



# Assemblea Ordinaria dei Soci 29-30 aprile 2022

## Punto 5 all'ordine del giorno

Politiche di remunerazione.

Deliberazioni inerenti e conseguenti.

---

[bcp.it](http://bcp.it) 



**Banca  
di Credito  
Popolare**

Gruppo Bancario Banca di Credito Popolare

Signori Soci,

si rammenta che - ai sensi dell'art. 24 dello Statuto Sociale - l'Assemblea dei Soci, oltre a determinare la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e Sindaci, approva le Politiche di remunerazione e incentivazione di Amministratori, Sindaci e del restante personale, parametrate ad obiettivi di lungo periodo ed in coerenza con la prudente gestione del rischio.

Secondo quanto stabilito dalla normativa di Vigilanza (Circolare 285/2013, parte I, Capitolo IV) le Banche devono pervenire - nell'interesse di tutti gli stakeholders - a sistemi di remunerazione che siano in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi ai quali la Banca è destinata a fronteggiare

All'Assemblea è perciò sottoposta un'informativa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione al fine di consentire ai Soci di comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione di dette politiche nonché il controllo che è stato svolto sulle medesime unitamente alle caratteristiche relative alla struttura dei compensi e la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti.

Le politiche di remunerazione e incentivazione 2022 definiscono la struttura della remunerazione del Personale del Gruppo Banca di Credito Popolare con l'obiettivo: (i) di favorire il conseguimento delle sue 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.

In merito al processo decisionale, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 7 aprile 2022, ha riesaminato il documento delle Politiche di remunerazione ed ha verificato la corretta attuazione della Policy nell'esercizio 2021, la rispondenza delle

prassi adottate, la coerenza con gli obiettivi di lungo periodo e la sostenibilità rispetto alla situazione finanziaria della Banca, sulla base delle verifiche effettuate dalle funzioni di controllo aziendali competenti.

Nel merito, La Funzione di Controllo dei Rischi ha attestato che il sistema di remunerazione è coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (Risk Appetite Framework) e dichiarato che detto sistema risulta altresì in linea con gli obiettivi stabiliti nel Piano Industriale ed in linea con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività programmate.

La Funzione di Compliance, ha rilevato che gli attuali meccanismi di remunerazione della Banca sono rispondenti alle Disposizioni di Vigilanza e che il sistema di remunerazione aziendale è coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché con il Codice Etico e di autodisciplina adottato dalla Banca, attestando la conformità delle Politiche di remunerazione in relazione all'anno 2021.

La Funzione di Internal Audit non ha rilevato aspetti non in linea con la Policy in vigore, né anomalie da segnalare.

In ordine all'attuazione delle Politiche retributive per l'anno 2021, si rimanda al paragrafo dedicato della Relazione degli Amministratori sulla Gestione.

\*\*\*\*\*

## **APPROVAZIONE DELLE**

### **" POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ANNO 2022"**

La Policy che si sottopone a questa Assemblea per l'approvazione è stata deliberata dal Consiglio di amministrazione il 7 aprile 2022.

Detta Policy è stata redatta in conformità al 37° aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 e s.m.i., 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);

Nel rispetto del principio di proporzionalità, la Policy di remunerazione 2022 è stata integrata ed aggiornata quindi tenendo conto:

- delle caratteristiche della Banca e della circostanza che nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario 2022, il suo attivo è risultato inferiore ad Euro 5 miliardi, ponendola quindi tra le banche di minori dimensioni o complessità operativa;
- del Regolamento delegato (UE) 2021/923 per l'identificazione del "Personale più rilevante";
- della necessità di rendere coerente il sistema di remunerazione della Banca
  - ✓ con gli obiettivi dell'Istituto, la cultura aziendale nonché con l'assetto di governo societario e dei controlli interni;
  - ✓ con le politiche di prudente gestione del rischio;
  - ✓ con le strategie di lungo periodo della Banca e gli obiettivi di finanza sostenibile, includendo i fattori ambientali, sociali e di governo ( ESG), nonché le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati;
- della imprescindibile esigenza di promuovere la completa parità tra il personale ed essere neutrali rispetto al genere.

### **PROPOSTA DI DELIBERA**

Con riferimento al punto 5 all'ordine del giorno il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea la seguente proposta di deliberazione:

"L'Assemblea dei Soci della Banca di Credito Popolare S.C.p.A. delibera di approvare nella sua interezza il documento "Policy in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione", secondo quanto proposto dagli Amministratori nel testo messo a disposizione dei Soci."

