

INFORMATIVA POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

Informativa qualitativa

In data 18 novembre 2014 (G.U. 2/12/2014) la Banca d'Italia, in attuazione della direttiva sui requisiti di capitale 2013/36/EU (c.d. CRD 4) e sulla scorta delle linee guida dei regulators internazionali, ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare 285 Banca d'Italia Parte Prima, Titolo IV, inserendo un nuovo Capitolo 2 denominato "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione". Le Disposizioni disciplinano l'insieme di regole nonché gli obblighi informativi cui le banche devono conformarsi in materia di remunerazione e incentivazione del personale ed aggiornano le precedenti disposizioni di cui al Provvedimento del 30 marzo 2011 Banca d'Italia.

Nel corso del mese di marzo 2018, l'Autorità di Vigilanza ha posto in consultazione pubblica le modifiche alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013. Al termine del processo di consultazione, in data 26 ottobre 2018 la Banca d'Italia ha emanato le nuove Disposizioni di Vigilanza in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, contenute nel 25° aggiornamento alla Circolare n. 285, che ha interamente sostituito il citato Capitolo 2.

Le modifiche sono principalmente volte ad adeguare il quadro normativo italiano agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea (European Banking Authority – EBA) in materia, emanati il 27 giugno 2016 in attuazione della direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV).

La Banca:

- applica le disposizioni di cui alle presenti Politiche ai contratti individuali che sono stipulati a partire dal 1° giorno successivo alla delibera del presente documento da parte dell'Assemblea dei Soci chiamata ad approvare il Bilancio 2018;
- adegua i contratti individuali in corso alle disposizioni delle presenti Politiche tempestivamente e, comunque, entro il 1° aprile 2019 per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed entro il 30 giugno 2019 per il restante personale;
- allinea i contratti collettivi alle presenti Politiche alla prima occasione utile.

Sulla base di quanto sopra, il presente documento illustra le scelte che il Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare Valconca adotta relativamente alla determinazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato.

Principi e Criteri Generali

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione dei consiglieri e del personale della Banca possono favorire la competitività e il buon governo delle imprese bancarie. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Al contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. stock option) o collegate alla performance aziendale, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della

propensione al rischio (ad es., Risk Appetite Framework - “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; esse devono tenere inoltre conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l’interesse della società in un’ottica di lungo periodo.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono inoltre disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca. Essi, soprattutto quando riferiti agli addetti alle reti interne, non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili. Per gli addetti alle reti interne, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, si richiamano in particolare le disposizioni di Vigilanza in materia di Trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio. Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle presenti disposizioni, la Banca assicura che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni.

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.

Per assicurare il rispetto di quanto precede le funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione sui conti di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. La Banca richiede, in ogni caso, al personale più rilevante, attraverso specifiche pattuizioni, di comunicare l’esistenza o l’accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

La Banca individua altresì le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina.

Se tali operazioni e investimenti finanziari sono effettuati sulla base di una iniziativa rivolta al personale dalla Banca, le Politiche di remunerazione forniscono adeguate informazioni in merito e ne motivano la coerenza con le finalità della presente disciplina.

In ogni caso, la Banca richiede al personale più rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate; esse tengono conto delle informazioni ricevute nel calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della Banca (es. durata del periodo di differimento, sistemi di malus e claw-back, ecc.)

Identificazione del “personale più rilevante”

Nell’identificare il “personale più rilevante”, cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della stessa, la Banca applica il Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604.

La Banca individua e applica altresì criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca.

La Banca svolge un’accurata auto-valutazione per identificare il personale più rilevante: tale processo si basa su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici,

attività svolte, deleghe operative, etc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la Banca.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto dalla Banca annualmente.

In tal senso, la Banca si è dotata di una Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante delle presenti Politiche di remunerazione e incentivazione.

La Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante definisce:

- i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione ai sensi delle disposizioni regolamentari di riferimento;
- le modalità di valutazione del personale;
- il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono le seguenti informazioni:

- il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.

Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione.

Conformemente ai dettami normativi e all'esito del processo di identificazione di cui alla presente Parte 3[^], la Banca ha individuato all'interno della categoria del "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

- membri del Consiglio di Amministrazione
- Direttore Generale e Vice Direttore Generale
- Responsabili Funzioni di Controllo: Responsabile Compliance, Responsabile Risk Management, Responsabile Ispettorato, Responsabile Antiriciclaggio
- Responsabile Servizio Risorse Umane, Responsabile Ufficio Budget e Controllo di Gestione, Responsabile Ufficio Legale, Responsabile Servizio Organizzazione, Responsabile Servizio Commerciale, Responsabile Segmento Privati, Responsabile Segmento Aziende, Responsabile Servizio Crediti, Responsabile dell'Ufficio Vigilanza Crediti, Responsabile Servizio Finanza, Responsabile Servizio Amministrativo e Contabilità.

