



POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE DELLA
BANCA POPOLARE VALCONCA S.P.A.

Morciano di Romagna, 1° giugno 2020

Indice

PARTE 1^	3
1. PREMESSA	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE	3
2.1 Contesto normativo di riferimento	3
2.2 Fonti normative	4
2.3 Definizioni	6
3. PRINCIPI E CRITERI GENERALI	7
3.1 Identificazione del “personale più rilevante”	8
3.2 Criterio di proporzionalità	9
3.3 Applicazione nei gruppi bancari	9
4. ORGANI AZIENDALI E FUNZIONI DI CONTROLLO	9
4.1 Ruolo dell’Assemblea	9
4.2 Ruolo dell’Organo con funzione di supervisione strategica	10
4.3 Funzioni di Controllo	11
4.4 Processo interno di definizione ed aggiornamento delle Politiche di Remunerazione	11
4.5 Processo di riesame e verifica annuale della corretta attuazione e funzionamento delle politiche di remunerazione	12
5. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	13
5.1 Rapporto tra componente fissa e componente variabile	13
5.2 Struttura della componente variabile	13
5.3 Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione	14
5.4 Sostenibilità della remunerazione variabile	15
5.5 Politica pensionistica e di fine rapporto	16
5.6 Deroghe	16
5.7 Compensi dei Consiglieri non esecutivi, dei Componenti dell’organo con Funzione di controllo e dei Componenti delle funzioni di Controllo Interno	17
6. BANCHE CHE BENEFICIANO DI AIUTI DI STATO	17
7. OBBLIGHI DI INFORMATIVA	18
7.1 Obblighi di informativa al pubblico	18
7.2 Obblighi di informativa all’assemblea dei soci	18
7.3 Obblighi di trasmissione annuale dei dati a Banca d’Italia	18
PARTE 2^	19
8. CRITERI DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE PRESCELTI DA BANCA POPOLARE VALCONCA	19
8.1 La politica adottata nei confronti dei componenti dell’Organo Amministrativo	19
8.2 La politica adottata nei confronti del Collegio Sindacale	19
8.3 La politica adottata nei confronti del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale	20
8.4 La politica adottata nei confronti dei Responsabili delle Funzioni di Controllo e dei Responsabili delle Unità Organizzative Aziendali identificati tra il personale più rilevante	20
8.5 Politiche di remunerazione e incentivazione nei confronti del personale	21
8.6 Retribuzione fissa	21
8.7 Retribuzione variabile	24
8.7.1 Premio di Produttività Aziendale (VAP)	24
8.7.2 Sistema Incentivante (DPO)	24

8.7.3 Erogazioni “Una Tantum” di merito	27
8.7.4 Patto di non concorrenza.....	27
8.8. Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi.....	27
8.9. Meccanismi di malus e claw-back	28
8.10. Differimento temporale	28
8.11. Politiche di remunerazione nei confronti di collaboratori esterni	29
PARTE 3 ^	30
9. POLITICHE DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	30
9.1. Premessa	30
9.2. Identificazione Del Personale Più Rilevante	31
9.3. Procedimento per l’esclusione del personale più rilevante.....	31
9.4. Riconduzione del personale più rilevante ai sensi del Regolamento Delegato Ue del 4 marzo 2014 n. 604.....	33
9.5. Informazioni da trasmettere per l’esclusione del personale dal novero dei risk-taker (cfr. Sezione I, par. 6.1)	37
9.6. Esito del processo di identificazione del Personale più rilevante	40

PARTE 1^

1. PREMESSA

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 IV) e sulla scorta delle linee guida dei *regulators* internazionali, ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare n. 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 2019;
- adegua i contratti individuali in corso alle disposizioni delle presenti Politiche tempestivamente e, comunque, entro il 30 giugno del corrente esercizio;
- 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 ed 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.

Il presente documento viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 1° giugno 2020 e posto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci chiamata ad approvare il Bilancio al 31/12/2019 (ai sensi dell'articolo 11 dello Statuto Sociale).

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

2.1 Contesto normativo di riferimento

Le fonti normative che attualmente disciplinano i sistemi di remunerazione, nell'intento di conciliare le esigenze di sana e prudente gestione del rischio con strategie di lungo periodo, ma anche tese a correlare i sistemi stessi alle *performance* della Banca in termini sia di profitti sia di valore di mercato, sono:

- il Regolamento congiunto del 29 ottobre 2007 e s.m.i. emanato dalla Consob e Banca d'Italia;
- le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (di seguito anche "le Disposizioni"), aggiornate in ultima istanza in data 26 ottobre

2018 e contenenti un rinvio a:

- Direttiva sui requisiti di capitale 2013/36/EU (c.d. CRD IV)
- Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604

Le Disposizioni recepiscono gli indirizzi definiti in sede internazionale con la direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), che disciplina nel contesto normativo comunitario i principi e gli standard adottati dal *Financial Stability Board* (FSB), le metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria, la Raccomandazione della Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario e le linee guida emanate dall'*European Banking Authority* - "EBA".

La disciplina dell'Unione Europea ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dell'attività di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza. La CRD IV, come la precedente direttiva 2010/76/UE (c.d. CRD III), reca principi e criteri specifici cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

Le presenti disposizioni si integrano, infine, con i *regulatory technical standards* (di seguito, RTS) emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD IV. Questi hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri; a essi si fa rinvio per le materie dagli stessi trattate. Rilevano, infine, le Decisioni della Banca Centrale Europea (BCE) emanate ai sensi del RMVU.

Anche in linea con l'impostazione europea, le presenti disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate e per la distribuzione dei prodotti bancari, assicurativi, nonché dei servizi e delle attività di investimento. Con riferimento a quest'ultimo profilo, le disposizioni si integrano con quelle adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

2.2 Fonti normative

La materia è regolata dalle seguenti disposizioni del TUB:

- art. 53, comma 1, lett. d), che attribuisce alla Banca d'Italia il compito di emanare disposizioni di carattere generale aventi ad oggetto il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, nonché i controlli interni e i sistemi di remunerazione e incentivazione;
- art. 53, comma 1, lett. d-bis), che attribuisce alla Banca d'Italia il compito di disciplinare l'informativa che le banche devono rendere al pubblico sulle materie espressamente previste nello stesso comma, ivi compresi il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, nonché i controlli interni e i sistemi di remunerazione e incentivazione;
- art. 53, comma 4, ai sensi del quale i soci e gli amministratori, fermi restando gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, del codice civile, si astengono dalle deliberazioni in cui abbiano un interesse in conflitto, per conto proprio o di terzi;

