma in materia di politiche e prassi retributive (Mifid)”.
- Provvedimento di Banca d’Italia – agg.to 19 marzo 2019 - sulla “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti.”

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 servizi 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 25 marzo 2021, n.923.

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 gli "attori" di seguito indicati.

- *L'Assemblea dei Soci:*

Lo Statuto Sociale della Banca stabilisce, tra l'altro che, l'Assemblea dei Soci, riunita in sede ordinaria:

- approva la politica di remunerazione e incentivazione (c.d. Policy) a favore degli amministratori, sindaci e del restante personale, parametrata ad obiettivi di lungo periodo ed in coerenza con la prudente gestione del rischio;
- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e ai sindaci ed alla Società di revisione incaricata della revisione legale dei conti;
- 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 di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante, di quanto previsto dalla Circolare 285.

- *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 e del restante personale;
 - 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;
 - assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- provvede alla nomina del Direttore Generale e degli altri Dirigenti;

- determina il trattamento economico del Direttore Generale e degli altri componenti della Direzione Generale e dei Dirigenti;
 - determina, sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori che ricoprono cariche previste dallo Statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea;
 - recepisce la Policy approvata dall'Assemblea dei Soci;
 - elabora e riesamina la presente Policy ed è, inoltre, 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;
 - accerta che le componenti della remunerazione variabile previste dalle politiche di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF (Risk Appetite Framework) aziendale, la gestione dei profili di rischio e la gestione del capitale e della liquidità;
 - 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; la loro neutralità rispetto al genere; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alle strutture dei compensi; la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui 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 rispetto al trend di settore;
 - con il supporto delle Funzioni aziendali di Controllo (Compliance e Internal Audit) ciascuno per gli ambiti di competenza, monitora nel tempo la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il divario retributivo di genere (gender pay gap).
- *Il Comitato Amministratori Indipendenti:*
 - supporta il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
 - monitora la concreta applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione con verifica, in particolare, dell'effettivo raggiungimento degli eventuali obiettivi di performance;
 - valuta periodicamente l'adeguatezza e coerenza complessiva delle politiche di remunerazione e incentivazione e l'accertamento delle eventuali condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
 - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
 - vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno e gestione dei rischi, in stretto raccordo con il collegio sindacale;
 - supporta per la definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione della Banca e delle società da essa controllate - qualora applicabile - e alla loro valutazione periodica, coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.
 - *Il Direttore Generale:*
 - valuta e propone al Consiglio di Amministrazione eventuali incentivi per il personale dipendente;
 - propone al Consiglio di Amministrazione le revisioni e gli aggiornamenti funzionali al riesame annuale delle presenti Politiche, curati dall'Ufficio del Personale supportato, per i rispettivi ambiti di competenza, dalle altre strutture di seguito descritte
 - *L'Ufficio del Personale (Area Operation):*

- coordina il processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione e ne governa l'esecuzione, a valle della validazione delle Funzioni Aziendali di Controllo e dell'approvazione ricevuta dagli Organi competenti;
 - cura le revisioni e gli aggiornamenti funzionali al riesame annuale delle presenti Politiche, avvalendosi del supporto, per i rispettivi ambiti di competenza, delle altre strutture competenti, al fine anche di recepire le segnalazioni su eventuali modifiche organizzative ovvero gli aggiornamenti normativi forniti dalla Compliance;
 - 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;
 - cura, con l'eventuale supporto – ove ritenuto necessario - delle altre strutture aziendali competenti, l'elaborazione dei dati e delle informazioni da trasmettere alla Banca d'Italia ai sensi del Par. 16.2;
 - fornisce supporto al Direttore Generale, che è a Capo del Personale.
- *L'Ufficio Anagrafe e Segnalazioni di Vigilanza (Area Finanza):*
 - cura la trasmissione ufficiale alla Banca d'Italia, tramite il canale INFOSTAT, dei dati e delle informazioni ai sensi del Par. 16.2, assicurando il rispetto dei tempi e degli schemi di trasmissione previsti dalle disposizioni emanate tempo per tempo dall'Autorità di Vigilanza.
- *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;
 - segnala all'Ufficio del Personale le eventuali novità normative rilevanti ai fini dell'aggiornamento delle Politiche;
 - effettua annualmente le verifiche di competenza, al fine di esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle 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;
 - assicura che l'ammontare complessivo di remunerazione variabile (bonus pool), sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, risulti sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limiti la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
 - 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 livello di capitale interno calcolati nell'ambito del processo ICAAP/LAAP.