PERSONALE RILEVANTE					
Organo/Funzione	Num.	Ruolo	Codice Identificativo	Prima segnalazione	NOTE
Consiglio di Amministrazione	7	Consiglieri	/	NO	
Direttore Generale	1	DG	438265	NO	
Vice Direttore Generale e Responsabile Legale	1	VDG Responsabile	216870	NO	
Budget e Controllo di Gestione	1	Responsabile	292354	NO	
Personale	1	Responsabile	44000	NO	
Organizzazione	1	Responsabile	4727	NO	
Commerciale	1	Responsabile	438265	NO	
Segmento Privati	1	Responsabile	68625	SI	Introdotta da ottobre 2018
Segmento Corporate	1	Responsabile	42969	SI	Introdotta da ottobre 2018
Crediti	1	Responsabile	63784	NO	
Vigilanza Crediti	1	Responsabile	235585	NO	
Finanza	1	Responsabile	56854	NO	
Amministrativo e Contabilità	1	Responsabile	7657	NO	
Compliance	1	Responsabile	412259	NO	
Risk Management	1	Responsabile	382743	NO	
Antiriciclaggio	1	Responsabile	258754	NO	
Ispettorato	1	Responsabile	4746	NO	

TOT. PERSONALE RILEVANTE	23
-------------------------------------	-----------

Il personale rilevante sopra indicato è quello presente nelle Politiche di remunerazione del 2019 e pertanto non tiene conto del rinnovo dell’CdA i cui membri sono passati da 7 a 9 e del riassetto dell’Organigramma interno.

Criterio di proporzionalità

In applicazione del criterio di proporzionalità, la Banca osserva le presenti disposizioni con modalità appropriate alle proprie caratteristiche, dimensioni, complessità dell’attività svolta tenendo conto dei criteri di seguito riportati.

La Banca classificandosi tra gli intermediari “minori”, identificabili con quelli con totale attivo pari o inferiore a 4 miliardi di euro, valuta discrezionalmente l’applicazione delle disposizioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza di cui al 7° Aggiornamento della Circolare 285 Banca d’Italia di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, (concernenti specifiche disposizioni da applicare con riferimento alla

strutturazione della componente variabile) e par. 2.2.1 (concernente le politiche pensionistiche e di fine rapporto).

CRITERI DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE PRESCELTI DA BANCA POPOLARE VALCONCA

La politica adottata nei confronti dei componenti dell'Organo Amministrativo

L'Assemblea Ordinaria dei Soci determina l'effettivo "monte compensi" da attribuire agli Amministratori ai sensi dell'art. 11 dello Statuto Sociale.

Conformemente a tale previsione, l'art. 24 dello Statuto Sociale prevede che agli amministratori sono riconosciuti compensi nella misura determinata e approvata annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci, nell'ambito delle politiche di remunerazione (con apposito punto all'Ordine del Giorno).

Agli Amministratori competono inoltre, sempre ai sensi dell'art. 31 dello Statuto, "gettoni di presenza" per la partecipazione alle sedute degli organi collegiali e delle commissioni e comitati consiliari pari ad € 250,00 per ciascuna riunione ed il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento del proprio mandato. I suddetti rimborsi, debitamente documentati, potranno riguardare le spese per le diarie chilometriche, le spese di vitto/alloggio e le spese telefoniche.

Per eventuali cariche particolari previste a norma di Statuto i compensi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, in coerenza con le Politiche di remunerazione e incentivazione deliberate dall'Assemblea.

Il trattamento degli Amministratori è integrato da una copertura assicurativa contro i rischi di responsabilità civile, già autorizzata dall'Assemblea dei Soci il 6/4/2008, ed una polizza infortuni. I massimali delle coperture assicurative sono periodicamente stabiliti dal C.d.A., in dipendenza dell'evoluzione dei rischi aziendali e oggetto di informativa ex-post all'Assemblea dei Soci.

La politica adottata nei confronti del Collegio Sindacale

Nella definizione della politica di remunerazione e incentivazione dei membri del Collegio Sindacale la Banca, alla luce del complessivo assetto dei controlli interni, si ispira ai principi dettati nelle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia di cui al 25° Aggiornamento della Circolare 285, in attuazione della direttiva sui requisiti di capitale 2013/36/UE (c.d. CRD IV):

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

Non vengono di conseguenza riconosciuti tali tipologie di compensi nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale.

La remunerazione del Collegio Sindacale è disciplinata dall'art. 30 dello Statuto Sociale e consiste in una parte fissa annuale, stabilita dall'assemblea e valevole per il triennio di carica, ed una variabile legata alle presenze alle sedute consiliari, cd. "indennità di presenza" pari ad € 250,00 per ciascuna riunione ed il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle proprie funzioni.

I suddetti rimborsi, debitamente documentati, potranno riguardare le spese per le diarie chilometriche, le spese di vitto/alloggio e le spese telefoniche.

Il trattamento dei Sindaci è integrato da una copertura assicurativa contro i rischi di responsabilità civile, già autorizzata dall'Assemblea dei Soci il 6/4/2008, ed una polizza infortuni.

I massimali delle coperture assicurative sono periodicamente stabiliti, in dipendenza dell'evoluzione dei rischi aziendali e oggetto di informativa ex-post all'Assemblea dei Soci.

La politica adottata nei confronti del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale

Al Direttore Generale ed al Vice Direttore Generale viene riconosciuta una componente fissa definita in sede contrattuale, calcolata sulla base del CCNL di categoria con l'aggiunta di un assegno ad personam, stabilito dal CDA. Gli stessi beneficiano del VAP e della previdenza integrativa aziendale.

Tra i corrispettivi variabili viene prevista anche l'erogazione della DPO aziendale, nel rispetto dei principi definiti nel presente documento in materia di collegamento della performance ai rischi (paragrafi 8.7.2, 8.8, 8.9 e 8.10); gli obiettivi vengono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

A fronte di particolari progetti, attività o obiettivi conseguiti viene prevista l'erogazione di un bonus Una Tantum.

La politica adottata nei confronti dei Responsabili delle Funzioni di Controllo e dei Responsabili delle Unità Organizzative Aziendali identificati tra il personale più rilevante

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante (non appartenente alle Funzioni di Controllo Interno, soggette ad un limite più stringente) non supera il 100% (rapporto di 1:1).