- art. 53, comma 4-*quiquies*, che attribuisce alla Banca d'Italia la facoltà di prevedere che determinate decisioni in materia di remunerazione e di incentivazione siano rimesse alla competenza dell'assemblea dei soci, anche nel modello dualistico di amministrazione e controllo, stabilendo *quorum* costitutivi e deliberativi anche in deroga a norme di legge;
- art. 53, comma 4-*sexies*, ai sensi del quale: è nullo qualunque patto o clausola non conforme alle disposizioni in materia di sistemi di remunerazione e di incentivazione emanate ai sensi del comma 1, lett. d), dell'articolo 53, o contenute in atti dell'Unione europea direttamente applicabili; la nullità della clausola non comporta la nullità del contratto; le previsioni contenute nelle clausole nulle sono sostituite di diritto, ove possibile, con i parametri indicati nelle disposizioni suddette nei valori più prossimi alla pattuizione originaria;
- art. 67, comma 1, lett. d) ed e), che, al fine di realizzare la vigilanza consolidata, attribuisce alla Banca d'Italia la facoltà di impartire alla capogruppo, con provvedimenti di carattere generale o particolare, disposizioni concernenti il gruppo bancario complessivamente considerato i suoi componenti, aventi ad oggetto: il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, i controlli interni, i sistemi di remunerazione e incentivazione e l'informativa da rendere al pubblico su queste materie;
- art. 67, comma 3-*ter*, ai sensi del quale, nella vigilanza su base consolidata, si applica l'articolo 53, commi 4-*quiquies* e 4-*sexies*;
- art. 127, comma 01, che attribuisce alla Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, la facoltà di dettare disposizioni in materia di organizzazione e controlli interni con riguardo alla trasparenza delle condizioni contrattuali e dei rapporti con i clienti di cui al titolo VI del TUB;
- CRR;
- Regolamento delegato (UE) n. 604, adottato il 4 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94 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 ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente;
- Regolamento delegato (UE) n. 527, adottato il 12 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94 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.

Vengono inoltre in rilievo:

- CRD IV;
- RMVU;
- RQMVU;
- Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013, emanati dall'EBA il 27 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22);
- Orientamenti sull'esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earners* (ABE/GL/2014/07) e sull'esercizio di *benchmarking* in materia di remunerazioni (ABE/GL/2014/08), emanati dall'EBA il 16 luglio 2014;
- Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (ABE/GL/2016/06), emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016;
- Decisione della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015 sulla procedura per l'esclusione del personale dalla presunzione di avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca vigilata (BCE/2015/38);

- *Principles for sound compensation practices, Implementation standards* emanati dal *Financial Stability Board* (FSB) rispettivamente il 2 aprile 2009 e il 25 settembre 2009, nonché la *Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices* in materia di “*misconduct*”;
- *Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a maggio 2011;
- *Compensation principles and standards assessment methodology* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a gennaio 2010;
- Raccomandazione della Commissione europea del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione dei consiglieri delle società quotate.

2.3 Definizioni

Ai fini della presente disciplina si intende per:

- *Banca*: Banca Popolare Valconca S.p.A.;
- *Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa*: le banche considerate significative ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU¹;
- *Banche di minori dimensioni o complessità operativa*: le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU¹;
- *Banche intermedie*: le banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell’art. 6 dell’RMVU¹;
- *Beneficio pensionistico discrezionale*: il beneficio accordato, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla banca per la generalità dei dipendenti;
- *Organo con funzione di controllo o organo di controllo*: il Collegio Sindacale di Banca Popolare Valconca S.p.A.;
- *Organo con funzione di gestione ed Organo con funzione di supervisione strategica*: il Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare Valconca S.p.A.;
- *Funzioni aziendali di controllo*: le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d’Italia in materia di sistema dei controlli interni (11° aggiornamento Titolo IV, Circolare n. 285/2013); ai fini delle presenti disposizioni si considera funzione aziendale di controllo anche la Funzione Risorse Umane;
- *Personale*: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca;
- *Personale più rilevante*: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca;
- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, 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;
- *Remunerazione fissa*: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza

¹ (*) In deroga a quanto precede, le banche di credito cooperativo si considerano “di maggiori dimensioni o complessità operativa”, “intermedie” o “di minori dimensioni o complessità operativa” sulla base del loro attivo di bilancio individuale, anche quando aderenti a gruppi con attivo consolidato pari o superiore a 3,5 miliardi di euro o significativi ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU.

professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi, non dipendono dalle *performance* della banca;

– *Remunerazione variabile:*

- i) 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;
 - ii) 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 della 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;
 - iii) 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 (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
 - iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa;
- *Bonus di importo non significativo:* remunerazione variabile inferiore al 10% della retribuzione annua lorda e, in ogni caso, di ammontare non superiore a 5.000,00 euro, per la quale vi è un processo discrezionale di assegnazione in forma monetaria che non prevede meccanismi di differimento.

3. 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.)

3.1. 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.

Per maggiori dettagli circa il processo di identificazione, le analisi propedeutiche all'identificazione del personale più rilevante e i relativi esiti, sulla base delle disposizioni di cui al Regolamento Delegato UE n. 604 del 4 marzo 2014 si rinvia alla Parte 3^a: *Processo di definizione del personale più rilevante ai sensi del Regolamento Delegato UE del 4 marzo 2014 n. 604*.

3.2. 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.

In particolare la Banca, classificandosi tra gli intermediari “minori”, identificabili con quelli con totale attivo pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, valuta discrezionalmente l'applicazione delle disposizioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza di cui al 25° Aggiornamento della Circolare n. 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).

3.3. Applicazione nei gruppi bancari

La Banca Popolare Valconca non fa parte di alcun gruppo bancario, pertanto non è soggetta alle presenti disposizioni.

4. ORGANI AZIENDALI E FUNZIONI DI CONTROLLO

4.1. Ruolo dell'Assemblea

Ai sensi delle disposizioni statutarie, l'Assemblea ordinaria delibera:

- le Politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, comprensive di eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto di quanto previsto nella Sezione III, par. 1.2. e par. 2.2.2 di cui al 25° Aggiornamento della Circolare n. 285 Banca d'Italia.

L'approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici ed ai rischi del sistema di remunerazione ed incentivazione prescelto.

All'assemblea deve perciò essere sottoposta un'informativa chiara e completa sulle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che l'intermediario intende adottare; essa mira a far comprendere: le

ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni (cfr. Sezione I, par. 6 e par. 6.1 di cui al 25° Aggiornamento della Circolare n. 285 Banca d'Italia); le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore, eventuali parti delle presenti disposizioni che risultino in contrasto con il diritto nazionale di paesi terzi in cui sono insediate società del gruppo.

4.2. Ruolo dell'Organo con funzione di supervisione strategica

Il **Direttore Generale** individua le linee guida delle Politiche di remunerazione e incentivazione da presentare al C.d.A.².