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:*

- verifica con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle vigenti "normative" e alla presente Policy approvate; tale attività può essere svolta anche da una società di revisione esterna se incaricata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale. 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'

In sede di elaborazione di questo documento, la Banca ha tenuto conto delle proprie caratteristiche e della circostanza che nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario 2023, il suo attivo è risultato inferiore ad Euro 5 miliardi, ponendola quindi tra le banche di minori dimensioni o complessità operativa ed esonerandola, quindi, dall'applicazione delle regole di maggior dettaglio, previste per il personale più rilevante dalla Sezione III, par. 2.1 punti 3 e 4 e par. 2.2.1 della Circolare (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2). La Circolare, ad ogni modo, prevede che anche le banche di minori dimensioni o complessità operativa garantiscano, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati nella Sezione III, par. 2.1, punto 4, che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a € 50.000 e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

La Banca ha altresì tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e che la propria attività si svolge in un contesto di forte radicamento nel territorio di cui è espressione, anche in considerazione del proprio azionariato, ed è rivolta in prevalenza alla clientela retail ed a piccoli operatori economici.

La compagine sociale, al 31 dicembre 2023, comprende n. 5.737 Soci e n. 1.047 azionisti titolari di soli diritti patrimoniali.

La Banca dispone di 64 filiali, con un'alta concentrazione nella provincia di Napoli (circa il 66% delle filiali) e in due province del basso Lazio, non presta servizi di investimento con offerta fuori sede e offre servizio di consulenza su base non indipendente.

Sotto il profilo organizzativo, l'attività gestionale della Banca fa capo al Direttore Generale.

L'attività di direzione strategica è condotta dal Consiglio di Amministrazione.

La Banca ha deciso di non istituire il Comitato Remunerazioni; tuttavia, le competenze tipiche di quest'ultimo sono attribuite in via suppletiva al Comitato Amministratori Indipendenti che, pertanto, oltre ai propri tipici compiti, ha anche quello di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, in ulteriori ambiti tra i quali quello in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione (cfr. *supra*). Per una disamina completa si rinvia al Regolamento Comitato Amministratori Indipendenti.

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 sono stati considerati in particolare i seguenti profili:

- Dimensione degli attivi
- Tipologia dell'attività svolta
- Struttura dell'intermediario
- Quotazione sui mercati regolamentati
- Appartenenza al gruppo bancario

- Appartenenza al network operativo

6. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE”

Aspetti generali

La Circolare 285 precisa che “le banche si dotano di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione”.

Tale processo è necessario in quanto la Circolare prevede regole specifiche nell’articolazione del sistema di remunerazione del personale più rilevante (di seguito il “PPR”).

Il processo di identificazione è condotto dalla Banca su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione approva e partecipa all’elaborazione della politica di identificazione del personale più rilevante - da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea dei Soci – seguendo il processo di seguito indicato.

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;
- proposizione/approvazione: 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 l’identificazione del “Personale più rilevante” è stato applicato il Regolamento delegato (UE) 2021/923.

Per quanto attiene i criteri adottati per l’identificazione del “Personale più rilevante” quelli con un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca attuale e prospettico sono:

- quantitativi, sulla base della remunerazione complessiva percepita nell’esercizio precedente, secondo i criteri espressi nel Regolamento Delegato del 25 marzo 2021, n.923.;
- qualitativi, legati al ruolo ricoperto nell’organizzazione aziendale in unità aziendali rilevanti, nelle Funzioni di Controllo, secondo i criteri espressi nel Regolamento Delegato del 25 marzo 2021, n. 923.

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

Criteri quantitativi:

I criteri quantitativi applicati ai fini dell’identificazione del personale più rilevante sono:

- l’attribuzione di una remunerazione complessiva nel precedente esercizio finanziario pari o superiore alla soglia minima di Euro 750.000 (settecentocinquantamila) annui;
- qualora l’ente abbia più di 1.000 membri del personale, l’appartenenza del soggetto al gruppo rappresentante lo 0,30% del personale della Banca al quale è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario.