La corresponsione di elementi variabili deve essere coerente con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e la misurazione delle performance tiene a riferimento anche il rispetto delle soglie di rischio definite nel Risk Appetite Framework per quanto di competenza delle specifiche funzioni.

La remunerazione variabile tiene conto anche di obiettivi qualitativi. I parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, sono chiari e predeterminati i criteri su cui queste si basano e l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato. La remunerazione variabile (riconosciuta ed erogata) è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale e criticità nel livello di liquidità conducono a una contrazione dei compensi variabili e/o all'applicazione di meccanismi di correzione ex post.

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo.

Per la parte variabile, del personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, la Banca ha scelto di non correlare tale retribuzione a risultati di breve periodo, ma ad un'ampia valutazione qualitativa compiuta dal Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direzione Generale; tale valutazione è coerente con i compiti assegnati e l'efficacia delle verifiche espletate ma indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo;

In ogni caso, la corresponsione di elementi variabili non può superare il tetto del 30% della retribuzione fissa (lordo INPS).

Politiche di remunerazione e incentivazione nei confronti del personale

La retribuzione del Personale Dipendente si articola in una componente fissa ed in una componente variabile. In estrema sintesi, la retribuzione fissa riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze, quella variabile riconosce le prestazioni di periodo sia come gruppo che individuali.

Retribuzione fissa

Nel definire le proprie Politiche di remunerazione la Banca è ispirata a principi che trovano piena rispondenza nel più generale impianto di valori e nell'identità aziendale da sempre perseguita dalla Banca.

In particolare i principi essenziali sono riconoscibili in:

- A. **Adeguatezza della retribuzione ed equità:** la componente retributiva fissa viene temperata alle effettive competenze e professionalità, nonché all'incidenza e livello di responsabilità del personale, avendo in considerazione gli equilibri retributivi esterni, interni di struttura, e le esigenze di fidelizzazione.
- B. **Meritocrazia:** in un mercato competitivo come quello del credito, la Banca, al fine di perseguire un premio alla meritocrazia nella politica retributiva dei dipendenti, deve tenerne conto per non appiattire le retribuzioni, stimolando così i dipendenti ad una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive della Banca, perseguendo sempre il miglior interesse dei clienti.
- C. **Rispetto della normativa:** la Banca fa propri e condivide i principi contenuti nella normativa nazionale ed internazionale, impostando un sistema di politiche e controlli che consenta la piena attuazione della stessa.
- D. **Progressione retributiva:** l'incremento retributivo si sviluppa attraverso una progressione armonica in linea con gli obiettivi di medio-lungo periodo.

È considerata Retribuzione Fissa ogni forma di pagamento o beneficio corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca con le seguenti caratteristiche: predeterminata; non discrezionale; trasparente per il personale; permanente; non revocabile, ovvero mantenuta e modificata solo per contrattazione nazionale o altra negoziazione in accordo ai criteri nazionali di definizione; non riducibile sospendibile o cancellabile dall'azienda; non fornisce incentivi all'assunzione dei rischi; indipendente dalle performances aziendali e personali.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione, particolare attenzione è dedicata alla concessione di benefit, definiti con contrattazione integrativa aziendale o accordo Sindacale e comunque sempre su base non discrezionale che comprendono tra l'altro: l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, polizze infortuni e l'utilizzo ad uso promiscuo di telefono aziendale e di autovettura aziendale. Per i dirigenti e il personale che occupa ruoli apicali può essere prevista anche l'assegnazione di fringe benefits, rappresentati dalla concessione in uso promiscuo di un'auto aziendale e/o della locazione a canone concordato di immobile ad uso abitativo/foresteria, che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi. Tali fringe benefits, soggetti alle norme fiscali in vigore, costituiscono parte fissa della retribuzione.

La Retribuzione Fissa, oltre che dal contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto Integrativo Aziendale vigenti tempo per tempo, è determinata anche da fattori chiaramente identificabili sganciati dalla performance quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta.

Rientrano nella Retribuzione Fissa i pagamenti o i benefici marginali predeterminati che non dipendono dalla performance aziendale, oggetto di contrattualizzazione e rientranti in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi, quali eventuali assegni *ad personam*, riassorbibili o meno, i premi legati al compimento di specifiche annualità di servizio presso la banca, indennità di ruolo, assegni legati a pattuizioni contrattuali (patto di preavviso, ecc...) corrisposti in applicazione dei contratti individuali di lavoro.

Rientrano nella Retribuzione Fissa i pagamenti o i benefici marginali predeterminati che non dipendono dalla performance aziendale, oggetto di contrattualizzazione e rientranti in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi, quali: eventuali assegni *ad personam*, riassorbibili o meno; premi legati al compimento di specifiche annualità di servizio presso la Banca (es. compimento del 25° anno di servizio) nonché il premio corrisposto in fase di cessazione dal servizio per pensionamento dopo 30 anni di servizio effettivo (Premio Fedeltà); indennità di ruolo, assegni legati a pattuizioni contrattuali (es. patto di allungamento del preavviso¹) corrisposti in applicazione dei contratti individuali di lavoro o deliberati in autonomia dal Consiglio di Amministrazione.