Il **Consiglio di Amministrazione** definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: il Direttore Generale e i Dirigenti. Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Spetta statutariamente al Consiglio di Amministrazione la valutazione della coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con le strategie di lungo periodo della società, assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio dei poteri ad esso attribuiti dallo Statuto, valuta, almeno una volta l'anno, in occasione dell'approvazione del bilancio d'esercizio, la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con le strategie di lungo periodo della Banca e, sentito il Direttore Generale, porta all'attenzione dell'Assemblea le proposte di modifica delle Politiche in essere. Esso, inoltre, è responsabile della corretta attuazione delle Politiche di remunerazione e assicura che le stesse siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

Il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** illustra all'Assemblea della Banca la proposta di adozione della politica come deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione assicura inoltre che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi; si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni, di cui alla Parte 3^a, e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Da ultimo, il Consiglio di Amministrazione, con il contributo dei componenti indipendenti:

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e

² Il Consiglio di Amministrazione ha inteso nominare al proprio interno un "Comitato Personale", organo non esecutivo il cui ambito d'intervento è approfondire in via preventiva con la Direzione Generale proposte e tematiche di particolare complessità e onerosità inerenti al comparto delle Risorse Umane, allo scopo di facilitare le successive determinazioni del C.d.A.

sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi variabili, ove previsti.

4.3. Funzioni di Controllo

Le funzioni aziendali di controllo della Banca collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011 e s.m.i., per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle presenti Politiche di remunerazione e incentivazione alla normativa di riferimento, oltre che il relativo corretto funzionamento.

La Funzione di Conformità (*compliance*) verifica che il sistema retributivo sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Il ruolo della Funzione Compliance è quello di validare in ottica ex-ante la conformità della Regolamentazione Interna con le prescrizioni regolamentari di riferimento, nonché quello di fornire pareri preventivi al Consiglio di Amministrazione in fase di definizione dei meccanismi di incentivazione.

La funzione di Controllo dei Rischi (*Risk Management*) contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (*Risk Appetite Framework* - "RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex-ante ed ex-post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La funzione di Revisione Interna (*Internal Audit*) verifica, fra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di Vigilanza, secondo una logica di verifica ex-post dei corrispettivi elargiti rispetto al contesto di auto ed etero regolamentazione.

Il Collegio Sindacale vigila sul complessivo sistema incentivante aziendale, in particolare verificando la correttezza dell'*iter* deliberativo seguito per la definizione dei meccanismi di incentivazione (acquisizione dei pareri preventivi), nonché la completezza e puntualità delle verifiche annualmente espletate da parte della Funzione di Revisione Interna.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea. Per lo svolgimento di tale verifica la Banca può avvalersi anche di soggetti esterni, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

4.4. Processo interno di definizione ed aggiornamento delle Politiche di Remunerazione

Per garantire una corretta applicazione delle presenti Politiche, le funzioni aziendali competenti sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex-post; in particolare:

- il processo di modifica delle Politiche di remunerazione ed incentivazione prevede che vengano consultivamente sentite le Funzioni Risorse Umane e PMO – Pianificazione e Controllo di Gestione, chiamate ad esprimere un proprio parere per gli ambiti specifici di pertinenza;
- eventuali modifiche alle Politiche di remunerazione ed incentivazione vengono sottoposte alla

Funzione Compliance per verifica di conformità al quadro normativo di riferimento;

- i meccanismi di determinazione dei compensi variabili fissati tempo per tempo vengono sottoposti dal Consiglio di Amministrazione per validazione:
 - ✓ alla Funzione Risk Management, per verifica di coerenza tra meccanismi di incentivazione e livello di assunzione dei rischi aziendali definiti;
 - ✓ alla Funzione Compliance, per verifica di rispondenza del sistema incentivante determinato / erogato alle disposizioni regolamentari.

In particolare, il coinvolgimento preventivo delle Funzioni Compliance e Risk Management assume rilievo in fase di aggiornamento dei meccanismi e dei criteri per l'erogazione:

- ✓ del premio (c.d. VAP) di cui alla contrattazione integrativa aziendale
- ✓ della DPO annuale (o altro premio assimilabile)
- ✓ delle *una tantum* tempo per tempo stabilite
- ✓ degli emolumenti di natura variabile da deliberarsi in fase di cessazione del rapporto di lavoro
- ✓ degli emolumenti di natura variabile 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

La certificazione preventiva a cura delle Funzioni di Controllo deve risultare dalla compilazione di un apposito parere da allegare al verbale del Consiglio di Amministrazione e contenente le determinazioni sui corrispettivi variabili. La Funzione Compliance e/o Risk Management possono richiedere contestualmente il parere di uno studio legale esterno a corredo della propria attività di analisi di legittimità.

4.5. Processo di riesame e verifica annuale della corretta attuazione e funzionamento delle politiche di remunerazione

Nel processo di riesame e di verifica annuale in merito alla corretta attuazione e funzionamento delle presenti Politiche di remunerazione ed incentivazione, la Direzione Generale coinvolge le Funzioni aziendali Compliance, Risk Management, Risorse Umane, PMO – Pianificazione e Controllo di Gestione e Revisione Interna a cui spetta, in coerenza con le responsabilità loro assegnate, prima di tutto il compito di verificare la corretta applicazione dei principi e dei criteri previsti dalla normativa.

In particolare:

- La Funzione Compliance esamina la coerenza delle Politiche di Remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché del codice etico o altri eventuali *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Pone inoltre in essere controlli al fine di verificare l'assenza di conflitti di interesse;
- la Funzione Risk Management verifica che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la Banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni;
- la Funzione PMO – Pianificazione e Controllo di Gestione verifica la coerenza delle Politiche di remunerazione con gli obiettivi strategici e con gli obiettivi di gestione e il controllo dei rischi; si esprime in merito alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la Funzione Risorse Umane esamina la coerenza delle politiche di remunerazione con i principi e le politiche di gestione del personale e in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle politiche di remunerazione.

La Funzione di Revisione Interna verifica, con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di

remunerazione alle Politiche di Remunerazione della Banca e alla normativa di riferimento, portando a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie per l'adozione di possibili misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

5. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Le ragioni che hanno condotto all'adozione della Politica di seguito descritta sono legate alle caratteristiche tipiche della Banca, in termini di dimensioni, assetto organizzativo, compagine sociale e oggetto dell'attività svolta.

La realtà aziendale, non presentando particolari complessità, conduce all'adozione di una politica di tipo “prudenziale”, coerente con la cultura, gli obiettivi e la strategia della Banca, nonché con il sistema dei controlli interni.

La politica di remunerazione e incentivazione, così come di seguito definita, risponde, da un lato, all'esigenza di attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa; dall'altro, alla necessità di essere rapportata al rischio assunto dalla Banca al fine di garantirne la sana e prudente gestione.

5.1. Rapporto tra componente fissa e componente variabile

Componente fissa

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

La rilevanza della componente fissa (sempre garantita) all'interno della remunerazione complessiva è tale da ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio, scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine e permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile. La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante.

Banca Popolare Valconca fissa ex-ante i limiti all'incidenza della componente variabile su quella fissa.

Limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non supera il 100% (rapporto di 1:1).

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo Interno non supera il 30%.

5.2. Struttura della componente variabile

Per quanto concerne il **sistema incentivante**, la Banca applica, come previsto dal CCNL, una parte di retribuzione variabile (VAP) regolamentata dal CIA ed una DPO (Direzione per Obiettivi) fissata annualmente dal CDA (o altro premio assimilabile). Entrambe le erogazioni sono rapportate al raggiungimento di determinati obiettivi quali/quantitativi. Su basi non ricorrenti e nel rispetto dell'iter deliberativo prescritto dalle presenti Politiche, possono essere erogate prestazioni “Una Tantum” ovvero erogazioni variabili da corrispondere in fase di cessazione del rapporto lavorativo.

A seguito del 25° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285, è considerata altresì componente variabile:

- i. l'ammontare riconosciuto a talune figure aziendali a titolo di "Patto di non concorrenza", sia quando il beneficiario rientri tra il personale più rilevante (c.d. "*Golden parachute*"), sia quando il beneficiario non rientri tra i *material risk taker* (MRT). Per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo 8.7.4.
- ii. gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- iii. l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare eccedente quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

5.3. Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione

I principi di questo paragrafo sono volti ad assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione rispondano agli obiettivi fondamentali della regolamentazione: collegamento con i rischi, compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, orientamento al medio-lungo termine, rispetto delle regole. Tali principi troveranno puntuale declinazione nell'ambito della Parte 2^a *Criteri di Remunerazione e di incentivazione prescelti da Banca Popolare Valconca*.

1. La componente variabile rispetta i seguenti criteri:
 - la componente variabile è parametrata a indicatori in grado di misurare la *performance* in un contesto di salvaguardia dei requisiti di liquidità e patrimonializzazione;
 - la componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione risk management (c.d. *ex-ante risk adjustment*);
 - il periodo di valutazione della *performance* (*accrual period*) è almeno annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. La remunerazione variabile tiene conto anche di obiettivi qualitativi.
 - l'ammontare complessivo di remunerazione variabile si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari. 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*.
2. La componente variabile tiene conto dei rischi e dei risultati della Banca, delle singole *business unit* e, ove possibile, di quelli individuali; le variabili usate per misurare i rischi e le *performance* sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo.
3. La componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e *claw back*) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti ed il livello degli indici patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali; i meccanismi possono condurre quindi a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi o quando la Banca non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

La Banca individua i seguenti criteri e presupposti per l'applicazione di tali meccanismi:

- sono soggetti a meccanismi di correzione ex-post gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:
 - a) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
 - b) 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;
 - c) ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a violazioni di codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa stabiliti;
 - d) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.
- i meccanismi di correzione sono applicati anche per tener conto della *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti (rispetto delle soglie definite nell'ambito del *Risk Appetite Framework*) e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.
- con riferimento alle remunerazioni riconosciute a titolo di *Patto di non concorrenza*, anche al personale più rilevante, i meccanismi di correzione ex post considerano altresì il venir meno agli obblighi contrattuali ivi contenuti. Per maggiori dettagli si rinvia al paragrafo 8.9.

I meccanismi di correzione ex-post non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta, né della precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *malus* o a un incremento della remunerazione variabile ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *malus* o *claw back*.

4. La componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di differimento nella relativa erogazione, con l'obiettivo di correlare il pagamento dei corrispettivi variabili quantificati alla fine del periodo di valutazione (*accrual period*) ad un più ampio orizzonte temporale, coerente con una logica di creazione di valore ed assunzione di rischi di medio lungo termine.

Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita.

Per rispondere al principio e all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, l'onere complessivo della componente lorda variabile (comprensiva di DPO, una Tantum, VAP, Patto di non concorrenza e oneri accessori) da distribuirsi a tutti i dipendenti (di ogni ordine e grado), a totale discrezione del Consiglio di Amministrazione, non potrà essere superiore all'8% del ROL (Risultato Operativo Lordo) della Banca, non limitando quindi la capacità di mantenere e raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

5.4. Sostenibilità della remunerazione variabile

Qualora l'ammontare complessivo delle remunerazioni variabili del personale ("*bonus pool*") non risulti patrimonialmente sostenibile poiché la Banca, alla data di chiusura dell'esercizio di riferimento, non è in grado di rispettare il requisito combinato di riserva di capitale come definito dalla vigente normativa di riferimento (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e Regolamento (UE) n. 575/2013), le retribuzioni variabili come descritte ai paragrafi che precedono non potranno essere accordate.

Qualora la componente variabile oggetto di differimento temporale non sia finanziariamente sostenibile poiché nel mese di erogazione la Banca non è in grado di rispettare il requisito in materia di copertura della liquidità, come definito dalla vigente normativa di riferimento (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e Regolamento (UE) n. 575/2013) la parte variabile delle retribuzioni non potrà essere erogata fintantoché il predetto requisito non sia rispettato.

5.5. Politica pensionistica e di fine rapporto

Non sono previste, in via generale, particolari politiche di remunerazione in caso di scioglimento del rapporto sia per il personale dipendente, che per gli Organi Amministrativi e di Controllo, che per il personale più rilevante (c.d. «golden parachute»).

La politica pensionistica e di fine del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Banca.

In caso di recesso anticipato del personale più rilevante dovuto ad una ipotesi di «Good Leaver»³, potrà essere prevista l'erogazione di un'indennità convenzionale pari a massime 12 mensilità (al lordo delle imposte).

Nell'indennità sarà riassorbita e ricompresa qualsiasi forma di risarcimento o indennità per l'anticipata cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità in questione, per la parte che eccede l'indennità di mancato preavviso stabilita dal CCNL di categoria, sarà considerata componente variabile e pertanto assoggettata a pieno titolo a tutte le cautele e previsioni di cui ai paragrafi 5.1, 5.2, 5.3 e potrà essere erogata solo se la Banca sia in grado di rispettare il requisito combinato di riserva di capitale e di liquidità come definito dalla vigente normativa di riferimento (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e Regolamento (UE) n. 575/2013) di cui al paragrafo 5.4.

Eventuali patti di non concorrenza da erogarsi in fase di cessazione della carica (che per il personale più rilevante rientrano tra i c.d. «golden parachute») sono da ritenersi di natura eccezionale e devono essere determinati secondo un *iter* che prevede il coinvolgimento di consulenti esterni per stabilirne i contenuti, le modalità di erogazione e la quantificazione dei corrispettivi, dirimendo le potenziali incompatibilità tra l'attuale normativa di Vigilanza (Circolare 285/13), che ne prevedono l'assoggettamento alle limitazioni proprie degli emolumenti variabili⁴, e le norme primarie vigenti (art. 2125 c.c. e orientamento giurisprudenziale in materia), che escludono la natura incentivante del corrispettivo.