Criteri qualitativi

I criteri qualitativi sono applicabili ai seguenti soggetti:

- Componenti appartenenti al Consiglio di Amministrazione,
- Componenti appartenenti all’alta Dirigenza,
- Responsabili della Funzione di gestione dei rischi, della Funzione di Controllo della Conformità, della Funzione Antiriciclaggio e del Servizio di Audit interno,
- Responsabile della finanza, compresa la fiscalità e budgeting,
- Responsabili dei seguenti Uffici/Funzioni:
affari legali, delle tecnologie dell’informazione, della sicurezza delle informazioni, delle risorse umane e delle politiche di remunerazione,

- aventi il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti esposizioni al rischio di credito di importo nominale per singola operazione pari o superiore allo 0,5% del CET1 e pari ad almeno Euro 5 milioni,
- Responsabili dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre le esposizioni al rischio di credito di cui al punto precedente,
- Membri del personale con il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti.

Processo

Per l'individuazione del PPR, la Banca effettua una ricognizione e una successiva valutazione delle posizioni individuali dei responsabili delle principali linee di business, dei responsabili delle funzioni aziendali nonché di coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo. 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/COO - Compliance) al Direttore Generale. Anche in riferimento all'anno 2023 sono stati applicati i criteri dettati dal Regolamento Delegato.

Il numero complessivo delle posizioni riconducibili alla categoria “personale più rilevante” è pari a 25, in aumento di due unità rispetto all'anno 2023 (23).

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

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

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;
- il Responsabile dell'Ufficio Sistemi e Tecnologie;
- il Responsabile dell'Ufficio Sicurezza Informatica;
- il Responsabile dell'Ufficio del Personale;
- il Responsabile dell'Ufficio Marketing
-
- Strategico.

Infine, si rileva che nessuno del personale della Banca soddisfa il criterio quantitativo consistente in una remunerazione complessiva nel precedente esercizio finanziario pari o superiore alla soglia di Euro 750.000 annui.

7. 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 64 -Risorse.
- Gestori "upper affluent", pari a 8 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 Vallelonga 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 IN GENERE

La Banca, nel definire le Politiche di remunerazione nel rispetto del principio di proporzionalità, ha tenuto conto della sua organizzazione e dimensione, della propria esposizione ai rischi e della disciplina contrattuale applicabile (collettiva ed individuale) nel rispetto delle disposizioni in materia di Circolare.

Pertanto, il sistema di remunerazione della Banca intende:

- 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);
- rendere coerenti gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e l'assetto di governo societario e dei controlli interni con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo della Banca, che tengano debito conto anche degli obiettivi di finanza sostenibile, includendo i fattori ambientali, sociali e di governo (ESG), nonché le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati;
- essere tendenzialmente allineate rispetto alle condizioni praticate sul mercato;
- prevenire l'instaurarsi di situazioni di conflitto di interesse;
- garantire nell'ambito della prestazione dei servizi di investimento, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti anche attraverso criteri e sistemi di gestione degli aumenti salariali ed avanzamenti di carriera non basati esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi, che possono creare conflitti di interesse tali da incoraggiare i soggetti rilevanti ad agire contro gli interessi dei clienti della Banca;
- non disincentivare l'attività di controllo degli organi e delle funzioni a ciò deputati;

- 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;
- promuovere la completa parità tra il personale ed essere neutrali rispetto al genere;
- 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 remunerazione¹.

In conformità al Par. 5 “Principi e criteri generali” della Sezione I delle Disposizioni di Vigilanza, la banca richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

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.

Al fine di incoraggiare comportamenti coerenti con l’approccio (al rischio) climatico e ambientale, la Banca, definiti gli obiettivi in questo ambito, valuterà l’adozione di una componente di remunerazione variabile connessa alla realizzazione di tali obiettivi. Laddove gli effetti finanziari dei rischi climatici e ambientali siano difficilmente quantificabili, l’organo di amministrazione può valutare di integrare criteri qualitativi adeguati nella politica di remunerazione.

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

- personale dipendente della Banca
- personale più rilevante
- i collaboratori, vale a dire i soggetti non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato.

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 quelle 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 la diffusione 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 e di una variabile.