Tali corrisposizioni, presenti comunque in forma marginale, sono:

- coerenti con l'impostazione complessiva delle Politiche di remunerazione ed incentivazione;
- stabilite mediante la contrattazione individuale e collettiva predeterminate;
- mantenute nel tempo, non revocabili né modificabili se non in accordo con il dipendente o con le Rappresentanze Sindacali, a seconda del caso;
- non riducibili, sospendibili o cancellabili dall'Azienda;
- completamente svincolate da incentivi all'assunzione di rischi;
- non dipendenti dalla performance aziendale e/o personale.

Le «indennità di reggenza» presenti nella Banca, di importi non significativi e corrisposte in esclusiva applicazione della contrattazione nazionale e aziendale di secondo livello, sono legate al ruolo e alla responsabilità organizzativa ed erogate finché non avvengono variazioni in termini di ruolo. L'importo non dipende da ulteriori fattori e ciascun addetto che ricopre il medesimo ruolo percepisce la stessa indennità.

La retribuzione fissa è in funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria, che prevedono la Dirigenza, i Quadri Direttivi e le Aree Professionali, a loro volta articolate in diversi livelli retributivi.

Gli incrementi retributivi sono quindi essenzialmente legati ai passaggi di livello, che rappresentano il riconoscimento di una rilevante crescita nelle competenze acquisite, nei compiti svolti, nell'autonomia operativa.

Ulteriori requisiti per il passaggio di livello sono i risultati positivi espressi con continuità nel tempo ed i segnali di potenzialità (cioè capacità di svolgere compiti più complessi).

La Banca pone particolare attenzione al passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi. In questo caso, seguendo le indicazioni del C.C.N.L., il candidato deve occupare una posizione di elevata specializzazione tecnica oppure coordinare gruppi di lavoro. Successivi passaggi interni alla categoria dei Quadri Direttivi, così come il passaggio alla Dirigenza, devono trovare rispondenza nell'attribuzione di ruoli e responsabilità sempre più complessi.

La retribuzione prevista dall'inquadramento ricoperto può essere integrata con la corrisponsione di assegni "ad personam", di norma assorbibili in caso di futuri avanzamenti di carriera.

¹ Per l'ammontare che non eccede quello determinato a norma di legge.

In particolare, per i ruoli di maggiore responsabilità (tipicamente Dirigenti e Quadri Direttivi), l'assegno "ad personam" può essere utilizzato per allineare la retribuzione ai valori di riferimento del mercato retributivo per quel determinato ruolo.

I passaggi di livello e gli assegni "ad personam" sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direzione, di norma una volta all'anno, al termine del processo di valutazione professionale, che rappresenta logicamente la fonte essenziale delle informazioni per selezionare gli interventi retributivi da effettuare.

Il sistema di valutazione della Banca, portato con trasparenza a conoscenza di tutto il Personale, presenta le seguenti caratteristiche:

- Oggetto di valutazione: comportamenti professionali;
- Comportamenti valutati: alcuni comportamenti "trasversali", richiesti a tutti (orientamento al risultato, orientamento al cliente, lavoro di gruppo, flessibilità, conformità alle norme) e altri comportamenti "specifici", in funzione della figura professionale del collaboratore;
- Valutatore: responsabile diretto, con revisione da parte del Servizio Risorse Umane e supervisione della Direzione Generale;
- Scala di valutazione: da livello 1 a livello 6 (giudizi qualitativi);
- Processo valutativo: centrato sulla comunicazione fra responsabile e collaboratore, con colloqui anche infrannuali.

In base agli accordi tra azienda e rappresentanze sindacali, viene annualmente corrisposto a tutto il personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato un contributo in percentuale sulla retribuzione lorda annua, ad un fondo pensionistico.

A tale importo viene annualmente aggiunta una somma percentuale rapportata all'utile netto di esercizio, variabile a seconda dell'anzianità di servizio del dipendente.

In aggiunta alle componenti fisse della remunerazione è previsto per i dipendenti della Banca un pacchetto di prestazioni sanitarie da erogarsi nel corso dell'anno.

Ai dipendenti sono applicate inoltre condizioni agevolate sui prodotti e servizi offerti dalla Banca.

E' previsto il rimborso delle spese sostenute dai dipendenti della Banca nell'esercizio delle proprie mansioni (diarie chilometriche, spese di vitto/alloggio e spese telefoniche), previa consegna di idonei documenti giustificativi a supporto.

La struttura di remunerazione fissa stabilita a favore di tutti i ruoli aziendali prevede esclusivamente l'erogazione di corrispettivi in forma monetaria.

Retribuzione variabile

Mentre la retribuzione fissa è riconducibile ad elementi strutturali, quali ruolo e competenze, la retribuzione variabile, come indicato in premessa, va a riconoscere la prestazione conseguita nel periodo di riferimento (di gruppo e/o individuale) e costituisce quindi la componente flessibile del sistema retributivo.

Di seguito sono illustrati i tre strumenti in cui si articola la retribuzione variabile, specificando che la quota della retribuzione variabile rispetto a quella fissa – anche negli scenari più positivi – mantiene proporzioni che riteniamo assolutamente ragionevoli e tali da non incoraggiare eccessive assunzioni di rischi.

- Premio di Produttività Aziendale (VAP).

E' un premio che il C.C.N.L. rimanda alla contrattazione integrativa aziendale (CIA) e riguarda tutto il personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il premio aziendale denominato VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) viene corrisposto esclusivamente ai dipendenti che ne hanno diritto sulla base del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che demanda i criteri alla contrattazione integrativa aziendale in seguito ad apposito accordo con le Rappresentanze Sindacali.

Le modalità di calcolo del VAP sono definite nell'ambito del contratto di secondo livello.