Il patto di non concorrenza, pari e non superiore all'ultima annualità lorda fissa ricevuta, potrà essere sottoscritto solo se la Banca sia in grado di rispettare il requisito combinato di riserva di capitale e di liquidità come definito dalla vigente normativa di riferimento (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e Regolamento (UE) n. 575/2013) di cui al paragrafo 5.4,

Il C.d.A. può stabilire particolari incentivi all'esodo nell'ambito di criteri oggettivi di stato di servizio e per importi standardizzati, sulla base di specifiche trattative sindacali e delle facilitazioni fiscali tempo per tempo vigenti.

5.6. Deroche

Le regole previste dai paragrafi 5.1, 5.2, 5.3 non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del personale più rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

³ A titolo esemplificativo, si intendono le ipotesi di cessazione del rapporto per: i) licenziamento senza giusta causa; ii) recesso dal rapporto di lavoro causato da inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o ad infortunio) del Beneficiario che comporti un periodo di inabilità al lavoro superiore a 6 (sei) mesi; iii) decesso del Beneficiario; iv) collocamento in quiescenza del Beneficiario; v) perdita della condizione di Controllata da parte della società datrice di lavoro del Beneficiario.

⁴ Il paragrafo 2.2.2. della Circolare 285/13 Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III "La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione" prevede una deroga ai meccanismi di limitazione previsti per i "golden parachute" qualora l'importo riconosciuto a titolo di patto di non concorrenza non ecceda l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Le regole previste dai paragrafi 5.1, 5.2, 5.3, non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale; iv) prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Le regole previste dai paragrafi 5.1, 5.2, 5.3 non trovano applicazione agli importi riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale, a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

5.7. *Compensi dei Consiglieri non esecutivi, dei Componenti dell'organo con Funzione di controllo e dei Componenti delle funzioni di Controllo Interno*

Per i consiglieri non esecutivi sono vietati tutti i meccanismi di incentivazione. Lo stesso vale per la remunerazione del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica, in considerazione del ruolo non esecutivo svolto da tale figura.

L'ammontare della remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinato ex-ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

Ai componenti dell'Organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile; agli stessi spettano unicamente gli emolumenti prefissati con periodicità triennale dall'Assemblea dei Soci, basati sulle tariffe previste dagli Ordini Professionali.

Per i Responsabili e il personale delle funzioni di controllo interno, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; la componente variabile è contenuta per tutto il personale delle Funzioni aziendali di controllo e per quello incaricato della predisposizione dei documenti contabili societari ed è assoggettata con particolare rigore ai principi ed alle regole di cui alle presenti Politiche.

Per i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno sono previste specifiche norme per la determinazione dei compensi variabili (di cui al paragrafo 8.4).

6. BANCHE CHE BENEFICIANO DI AIUTI DI STATO

La Banca non ha fatto ricorso a interventi pubblici eccezionali per la propria ripatrimonializzazione.

7. OBBLIGHI DI INFORMATIVA

7.1. Obblighi di informativa al pubblico

La Banca pubblica sul proprio sito web:

- le informazioni di cui all’art. 450⁵ del CRR;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell’Organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell’Organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, del Vice Direttore ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;
- le informazioni circa le modalità di attuazione delle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nel contesto della Banca Popolare Valconca, unitamente alle modalità di applicazione del regime transitorio di cui al Capitolo 1, Sezione VII, par. 1, Titolo IV, Capitolo 2, Circolare 285 Banca d’Italia.

L’informativa al pubblico relativa ai sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca è predisposta a cura della Funzione Risk Management con il supporto della Funzione Risorse Umane, del Servizio Amministrazione e Contabilità e della Funzione PMO - Pianificazione e Controllo di Gestione. L’informativa è portata all’attenzione del Consiglio di Amministrazione entro il 15 aprile di ciascun esercizio.

L’informativa riporta il processo di riesame e verifica annuale in merito alla corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione espletato dalle funzioni aziendali Compliance, Risk Management, Risorse Umane, PMO – Pianificazione e Controllo di gestione e Revisione Interna.

7.2. Obblighi di informativa all’assemblea dei soci

La Banca fornisce annualmente all’Assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico ai sensi del Paragrafo 7.1.

7.3. Obblighi di trasmissione annuale dei dati a Banca d’Italia

Si richiamano gli obblighi di trasmissione annuale di dati in materia di remunerazione, stabiliti dalla Banca d’Italia con apposito provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell’EBA emanate in conformità con l’art. 75 della CRD IV.

⁵ Articolo 450 CRR “Politica di remunerazione”: “In merito alla politica e alle prassi di remunerazione dell’ente relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’ente, l’ente pubblica almeno le seguenti informazioni: informazioni
a) relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l’esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate;
b) informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance;
c) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l’adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
d) i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all’articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva /2013/36/UE;
e) informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
f) i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;
g) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;
h) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell’ente, con indicazione dei seguenti elementi:
i. gli importi della remunerazione per l’esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
iii. gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;
iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l’esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;
v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l’esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
vi. gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l’esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l’importo più elevato riconosciuto per persona;
i) il numero di persone remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 500 000 EUR e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di EUR;
j) la richiesta dello Stato membro o dell’autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell’organo di gestione o dell’alta dirigenza”

PARTE 2^

8. CRITERI DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE PRESCELTI DA BANCA POPOLARE VALCONCA

8.1. 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. 24 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.

8.2. 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.

8.3. 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 C.d.A. Gli stessi beneficiano del VAP, della previdenza integrativa aziendale e delle altre prestazioni contenute nel Contratto Integrativo Aziendale.

Tra i corrispettivi variabili viene prevista anche l'erogazione della DPO aziendale (o altro premio assimilabile), 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*, sottoposto agli *iter* deliberativi e requisiti descritti nel Paragrafo 8.7.2.

Al Direttore Generale può essere prevista la corresponsione di un'indennità di recesso anticipato, pari a massime 12 mensilità (al lordo delle imposte) in caso di cessazione del rapporto di lavoro in conseguenza di una delle fattispecie di seguito menzionate (ipotesi di c.d. «*Good Leaver*»):

- licenziamento del Beneficiario senza giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- dimissioni dalla carica di Direttore Generale qualora il Beneficiario, senza che ricorra una giusta causa, subisca una revoca o una mancata conferma delle deleghe ovvero dei poteri a lui conferiti, tale per cui risulti sostanzialmente alterato il suo rapporto con la Società;
- collocamento in quiescenza;
- oggettiva impossibilità della prestazione lavorativa per 6 mesi consecutivi, altresì nei casi di inabilità fisica o psichica (dovuta a malattia o infortunio) del Beneficiario che comporti un periodo di inabilità superiore a 6 mesi;
- decesso del Beneficiario;
- dimissioni per giusta causa ai sensi dell'art. 2.119 c.c.