- La componente fissa (“RAL” Retribuzione Annuale Lorda) è 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.

¹ Di seguito, quanto riportato dalla Circolare 285/2013 della Banca d’Italia a titolo esemplificativo: *outsourcing* di attività a soggetti esterni al gruppo; utilizzo di personale non dipendente; operazioni con parti correlate alla banca o al gruppo; corresponsione di *bonus* sotto forma di attribuzione di significativi benefici in natura; remunerazione per servizi professionali accordata sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale; compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della banca presso società o enti esterni alla banca o al gruppo cui essa eventualmente appartiene; etc. Vengono inoltre in rilievo le situazioni di cui alla Sezione 10.2 (“Elusione”) degli Orientamenti su sane politiche di remunerazione dell’EBA.

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

La componente fissa della remunerazione non è correlata a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti.

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.

La Banca determina e corrisponde la componente fissa della remunerazione di qualsiasi dipendente, applicando per ciascuno di essi criteri prestabiliti e non discrezionali, quali il livello di esperienza professionale per essere efficace nell'attività assegnata e sostenere la performance continuativa della Banca, e il potenziale manageriale.

- La componente variabile è composta dall'eventuale:
 - premio aziendale, così come previsto dal contratto integrativo aziendale, le cui condizioni e criteri sono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione di secondo livello;
 - sistema premiante/incentivante, indirizzato 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, in coerenza con i principi e i requisiti previsti dalla normativa di vigilanza e recepiti dalle presenti Politiche, 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%;
- ove introdotto e applicabile, l'indicatore di performance, in termini di redditività in funzione anche del rischio e/o in termini di assorbimento di Capitale.

➤ Indicatori di accesso individuali:

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

Nell'ambito del processo di valutazione della performance ai fini della politica di remunerazione e incentivazione, la Banca dedica uno spazio privilegiato e crescente al conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG).

Essi sono declinati ma saranno applicati integralmente in fase di attuazione del sistema di incentivazione. In linea generale, gli obiettivi ESG previsti dalla Banca sono:

- Aumento delle ore dedicate alla formazione allo scopo di accrescere la qualità e performance delle Risorse.
- Investimenti costanti e crescenti in progetti dal positivo impatto sociale e ambientale.
- Focus su obiettivi di carattere ambientale con target sulle percentuali dell'energia utilizzata da risorse rinnovabili, l'aumento di auto ibride, incremento di mutui green.
- Nell'ambito di nuovi prodotti, investimenti selezionati che utilizzano criteri ESG e incremento dei prodotti ESG nel portafoglio dei clienti.

D'altro canto, il Piano Industriale aziendale 2023 - 2025 assegna notevole rilievo alla definizione di target e obiettivi ESG. In tale ottica e in funzione di ciò, il Piano prospetta l'evoluzione dell'assetto organizzativo della Banca, mediante ad esempio l'introduzione del "Comitato endo-consiliare <<Controlli, Rischi e Sostenibilità>>" (cd. "CoRCIS"), istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/05/2023) a cui sono attribuite responsabilità specifiche in ambito ESG, e la tendenza verso un modello organizzativo ibrido per la definizione di ruoli e responsabilità in ambito ESG, al quale collegare la definizione e l'attuazione di un sistema incentivante che tenga conto, tra l'altro, anche di obiettivi e parametri ESG, mediante un approccio cd. "*profit sharing*". Coerentemente a ciò, il Piano non trascura la previsione della predisposizione e adozione di opportuni sistemi di integrazione "*climate factor*" nel risk management framework tramite l'ottenimento di score/rating ESG, dell'introduzione di KPI e soglie di monitoraggio ESG e di specifici investimenti per progettualità ESG e IT.

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.

La Banca ha fissato il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile² rispetto a quella fissa che non potrà superare per:

- il "personale più rilevante", il 25% della componente fissa;
- i "soggetti rilevanti", il 15% della componente fissa;
- il "restante personale", il 10% della componente fissa.

La Banca, seppur nel rispetto dei criteri di proporzionalità di cui al par. 5 delle presenti Politiche e ai sensi delle nuove "Disposizioni"³, applica in linea con le politiche precedenti il criterio del differimento 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 4-5 anni.

Qualora la componente variabile rappresenti "un importo particolarmente elevato"⁴, 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).