È parametrato ad indicatori di redditività, di produttività ed efficienza considerata anche la rischiosità aziendale ed al verificarsi di particolari situazioni, declinate nella contrattazione integrativa aziendale, non trova determinazione (*c.d. clausola di malus*).

Al fine del calcolo del VAP, gli indicatori sono analizzati in un confronto temporale con l'anno precedente. In funzione dell'andamento migliore o peggiore vengono attribuite percentuali differenziate agli indicatori.

Il VAP è riproporzionato in funzione dei vari livelli di inquadramento.

Si può stimare che in media il Premio di Produttività si attesti a non oltre il 10% della retribuzione fissa.

Tenuto conto della caratteristica della suddetta componente variabile - unica a corresponsione automatica - la stessa è liquidata in forma monetaria e non differita nel tempo.

Nel corso dell'esercizio 2019, in seguito alle azioni poste in essere dai dipendenti nei confronti della Banca, è stato raggiunto un accordo tra le parti che ha previsto l'erogazione di un una tantum, in luogo del Premio di Produttività relativo agli esercizi 2016 - 2017 e 2018, da utilizzare con il welfare aziendale.

- Sistema Incentivante (DPO).

E' un sistema che permette di erogare incentivi economici correlati in modo strutturato ed oggettivo alle prestazioni conseguite nel periodo di riferimento a livello di gruppo di lavoro. Si inserisce nella previsione dell'art. 51 del C.C.N.L. ed è annualmente portato a conoscenza di tutto il Personale.

Il sistema si propone di indirizzare le prestazioni, allineando in modo coerente gli obiettivi dei singoli agli obiettivi aziendali, e massimizzare la partecipazione delle persone, rendendole consapevoli dell'importanza del proprio contributo per il raggiungimento dei risultati aziendali, nonché di rafforzare l'orientamento al lavoro di gruppo.

Il funzionamento del sistema prevede le seguenti fasi:

- a) Definizione ex-ante degli obiettivi (qualitativi e/o quantitativi) per ogni unità organizzativa, dei relativi pesi e soglie d'accettazione dei risultati;
- b) Definizione ex-ante degli incentivi di riferimento per figura professionale;
- c) Determinazione ex-post del risultato totale ponderato per ogni unità organizzativa;
- d) Determinazione ex-post degli incentivi effettivi da erogare, in funzione degli importi di riferimento di cui al punto b) e del risultato di cui al punto c).

Il sistema coinvolge tutto il Personale a tempo indeterminato della Banca. Un trattamento particolare è riservato ai Responsabili delle funzioni di controllo ed ai Responsabili delle unità organizzative aziendali identificati tra il personale più rilevante, per cui si rimanda alle Disposizioni di Vigilanza sul governo societario ed all'apposito paragrafo.

Il sistema incentivante riferito agli operatori di filiale è ispirato non soltanto su obiettivi commerciali ma anche a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali tutela a fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina applicabili. Per tali figure l'incentivo tempo per tempo definito tiene a riferimento il rispetto delle disposizioni impartite in tema di Trasparenza bancaria e antiriciclaggio.

L'eventuale erogazione della DPO può essere attivata dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente al superamento di alcune barriere (parametri di adeguatezza patrimoniale, redditività e liquidità) stabilite preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Banca (per maggiori approfondimenti si rinvia al paragrafo "collegamento con la performance misurata al netto dei rischi");

L'ammontare della DPO da riconoscere al singolo soggetto viene definita in maniera autonoma e discrezionale dal Consiglio di Amministrazione che a tal fine considera sia il superamento delle citate barriere, sia il raggiungimento di specifici obiettivi qualitativi e quantitativi preventivamente individuati.

La Banca ha declinato, nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. "bottom-up". Con riferimento alla struttura organizzativa della Banca, il meccanismo "bottom-up" si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione della effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva.

Questo meccanismo viene riproposto per i diversi livelli funzionali all'interno della struttura, ad esclusione della individuazione della componente variabile di remunerazione propria dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Vice Direttore Generale) la cui determinazione rimane di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con il raggiungimento dei risultati economici finanziari indicati dal budget per l'esercizio e con indicatori volti ad apprezzare la ponderazione dei rischi aziendali il Consiglio di Amministrazione individua gli obiettivi quantitativi e qualitativi misurabili che andranno a determinare la composizione della componente variabile.

Gli obiettivi quantitativi e/o qualitativi sono fissati in maniera aggregata in funzione della posizione ricoperta da ogni ruolo in relazione alla propria area di business.

Gli obiettivi sono di rilevanza strategica ai fini della creazione di valore e al mantenimento della stabilità. La DPO è pertanto erogata in base ai risultati di un gruppo di obiettivi ristretti e omogenei al fine di stimolare comportamenti collaborativi e concentrati all'obiettivo comune di creazione di valore e stabilità. I livelli di performance definiti attraverso gli obiettivi quantitativi e qualitativi sono correlati con le previsioni di budget approvate dal Consiglio di Amministrazione e il raggiungimento dei risultati viene verificato ex post sulla base dei risultati di bilancio.

Tipologia di Parametri utilizzati

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente tra i seguenti:

Obiettivi Quantitativi di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuali:

- Risultato netto che tenga conto dell'utile al netto del costo dei rischi;
- RARORAC;

- Raccolta Diretta;
- ROL (Risultato Operativo Lordo);
- Costi di cui è responsabile sulla base del budget aziendale;
- Ratio Rischiosità (Impieghi/Sofferenze);

Obiettivi Qualitativi di performance/reddittività:

- progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo;
- qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione (tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela);
- conformità alla normativa interna/esterna.