Nell'indennità, pari a massime 12 mensilità (al lordo delle imposte), si intende riassorbita e ricompresa qualsiasi forma di risarcimento o indennità per anticipata cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità in questione, per la parte che eccede l'indennità di mancato preavviso stabilita dal CCNL di categoria, sarà considerata componente variabile e pertanto assoggettata a pieno titolo a tutte le cautele e previsioni di cui ai paragrafi 5.1, 5.2 e 5.3 e potrà essere erogata solo se la Banca sia in grado di rispettare il requisito combinato di riserva di capitale e di liquidità come definito dalla vigente normativa di riferimento (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e Regolamento (UE) n. 575/2013) di cui al paragrafo 5.4.

Al Direttore Generale potrà essere prevista l'erogazione di un Patto di non concorrenza, nel pieno rispetto dei limiti e delle cautele descritte nel precedente paragrafo 5.5,

8.4. 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* e 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, bensì 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).

8.5. Politiche di remunerazione e incentivazione nei confronti del personale

La retribuzione del Personale Dipendente si articola in una componente fissa e 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.

8.6. Retribuzione fissa

Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione

Nel definire le proprie Politiche di remunerazione ed incentivazione 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, suspendibile 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; 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 preavviso⁶) corrisposti in applicazione dei contratti individuali di lavoro o deliberati in autonomia dal Consiglio di Amministrazione.

Tali corresponsioni, 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, suspendibili 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

⁶ Per l'ammontare che non eccede quello determinato a norma di legge.

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 corresponsione di assegni "*ad personam*", di norma assorbibili in caso di futuri avanzamenti di carriera.

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 della Categoria Quadri Direttivi 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 della Funzione 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.

Previdenza integrativa

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 % sulla retribuzione lorda annua, ad un fondo pensionistico.

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

Benefit e rimborso spese

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.

È 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.

Modalità di erogazione della componente dei corrispettivi

La struttura di remunerazione fissa stabilita a favore di tutti i ruoli aziendali prevede esclusivamente

l'erogazione di corrispettivi in forma monetaria.

8.7. 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 gli 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 ritenute assolutamente ragionevoli e tali da non incoraggiare eccessive assunzioni di rischi.

8.7.1 Premio di Produttività Aziendale (VAP)

È 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) rappresenta l'unica componente variabile della retribuzione a corresponsione automatica. In particolare, esso viene erogato 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.

Il VAP è parametrato ad indicatori di redditività, di produttività ed efficienza, considerata anche la rischiosità aziendale e, 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.

Le presenti disposizioni troveranno applicazione a far data da successivi rinnovi del contratto integrativo aziendale, da rinegoziare con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali. Sino a tale data, resteranno ferme le pattuizioni contenute nel pre-vigente contratto integrativo.

8.7.2 Sistema Incentivante (DPO)

È 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, come previsto al paragrafo 8.4.

Il sistema incentivante riferito agli operatori di filiale è ispirato non soltanto ad obiettivi commerciali, bensì anche 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 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 8.8 "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 (come esplicitato nel paragrafo 8.6).

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, Dirigenti) la cui determinazione rimane di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con il raggiungimento dei risultati economici e 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 alla 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;
- RAROC, RORAC;
- Raccolta Diretta;
- ROL (Risultato Operativo Lordo);
- Costi di cui è responsabile sulla base del budget aziendale;
- Ratio Rischiosità (Impieghi/Sofferenze).

Obiettivi Qualitativi di performance/redditività:

- 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 definite nel paragrafo 8.10.

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*).

Coerentemente con la possibilità prevista dal CCNL vigente (art. 51) in tema di istituzione di sistemi incentivanti, la Banca ha deciso di ricorrere ad un sistema incentivante, di natura monetaria, legato alla vendita di prodotti e servizi, declinata nel pieno rispetto dei parametri e principi sopra descritti, nonché dei limiti di cui ai paragrafi 5.2, 5.3 e 5.4. 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.

8.7.3 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.

8.7.4 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*”, nel rispetto dei principi di cui al precedente paragrafo 5.5.

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.

8.8. 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:

- **Ratio Patrimoniali** al fine di misurare la capacità e l’adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (*Total Capital Ratio a livello individuale e CET 1 a livello individuale*);
- **Ratio di Liquidità** al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio*).

Tali parametri sono definiti in coerenza con il RAF - *Risk Appetite Framework*.

- **Ratio di redditività corretta per il rischio**, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (*Raroc, Rorac*).

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 gli indicatori patrimoniali e di liquidità, dal valore di *risk tolerance* incrementato di uno spread.
- per gli indicatori di redditività, espressi in termini puntuali, va considerato il valore di utile di

Budget e lo scenario stressato dei rischi.

L'eventuale distribuzione della DPO è altresì subordinata alla relativa sostenibilità finanziaria e patrimoniale come descritta nel paragrafo 5.4.

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.

8.9. Meccanismi di *malus* e *claw-back*

La componente variabile ricorrente (DPO e VAP), nonché i Patti di non concorrenza corrisposti al personale più rilevante (c.d. «*golden parachute*»), in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, sono sottoposti a meccanismi di correzione ex-post (*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'art. 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, anche rilevante, i meccanismi di *malus/claw back* sono attivabili specificatamente in dipendenza della violazione delle clausole contenute nel “Patto di non concorrenza”.

8.10. 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.

8.11. 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.

PARTE 3 ^

9. POLITICHE DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

9.1. *Premessa*

La Banca si dota della presente Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della Politica di Remunerazione e Incentivazione aziendale. Per identificare il personale più rilevante, la Banca applica il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, individua e applica criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto annualmente; questo processo consente, infatti, di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Banca.

Il presente documento 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, ai sensi del par. 9.3.

Definizioni

Ai fini della presente disciplina si intende per:

- *Banca*: Banca Popolare Valconca S.p.A.;
- *Organo con funzione di controllo o Organo di controllo*: il Collegio Sindacale di Banca Popolare Valconca S.p.A.;
- *Organo con funzione di gestione ed Organo con funzione di supervisione strategica*: il Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare Valconca S.p.A.;
- *Funzioni aziendali di controllo*: le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni (11° aggiornamento Titolo IV, Circolare 285/2013); ai fini delle presenti disposizioni si considera funzione aziendale di controllo anche la Funzione Risorse Umane;
- *Personale*: i componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca;
- *Personale più rilevante*: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto

rilevante sul profilo di rischio della Banca;

- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari 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.

9.2. Identificazione Del Personale Più Rilevante

L'identificazione del personale più rilevante avviene in applicazione degli standard tecnici ABE definiti in ottemperanza al Regolamento delegato (UE) 604/2014. Tale approccio prevede l'identificazione del perimetro utilizzando criteri qualitativi e quantitativi volti ad individuare le figure che potenzialmente sono in grado di esporre la Banca oltre il profilo di rischio previsto dal *Risk Appetite Framework* (RAF) della Banca stessa.