Allegato: Policy in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione

# **POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

## **Proposta all'Assemblea Ordinaria dei Soci**

### **Consiglio di Amministrazione 7 aprile 2022**

#### 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 IN GENERE
  - 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 DELLA COMPONENTE VARIABILE
12. COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO
13. TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI SCIOGLIMENTO DEL RAPPORTO
14. BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI
15. NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE
16. OBBLIGHI INFORMATIVI E DI TRASMISSIONE ANNUALE DEI DATI
17. MONITORAGGIO E REVISIONE POLICY

## 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 sue 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 è redatto in conformità al 37° aggiornamento della Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013 e s.m.i., 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 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 livello comunitario – nel solco delle linee guida emanate dal Financial Stability Board – sia livello nazionale.

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

A livello europeo rilevano, fra l'altro:

- 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 su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere (EBA/GL/2021/04) del 2 luglio 2021.

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 -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 i seguenti “attori”:

- *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;
- 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 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,
    - 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;
  - **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;
  - 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;
  - **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; 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;
  - **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 Direttore Generale:*
  - Valuta e propone al Consiglio di Amministrazione eventuali incentivi per il personale dipendente;
  - propone, al Consiglio di Amministrazione, eventuali modifiche organizzative e aggiornamenti normativi relativi alla Policy su segnalazione della Compliance e dell'Ufficio del Personale;
  
- *l'Area Operation, Ufficio del Personale:*
  - **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;**
  - 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;
  - **fornisce supporto al Direttore Generale, che è a Capo del Personale.**
  
- *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 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;

- 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 approvate. 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 2022, il suo attivo è risultato inferiore ad Euro 5 miliardi, ponendola quindi tra le banche di minori dimensioni o complessità operativa.

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 al territorio di cui è espressione, anche in considerazione del proprio azionariato, ed è rivolta in prevalenza alla clientela retail ed a piccoli operatori economici.

Il capitale sociale della Banca è detenuto da 5470 soci alla data del 31/12/2021.

La Banca dispone di 62 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 non istituire il Comitato Remunerazioni.

Nessun dipendente della Banca percepisce una remunerazione variabile che sia superiore ad Euro 50.000, né che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, ragione per cui non si applicano alla Banca le regole di maggior dettaglio previste dalla Sezione III, par. 2.1 punti 3 e 4 e par. 2.2.1 della Circolare (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2).

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;
- 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 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**,
- Responsabilità dei seguenti Uffici/Funzioni:  
affari legali, delle tecnologie dell'informazione, 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;**
- **Membro 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. Con riferimento all’anno 2021 sono stati applicati gli aggiornamenti dei criteri dettati dal Regolamento Delegato, pertanto:

- una Risorsa è stata esclusa dal perimetro di PPR per attribuzione di un ruolo nell’ambito dell’assetto organizzativo aziendale (Ex Responsabile dell’Ufficio Finanza e tesoreria destinato ad un ad una nuova mansione in qualità di Responsabile Investor Relation)
- un ulteriore Risorsa è stata inclusa nel perimetro PPR sulla base del criterio qualitativo “analizza e cura l’introduzione dei nuovi prodotti”.

Il numero complessivo del personale più rilevante, è pari a **23**, invariato rispetto all’anno 2021.

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)= N.4 risorse (numero invariato rispetto all’anno 2021);
- i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo Interno, distinti in: Servizio Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e CRO = N. 4 Risorse ( numero invariato rispetto all’anno 2021);
- il Responsabile dell’Ufficio legale e Affari Societari= N. 1 Risorsa (numero invariato rispetto all’anno 2021);
- il Responsabile dell’Ufficio Finanza e Tesoreria Banca = Nel 2021 tale ruolo è ricondotto al CFO già personale rilevante;
- il Responsabile dell’Ufficio Organizzazione e Sistemi informativi= N.1 Risorsa (numero invariato rispetto all’anno 2021);
- il Responsabile dell’Ufficio del Personale = N.1 Risorsa ( numero invariato rispetto all’anno 2021);
- il Responsabile Marketing Strategico = come innanzi specificato, è stata inserita – nel 2022 - una nuova Risorsa nel perimetro PRP.

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. 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 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;**
- **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.**

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 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.

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.**

- di una componente variabile 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 – 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)

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.

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.

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.

In continuità con la politica precedente, la Banca ha fissato il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile<sup>1</sup> rispetto a quella fissa che 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

La Banca, seppur nel rispetto dei criteri di proporzionalità, al punto 7 delle nuove “Disposizioni<sup>2</sup>”, applica in linea con le politiche precedenti, 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 4-5 anni.

Qualora la componente variabile, rappresenti “un importo particolarmente elevato”<sup>3</sup>, 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).

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 dimensioni 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.

<sup>3</sup> 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 le “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 nei 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, 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.

➤ **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".

### 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 segnalano eventi negativi o emergono inadeguatezze nelle procedure e nella prassi, devono essere prontamente modificate.