Obiettivi Qualitativi di performance per le Funzioni di controllo:

- adeguamento alla normativa;
- verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna;
- corretto monitoraggio dei rischi;
- efficace gestione delle risorse;
- progetti specifici attribuiti ad ogni funzione.

L'importo del Bonus (DPO), qualora sia di importo significativo, viene erogato applicando le regole di differimento e di collegamento al valore economico della Società.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perdono ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati (Malus).

Sebbene il CCNL vigente (art.51) preveda la possibilità di istituire sistemi incentivanti, la Banca ha deciso di non adottarli, pertanto non sono presenti politiche commerciali e di incentivazione, monetaria e non monetaria, legate alla vendita di prodotti e servizi. Per tutto il personale, in particolare per gli addetti alle reti, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, gli obiettivi sono coerenti con le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché a quelle in materia di antiriciclaggio ed usura. I criteri di correttezza nella relazione con la clientela e il contenimento dei rischi legali e reputazionali sono quantificati e verificati da indicatori quali ad esempio il numero di reclami.

Nel corso dell'esercizio 2019, non essendo stata emanata nel corso del 2018 alcuna circolare avente ad oggetto la determinazione della D.P.O. visto il livello di rischio della Banca,, non era previsto l'erogazione di tale compenso variabile.

- Erogazioni "Una Tantum" di merito

Nell'ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo della Banca, il Consiglio di Amministrazione può definire in via eccezionale la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un'unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli. Per tali erogazioni ("una tantum di merito") s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, che possono coinvolgere più soggetti con finalità di gratificare il personale a fronte di causali eccezionali di diversa natura (ad esempio: particolare

impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti). Tali eventuali erogazioni dovranno comunque sottostare ai limiti ex-ante preventivamente indicati e le delibere di determinazione dovranno motivarne adeguatamente le ragioni sottostanti. Tenuto conto delle caratteristiche della suddetta componente variabile e del suo ammontare non significativo, la stessa è liquidata in forma monetaria e non differita nel tempo.

- **Patto di non concorrenza**

La Banca riconosce a talune figure commerciali (c.d. "Gestori Private"), data la relativa rilevanza strategica, a diretto contatto con fasce di clientela particolarmente redditizie, una remunerazione a titolo di "Patto di non concorrenza".

Il Patto di non concorrenza viene attualmente determinato secondo una % della retribuzione del Gestore vigente alla data di stipula dell'accordo (ad oggi circa il 10%) e viene corrisposto direttamente in busta paga. L'accordo fissa la data di inizio e di fine corresponsione del patto, a raggiungimento dell'ammontare prestabilito.

Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi

L'eventuale erogazione della DPO può essere attivata dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente al superamento di alcune barriere e prevede, inoltre, una valutazione totalmente discrezionale e non automatica da parte del Consiglio di Amministrazione. L'eventuale erogazione dei bonus è subordinata al preventivo superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il RAF - Risk Appetite Framework:

- **Ratio Patrimoniali** al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (*Total Capital Ratio e CET 1 ratio*);
- **Ratio di Liquidità** al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio*);
- **Ratio di redditività corretta per il rischio**, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (*Rorac, Rarorac*).

La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione della DPO è che a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i ratio sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Banca (Barriera). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di Budget e lo scenario stressato dei rischi.

La componente variabile erogata, comunque totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, è simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere la DPO solo al superamento degli obiettivi di *budget* della Banca.

In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo:

- non verranno riconosciute "DPO" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;

- sarà prevista una significativa riduzione dell’eventuale “DPO”, se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di *performance* individuale o della *business unit* di appartenenza.

Anche alla luce dell’evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Banca può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.

Meccanismi di malus e claw-back

La componente variabile ricorrente (DPO e VAP), in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (c.d. Malus) i quali prevedono:

- la non corresponsione dell’eventuale componente variabile in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari;
- la non corresponsione dell’eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione di violazioni nelle pratiche commerciali e/o per danni arrecati alla banca;
- la non corresponsione in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo.

Oltre ai meccanismi di Malus l’eventuale componente variabile è sottoposta a meccanismi di Claw Back che possono condurre all’azzeramento della remunerazione variabile differita riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

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

La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back è di 5 anni; tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Con riferimento al patto di non concorrenza corrisposto al personale “non rilevante” (ad esempio i “Gestori Private”) i meccanismi di malus/claw back sono attivabili specificatamente in dipendenza della violazione delle clausole contenute nel “Patto di non concorrenza”.

Differimento temporale

In applicazione del principio di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità dell’attività svolta, le regole maggiormente stringenti in merito alla remunerazione variabile riconosciuta al personale (differimento temporale e collegamento ai “futuri” rischi assunti) vengono applicate ogni qualvolta la consistenza della componente variabile possa raggiungere livelli significativi tali da generare potenzialmente conflitti di interesse nei comportamenti e nelle decisioni.

Coerentemente a tali principi, per la forma di retribuzione variabile sopra individuata “DPO” sono previsti i seguenti limiti di incidenza fissati ex-ante:

- a) si considerano di importo non significativo tutti i singoli “Bonus” eventualmente assegnati al personale, compresi quelli destinati al “Personale più rilevante” e ai componenti delle Funzioni di Controllo, inferiore al 10% della retribuzione annua lorda e in ogni caso di ammontare non superiore a 5.000,00 euro. Per tali Bonus si applica un processo

discrezionale di assegnazione in forma monetaria che non prevede meccanismi di differimento;

- b) si considerano di importo significativo tutti i singoli “Bonus” eventualmente assegnati al personale che hanno un valore superiore a quanto stabilito al punto sub a). Per tali corrispettivi si applica un processo di assegnazione “*bottom-up*” (procedura dal basso verso l’alto), che prevede, per la parte eccedente il punto a), un pagamento differito (approfondito nel seguito).