La struttura organizzativa viene costantemente monitorata al fine di rilevare eventuali modifiche tali da richiedere una estensione del perimetro del personale più rilevante per la Banca.

Il processo di autovalutazione del personale più rilevante è coordinato dalla Direzione Generale, con il supporto della Funzione Risk Management, la cui partecipazione è finalizzata alla corretta applicazione dei criteri EBA per l'individuazione del personale in grado di assumere rischi rilevanti per la Banca, e della Funzione Risorse Umane. Il processo è, inoltre, supervisionato dalla Funzione Compliance per assicurarne la conformità rispetto alla normativa vigente e allo Statuto.

La Funzione Internal Audit verifica annualmente la rispondenza del processo seguito alla normativa interna.

L'autovalutazione prevede:

- una valutazione qualitativa volta a identificare le posizioni più rilevanti in virtù dell'importanza dei singoli ruoli, del processo di riferimento, delle responsabilità assunte e della possibilità di impattare in modo rilevante sulla rischiosità della Banca;
- una valutazione quantitativa basata sull'analisi delle componenti retributive.

9.3. Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante

Qualora la Banca ritenga che il personale identificato in attuazione dell'articolo 4, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 ("criteri quantitativi") possa non essere considerato come personale più rilevante, in conformità con quanto previsto dai paragrafi 2 e seguenti del medesimo articolo, essa:

- tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmette alla Banca d'Italia la notifica di cui all'articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (i.e., notifica delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro e inferiore a 750.000 Euro).

La notifica è corredata dalle informazioni individuate nel paragrafo 9.5. In essa la Banca motiva le ragioni delle esclusioni, fornendo chiara evidenza dei presupposti su cui esse si fondano e distinguendo chiaramente tra le situazioni di cui alla lettera a) e quelle di cui alla lettera b) dell'articolo 4, paragrafo 2, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014.

L'esclusione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui la notifica è trasmessa, ad eccezione delle esclusioni notificate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui la notifica è presentata. Non è tuttavia richiesta una nuova notifica per il personale già escluso nell'esercizio precedente, a condizione che la banca abbia accertato che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'esclusione era stata operata;

- tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, presenta alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, paragrafo 5, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (i.e., autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario).

L'istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle informazioni individuate nel paragrafo 9.5. La Banca d'Italia si pronuncia entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa.

L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza è presentata.

La notifica sub i) e l'istanza di autorizzazione sub ii) possono riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richiesto ai sensi del presente paragrafo. Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro (cfr. articolo 4, paragrafo 5, terzo periodo, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014) sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale.

9.4. Riconduzione del personale più rilevante ai sensi del Regolamento Delegato Ue del 4 marzo 2014 n. 604

ARTICOLO 3

Criteri qualitativi

Si considera che un membro del Personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se soddisfa uno qualsiasi dei seguenti criteri qualitativi:

CRITERI QUALITATIVI EX REG. DEL. UE N.604/2014	APPLICAZIONE IN BPV
1. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione	Consiglieri di Amministrazione
2. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica	Consiglieri di Amministrazione
3. appartiene all'alta dirigenza	Direttore Generale, Vice Direttore Generale
4. è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di <i>audit</i> interno	Responsabile Compliance & AML, Responsabile Risk Management, Responsabile Internal Audit Delegato SOS
5. ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»)	Non Applicabile
6. è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante	Non Applicabile
7. ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5	Non Applicabile
8. ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;	Non Applicabile

CRITERI QUALITATIVI EX REG. DEL. UE N.604/2014	APPLICAZIONE IN BPV
9. è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il <i>budgeting</i>, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica;	Responsabile Area Macchina Operativa, Responsabile Servizio Amministrazione e Contabilità, Responsabile Servizio Organizzazione, Responsabile Area Finanza, Responsabile Funzione PMO - Pianificazione e Controllo di Gestione, Responsabile Funzione Risorse Umane, Responsabile Funzione Segreteria Societaria e Legale, Responsabile Area NPL e Legal Unit Responsabile supervisione Area Finanza, Società prodotto e Sviluppo nuovi prodotti commerciali (in <i>staff</i> al Direttore Generale)
10. è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato	Non applicabile
11. in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro: a. è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o b. ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o c. è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b);	Responsabile dell'Ufficio Vigilanza e Controllo Crediti, Responsabile Area Crediti (considerati prudenzialmente, pur in presenza di facoltà creditizie sensibilmente inferiori alle soglie indicate)
12. in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro: a. ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie: i. in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente; o ii. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o b. è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);	Non applicabile

CRITERI QUALITATIVI EX REG. DEL. UE N.604/2014	APPLICAZIONE IN BPV
13. ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti: a. la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i); b. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99 o percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto;	Non applicabile
14. in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro: a. ha il potere di adottare tali decisioni; o b. è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;	Responsabile Area Commerciale, (Responsabile Segmento Privati e Responsabile Segmento Aziende & Estero)
15. ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).	Non applicabile

Criteri quantitativi

CRITERI QUANTITATIVI EX REG. DEL. UE N.604/2014	APPLICAZIONE IN BPV
Fatti salvi i paragrafi da 2 a 5, si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi: a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario; b) rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario; c) gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14).	Non applicabile
I criteri di cui al paragrafo 1 non si considerano soddisfatti se l'ente stabilisce che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché il membro o la categoria di personale di cui fa parte: a) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o b) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte	Non applicabile

CRITERI QUANTITATIVI EX REG. DEL. UE N.604/2014	APPLICAZIONE IN BPV
La condizione di cui al paragrafo 2, lettera b), è valutata sulla base di criteri oggettivi, che tengano conto di tutti gli indicatori di rischio e di performance pertinenti utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi a norma dell'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE, e sulla base dei doveri e dei poteri del membro del personale o della categoria di personale e del loro impatto sul profilo di rischio dell'ente rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del personale individuati in base ai criteri di cui all'articolo 3 del presente regolamento	Non applicabile
L'ente notifica all'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale l'applicazione del paragrafo 2 in relazione al criterio di cui al paragrafo 1, lettera a). La notifica espone la base sulla quale l'ente ha stabilito che il membro del personale in questione, o la categoria di personale alla quale appartiene, soddisfa una delle condizioni di cui al paragrafo 2 e, se del caso, include la valutazione effettuata dall'ente a norma del paragrafo 3. 5. L'applicazione del paragrafo 2 da parte dell'ente nei confronti di un membro del personale cui è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nel corso dell'esercizio precedente, o in relazione al criterio di cui al paragrafo 1, lettera b), è subordinata alla preventiva approvazione dell'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale dell'ente. L'autorità competente dà la sua approvazione preliminare soltanto se l'ente può dimostrare che una delle condizioni di cui al paragrafo 2 è soddisfatta, tenendo conto, con riferimento alla condizione di cui al paragrafo 2, lettera b), dei criteri di valutazione di cui al paragrafo 3. Se al membro del personale è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 1.000.000 di EUR nel corso dell'esercizio finanziario precedente, l'autorità competente dà la sua approvazione preliminare soltanto in circostanze eccezionali. Al fine di assicurare l'applicazione uniforme del presente articolo, l'autorità competente informa l'Autorità bancaria europea prima di dare la propria approvazione per quanto riguarda tale membro del personale.	Non applicabile

9.5. Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei risk-taker (cfr. Sezione I, par. 6.1)

La notifica di cui all'articolo 4, par. 4, e l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, par. 5, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (di seguito "Regolamento") contengono le informazioni di seguito elencate, oltre alla relazione annuale di valutazione da parte dell'*audit*, interno o esterno, sul processo di individuazione del personale più rilevante e sui suoi risultati, anche in relazione alle esclusioni richieste.