² Di regola la componente variabile della remunerazione non può superare il 100% della componente fissa (rapporto di 1:1). I limiti massimi sono stati così fissati per assicurare un prudente equilibrio tra componenti della remunerazione, senza limitare la capacità della Banca di mantenere o raggiungere il livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

³ Le regole di maggior dettaglio previste nella Sez. III, par.2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1 non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minore dimensione o complessità operativa, né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

⁴ 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.

Nella presente policy non sono previsti sistemi di incentivazione per alcuna categoria di personale dipendente né 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 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 DELLA COMPONENTE VARIABILE

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 la “parte variabile, escluso il premio aziendale- VAP” riconosciuta a soggetti che abbiano 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 è derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- 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 durante il quale è possibile per la Banca rientrare in possesso della componente variabile già erogata.

Tale meccanismo trova applicazione:

- ✓ per le somme corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro del dipendente non appartenente al personale più rilevante, per un periodo di 4 (quattro) anni rispettivamente a decorrere dalla data di pagamento;
- ✓ per le somme corrisposte in ogni altro caso, per un periodo di 5 (cinque) anni dalla data di pagamento.

La Banca, come innanzi specificato, al momento, non prevede un sistema premiante/incentivante né 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

Il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione avviene nel rispetto dei criteri di economicità, trasparenza, correttezza e competenza dei professionisti.

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

Rientrano in questa categoria: (i) i compensi preventivamente pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, esclusi i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, dimissioni o cessazione anticipata della carica; (ii) gli incentivi all'esodo.

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, principalmente 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.

➤ Incentivi all'esodo

Gli incentivi all'esodo sono costituiti dalle somme eventualmente erogate una tantum in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, a fronte di un anticipo della conclusione dell'attività lavorativa del dipendente rispetto alla sua naturale scadenza.

Le clausole contrattuali aventi ad oggetto incentivi all'esodo sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi di lungo termine della Banca. Le medesime sono inoltre soggette a limiti quantitativi, espressi in annualità della remunerazione fissa.

Le regole sopra riportate non si applicano agli incentivi all'esodo riconosciuti al personale non rilevante, in connessione con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, quando gli incentivi rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, e
- favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti, e
- non producano effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale, e
- prevedano meccanismi di claw-back, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

14. BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI

Non esistono accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

15. NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione riflette i principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali.

La Banca, infatti, si impegna a offrire una remunerazione in linea con il mercato e che riflette il ruolo ricoperto, le competenze, l'apporto alle performance aziendali oggettivamente valutato, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità.

In tema di inclusione, la Banca garantisce che tutti i propri collaboratori siano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazioni o attività sindacale.

L'Ufficio del Personale, nell'ambito dell'Area del COO, garantisce la corretta applicazione delle politiche neutrali rispetto al genere, mettendo a disposizione delle funzioni aziendali di controllo le evidenze al fine di consentire le verifiche di equità interna ossia verificare la coerenza dei pacchetti retributivi delle risorse a parità di livello di classificazione secondo le rispettive divisioni organizzative di appartenenza e le aree di business.

Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il CDA, con il supporto dell'Ufficio del Personale e delle funzioni aziendali di controllo, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.

16. 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.

16.1 Informativa al pubblico

La Banca pubblica sul proprio sito internet:

- ✓ 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
- ✓ le informazioni circa le modalità di attuazione della Circolare

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

16.2 Trasmissione di dati in attuazione degli orientamenti dell'EBA

In attuazione degli Orientamenti EBA 2022/06, 2022/07 e 2022/08, la Banca d'Italia ha emanato la Comunicazione del 2 dicembre 2022 "Sistemi di remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA.", con la quale essa si è conformata a tali nuovi orientamenti.

Da ciò consegue una serie di adempimenti per la Banca, taluni subordinati al rispetto di determinati requisiti dimensionali al momento non ricorrenti.

16.2.1 *Rilevazione sui cc.dd. high earners*

Le EBA/GL/2022/08 richiedono alle Autorità di vigilanza di condurre, presso tutte le banche e presso le imprese di investimento diverse da quelle piccole e non interconnesse ai sensi dell'art. 12 dell'IFR, la rilevazione sugli high earners, ossia sui soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale.