I bonus, di importo significativo, assegnati al “Personale più rilevante” come da ipotesi sub b) verranno corrisposti garantendo il differimento temporale.

In particolare, la componente variabile che eccede la soglia di cui all’ipotesi sub a) sarà erogata mediante l’assegnazione di tre tranches corrisposte annualmente. Tra la fine del periodo di valutazione (accrual period) e il pagamento della prima quota deve intercorrere almeno un anno.

Per la parte variabile differita, prima dell’effettiva corresponsione delle varie tranches sospese, è prevista l’applicazione di meccanismi di correzione rivolti alla valutazione successiva della performance al netto dei rischi effettivamente assunti (barriera, malus, ecc...). Per effetto di tali meccanismi la remunerazione variabile differita può subire riduzioni fino ad azzerarsi.

Politiche di remunerazione nei confronti di collaboratori esterni

La Banca non si avvale allo stato di Promotori Finanziari, né di Mediatori Creditizi, né di altre figure non legate da rapporto di lavoro subordinato.

Il ricorso a collaborazioni di questo tipo, in misura assolutamente limitata, è determinato nel tempo e mirata a particolari esigenze. Tali Collaboratori sono di norma esperti di specifiche materie, ai quali viene richiesto di sviluppare attività progettuali, con determinati obiettivi, a supporto delle competenti strutture aziendali.

A costoro viene di norma corrisposto un compenso fisso pattuito all’atto della sottoscrizione dell’accordo, deliberato dal C.d.A., e valutato in relazione alla consistenza dell’attività progettuale ed al tempo di lavoro che l’impegno professionale può richiedere. Non sono previste politiche di incentivazione.

Controlli espletati dalle pertinenti funzioni

Esito dei controlli svolti dalla Funzione di Internal Audit

La Funzione di Internal Audit ha verificato che le prassi di remunerazione adottate nel corso del 2019, fossero rispondenti alle politiche di remunerazione (approvate dall'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2018), nonché a quanto previsto dalla vigente normativa di riferimento. Dalla verifica svolta si evidenzia la necessità di provvedere quanto prima alla rinegoziazione del CIA (contrattazione integrativa aziendale), con particolare attenzione al Premio Aziendale (VAP) tenendo in considerazione i principi disciplinati all'interno delle Politiche adottate dalla Banca ovvero tenendo in considerazione ai fini della sua allocazione e attribuzione, i rischi e i risultati della banca nel suo complesso, e, ove possibile, quelli individuali.

La Funzione di Internal Audit ha inoltre preso atto che nel corso del 2018 la Banca ha sospeso l'erogazione dei compensi variabili nei confronti dei dipendenti, parte dei quali, a seguito di tale decisione, hanno intrapreso azioni nei confronti della Banca. Le eventuali conseguenze legali/patrimoniali derivanti da tali azioni sono rientrate nel corso del 2019 per il tramite di un accordo transattivo raggiunto con le principali sigle sindacali.

La Funzione Internal Audit ha raccomandato altresì:

- l'integrazione della normativa interna ("Linee di indirizzo e disciplina dei controlli interni") al fine di disciplinare i ruoli e le responsabilità degli attori coinvolti nel processo relativo alle politiche di remunerazione ed incentivazione;
- che laddove venga reintrodotta la DPO (corrispettivo variabile) si garantiscano criteri di massima trasparenza (ad esempio per il tramite dell'emissione di un circolare attuativa) ed una specifica verbalizzazione all'interno delle delibere del Consiglio di Amministrazione.

Esito dei controlli svolti dalla Funzione di Compliance

A seguito dell'entrata in vigore del 25° aggiornamento della Circolare della Banca d'Italia n. 285/13 (datato 23 ottobre 2018), la Funzione Compliance ha rilevato taluni aspetti di miglioramento da apportare al Documento sulle politiche di remunerazione per allinearli al mutato contesto normativo; a tal proposito, nel corso del 2019 la Funzione è stata coinvolta nel processo che ha portato all'aggiornamento del Documento sulle politiche di remunerazione deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 23/04/2019 e successivamente sottoposto all'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2018, certificandone da ultimo la sostanziale conformità al contesto normativo di riferimento vigente alla data di approvazione.

Esito dei controlli svolti dalla Funzione di Risk Management

La Funzione di Risk Management ha svolto un'analisi del Documento sulle politiche di remunerazione approvato dal C.d.A. in data 23 aprile 2019 e sottoposto all'Assemblea dei Soci il 26 maggio 2019 verificando che il collegamento tra la performance misurata e la rischiosità assunta fosse coerente con le determinanti indicate nel RAF e fornendo un apposito parere in merito. La Funzione di Risk Management è stata coinvolta nel processo che ha portato all'aggiornamento del Documento sulle politiche di remunerazione che verrà sottoposto all'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per

l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2019. Dal lavoro svolto è emerso che le linee guida indicate ex -ante tengono conto degli strumenti di correzione del rischio valutati nel RAF.

Informativa quantitativa

Remunerazioni² aggregate suddivise per aree di attività (valori in euro migliaia)

	Ufficio	Numero Addetti al 31/12/2019	Remunerazione
SEDE CENTRALE	Direzione Generale	3	404
	Crediti	11	411
	Affari	3	225
	Amministrazione	9	381
	Organizzazione	11	432
	Titoli e Finanza	4	177
	Servizi di Direzione ³	6	219
	Controlli Direzionali ⁴	7	309
	Controlli Aziendali ⁵	5	213
	Totale Sede Centrale	68	2.771
FILIALI	Filiali	120	4.826
TOTALE BANCA POPOLARE VALCONCA		188	7.597⁶

Importi remunerativi per l'esercizio relativi al "personale più rilevante" con indicazione della componente fissa e di quella variabile e del numero dei beneficiari (valori in euro migliaia)

Categoria	Numero Beneficiari	Remunerazione (Componente Fissa)	Remunerazione (Componente Variabile)
Consiglio di Amministrazione ⁷	16	353	-
Direttore Generale e Vice Direttore Generale	3	404	10
Responsabili dei principali uffici operativi ⁸	9	522	73
Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (Compliance, Antiriciclaggio, Ispettorato, Risk Management ⁹)	4	214	32

² Con il termine remunerazioni si intende l'imponibile INPS e non tiene conto della componente variabile.

³ I servizi di Direzione sono formati dai seguenti uffici: Segreteria Generale, Legale, Personale.

⁴ I controlli Direzionali comprendono il servizio Ispettorato, l'Ufficio Vigilanza Crediti, e l'Ufficio Budget e Controllo di Gestione.

⁵ Il controlli aziendali comprendono le seguenti funzioni: Antiriciclaggio, Compliance e Risk Management.

⁶ Il costo indicato differisce dal costo indicato in bilancio in quanto in quest'ultimo aggregato si tiene conto anche del costo sostenuto nel corso dell'esercizio per il personale non in forza al 31/12/2019 oltre ai rimborsi per le trasferte.

⁷ Il numero dei beneficiari è pari a 16 in quanto con l'Assemblea del 26 maggio 2019 è stato rinnovato per intero il C.d.A. e tale numero comprende n°7 componenti del precedente C.d.A. per euro 119 migliaia e n° 9 componenti dell'attuale C.d.A. per euro 199 migliaia.

⁸ I principali uffici operativi sono i seguenti: Budget e Controllo di gestione, Personale, Legale, Organizzazione, Affari e filiali (Segmento corporate e privati), Crediti, Vigilanza Crediti, Intermediazione Finanziaria, Amministrazione e Contabilità. I dati indicati non comprendono il responsabile del Legale in quanto coincide con il Vice Direttore Generale.

⁹ L'aggregato non contiene i compensi della Funzione di Internal Audit in quanto in outsourcing. Il referente interno coincide con un membro del C.d.A. i cui compensi sono indicati nell'apposita sezione.

I valori inseriti nella sezione relativa alla componente variabile della remunerazione sono relativi ad erogazioni corrisposte sotto forma di welfare aziendale a titolo di una tantum in seguito all'accordo stipulato tra la Banca ed i dipendenti al fine di risolvere il contenzioso dovuto al VAP 2016-2017-2018.

A livello aggregato i compensi relativi al Collegio Sindacale ammontano ad euro 125 migliaia, corrispondenti alla componente fissa suddivisi tra 3 beneficiari.

Dettaglio dei compensi percepiti da ciascun membro dell'Organo di amministrazione e dell'alta dirigenza (valori in euro migliaia)

Cognome e nome	Carica ricoperta	Durata della carica		Emolumen ti per la carica	Bonus e altri incentivi	Altri compens i
Consiglio di Amministrazione						
Lazzarini Massimo	Presidente	01/01/2019	26/05/2019	22		
Ricci Filippo	Vice Presidente	01/01/2019	26/05/2019	20		
Arcangeli Andrea	Consigliere Anziano	01/01/2019	26/05/2019	16		
Berti Alessandro	Consigliere	01/01/2019	26/05/2019	15		
Buongiorno Marisa	Consigliere	01/01/2019	26/05/2019	16		
Gabellini Marco	Consigliere	01/01/2019	26/05/2019	16		
Muccioli Sandro	Consigliere	01/01/2019	26/05/2019	15		
Perlini Costanzo	Presidente	26/05/2019	31/12/2019	35		
Ronci Fabio	Vice Presidente	26/05/2019	31/12/2019	31		
Del Baldo Mara	Consigliere	26/05/2019	31/12/2019	21		
Batarra Antonio	Consigliere	26/05/2019	31/12/2019	27		
Zamagni Paolo	Consigliere	26/05/2019	31/12/2019	23		
Pettinari Alessandro	Consigliere	26/05/2019	31/12/2019	23		
Guerra Maria Letizia	Consigliere	26/05/2019	31/12/2019	24		
Grassi Adele	Consigliere	26/05/2019	31/12/2019	26		
Ricci Roberto	Consigliere	26/05/2019	31/12/2019	23		
Dirigenti con responsabilità strategiche						
Mancini Dario	Direttore Generale	01/01/2019	31/12/2019		-	58
Torre Roberto	Direttore Generale uscente	01/01/2019	31/12/2019		-	229
Ercolessi Luca Maria	Vice Direttore Generale	01/01/2019	31/12/2019		-	128
Collegio sindacale						
Brilli Remo	Presidente	01/01/2019	31/12/2019			56
Turci Vasco	Sindaco effettivo	01/01/2019	31/12/2019			28
Ceccolini Valter	Sindaco effettivo	01/01/2019	31/12/2019			41

Per amministratori e sindaci gli importi lordi indicati sono comprensivi anche del gettone di presenza. Nel caso dei dirigenti con responsabilità strategica l'importo riflette il costo aziendale ed è pertanto indicato l'importo lordo.