Pur non essendo presenti high earners, la Banca è tenuta comunque a trasmettere una segnalazione "negativa" alla Banca d'Italia.

16.2.2 *Esercizio di benchmarking ai sensi della CRD*

16.2.2.1 *Esercizio di benchmarking in materia di tendenze e prassi remunerative*

La Banca, attualmente, non è soggetta all'esercizio di benchmarking in materia di tendenze e prassi remunerative; infatti, tale rilevazione trova applicazione per:

- i) i gruppi bancari con attivo consolidato superiore a 40 miliardi di euro;
- ii) per finalità di vigilanza nazionale, le banche e i gruppi bancari con attivo di bilancio superiore a 5 miliardi di euro.

L'attivo di bilancio che determina l'obbligo di trasmissione delle informazioni è quello risultante alla fine dell'esercizio precedente a quello cui si riferiscono i dati della rilevazione.

16.2.2.2 *Esercizio di benchmarking in materia di divario retributivo di genere*

Le EBA/GL/2022/06 richiedono alle Autorità di vigilanza di condurre la rilevazione in materia di divario retributivo di genere presso un campione di banche che includa:

- tutte le banche incluse nel campione per il benchmarking sulle tendenze e prassi remunerative;
- almeno 5 banche per ciascuna delle seguenti fasce dimensionali: attività totali fino a 5 miliardi di euro; attività totali tra 5 e 15 miliardi di euro; attività totali pari o superiori a 15 miliardi di euro.

Entro il 31 dicembre di ogni anno precedente all'anno della rilevazione, la Banca d'Italia individua il campione di banche sottoposte agli obblighi di rilevazione per finalità di benchmarking in materia di divario retributivo di genere e lo comunica alle banche interessate.

Qualora inclusa nel campione definito dalla Banca d'Italia, la Banca trasmette le informazioni di cui all'allegato IV delle EBA/GL/2022/06, secondo le istruzioni ivi contenute.

16.2.3 *Esercizio di benchmarking in materia di rapporti tra componente variabile e componente fissa della remunerazione del personale più rilevante superiori al 100%*

A tale rilevazione sono tenute tutte le banche su base individuale. Le banche la cui assemblea ha approvato un rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione del personale più rilevante superiore al 100%, trasmettono le informazioni di cui all'allegato V delle EBA/GL/2022/06, secondo le istruzioni ivi contenute.

Nel caso in cui non sia stato approvato un rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione del personale più rilevante superiore al 100%, occorre trasmettere comunque una segnalazione "negativa".

La Banca di Credito Popolare, come indicato nel Par. 10.1 della presente Politica, prevede un rapporto tra componente variabile e componente fissa inferiore al 100% e, pertanto, allo stato è tenuta a trasmettere esclusivamente una segnalazione "negativa".

16.2.3 *Termini per l'invio delle segnalazioni*

Gli intermediari soggetti agli obblighi di cui ai parr. 16.2.1, 16.2.2 e 16.2.3 trasmettono alla Banca d'Italia:

- con cadenza annuale i dati sugli high earners e sulle tendenze e prassi remunerative (cfr. par. 16.2.1, 16.2.2.1);
- con cadenza triennale, i dati sul divario retributivo di genere (cfr. par. 16.2.2.2);
- con cadenza biennale, i dati sui rapporti tra componente variabile e componente fissa della remunerazione superiori al 100% (cfr. par. 16.2.3).

Le trasmissioni alla Banca d'Italia avvengono entro il 15 giugno dell'anno della rilevazione e le informazioni, denominate in euro, si riferiscono all'esercizio precedente all'anno della rilevazione.

Per le banche soggette alla rilevazione in materia di benchmarking sulle tendenze e prassi remunerative per finalità di vigilanza nazionale (i.e., con attivo di bilancio compreso tra 5 e 40 miliardi di euro), l'invio delle informazioni avviene entro il 31 agosto dell'anno della rilevazione.

Le informazioni relative alle attività di raccolta di dati sono trasmesse alla Banca d'Italia tramite la piattaforma "INFOSTAT".

17 MONITORAGGIO E REVISIONE POLICY

La presente policy è sottoposta al riesame almeno annuale sia in ordine all'aggiornamento normativo che alla revisione degli assetti organizzativi interni.

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