Le informazioni riguardanti la banca si riferiscono all'esercizio finanziario precedente e a quello in corso, rispetto al momento in cui la notifica o l'istanza di preventiva autorizzazione sono presentate.

La Banca Centrale Europea o la Banca d'Italia possono richiedere alla banca di fornire ulteriori informazioni.

1. Informazioni riguardanti la banca.

- a) la data di riferimento;
- b) il codice identificativo [del soggetto giuridico (*legal entity identifier*, LEI)];
- c) il numero dei membri del personale, espressi in *full time equivalent* (FTE);
- d) il numero dei membri del personale più rilevante, con evidenza:
 - i. del numero di quelli identificati in base ai criteri qualitativi di cui all'articolo 3 del Regolamento, suddiviso in relazione a ciascuna delle categorie in ragione delle quali i membri del personale più rilevante sono stati individuati;
 - ii. del numero di quelli identificati in base ai criteri quantitativi stabiliti nell'articolo 4 del Regolamento, con indicazione della categoria alla quale appartiene ciascun membro del personale più rilevante (alternativamente, lett. a, b, c del richiamato articolo 4, par. 1);
 - iii. del numero di quelli identificati in base a criteri ulteriori eventualmente stabiliti dalla banca, con indicazione di tali criteri.

2. Informazioni riguardanti il membro del personale per cui si notifica o richiede l'esclusione.

- a) Nome, società del gruppo di appartenenza, unità operativa/aziendale, dipartimento, funzione e linea gerarchica, nonché numero di dipendenti (espressi in FTE) sottoposti alla direzione del membro del personale;
- b) appartenenza o meno a una funzione di gestione/controllo dei rischi o a funzioni che assumono rischi per la banca e, in caso affermativo, la soglia (espressa in milioni di euro) di posizioni di rischio che tali funzioni possono assumere;
- c) appartenenza o meno a comitati e, in caso affermativo, il nome del comitato, il suo livello nella linea gerarchica e il suo potere di assumere decisioni di rischio, espresso in termini di percentuale del capitale primario di classe 1 (*Common Equity Tier 1*, CET1);
- d) l'ammontare totale della remunerazione (espressa in euro) e il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione riconosciuta al membro del personale nel precedente esercizio finanziario;
- e) i principali indicatori di *performance* relativi alla componente variabile della remunerazione del membro del personale;

- f) i criteri quantitativi in base ai quali il membro del personale è stato valutato come personale più rilevante (art. 4, par. 1, lett. a) oppure b) oppure c), del Regolamento);
- g) i criteri in base ai quali l'esclusione del membro del personale è richiesta (art. 4, par. 2, lett. a) oppure b), del Regolamento).

3. Ulteriori informazioni da trasmettere in caso di notifiche o richieste di esclusione in forza dell'art. 4, par. 2, lett. a), del Regolamento

Al fine di dimostrare che un membro del personale, o la categoria di personale cui questo appartiene, esercitano esclusivamente attività professionali in unità operative/aziendali che non sono rilevanti ai sensi dell'articolo 4, par. 2, lettera a), del Regolamento, le banche trasmettono altresì la seguente documentazione:

- a) una descrizione dettagliata ed esauriente dei compiti e delle responsabilità del membro del personale interessato o della categoria di personale cui questo appartiene;
- b) un organigramma dell'unità operativa/aziendale rilevante che illustri la struttura gerarchica e le linee di riporto gerarchico, incluso il membro del personale interessato o la categoria di personale cui appartiene. Qualora la definizione delle unità operative/aziendali all'interno della banca sia cambiata nell'esercizio finanziario corrente o nei due esercizi precedenti, la banca fornisce le ragioni di tale modifica;
- c) una descrizione dettagliata dell'allocazione del capitale interno all'unità operativa/aziendale interessata ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE per l'esercizio finanziario corrente e per i due esercizi finanziari precedenti;
- d) un quadro generale dell'allocazione del capitale interno a tutte le unità operative/aziendali, in conformità all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, per l'esercizio finanziario corrente e per i due esercizi finanziari precedenti;
- e) una dichiarazione esplicativa delle ragioni per cui la banca abbia riconosciuto al membro del personale, o alla categoria di personale cui questo appartiene, una remunerazione che soddisfa i criteri stabiliti nell'articolo 4, par. 1, del Regolamento, sebbene il membro del personale eserciti attività professionali in un'unità operativa/aziendale non rilevante;
- f) una dichiarazione motivata, esplicativa delle ragioni per cui il membro del personale, o la categoria di personale cui questo appartiene, non soddisfa i criteri qualitativi di cui all'articolo 3 del Regolamento;

Le banche intermedie e le banche di minori dimensioni o complessità operativa possono omettere la documentazione di cui alle lettere c) e d).

4. Ulteriori informazioni da trasmettere in caso di notifiche o richieste di esclusione in forza dell'art. 4, par. 2, lett. b), del Regolamento

Al fine di dimostrare che le attività professionali di un membro del personale, o di una categoria di personale, non hanno alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante ai sensi dell'articolo 4, par. 2, lettera b), del Regolamento, le banche trasmettono altresì la seguente documentazione:

- a) una descrizione dettagliata ed esauriente dei compiti e delle responsabilità del membro del personale interessato o della categoria di personale cui questo appartiene;
- b) un organigramma dell'unità operativa/aziendale rilevante che illustri la struttura gerarchica e le linee gerarchiche, incluso il membro del personale interessato o la categoria di personale cui appartiene;
- c) una descrizione dettagliata dei criteri oggettivi stabiliti nell'articolo 4, par. 3, del Regolamento che sono stati utilizzati per valutare che le attività professionali del membro del personale interessato, o della categoria di personale cui questo appartiene, non hanno alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante, specificando come tali criteri siano stati applicati e in che modo siano stati presi in considerazione tutti i pertinenti indicatori di rischio e di performance utilizzati ai fini della misurazione interna del rischio;
- d) una dichiarazione esplicativa delle ragioni per cui la banca abbia riconosciuto al membro del personale, o alla categoria di personale cui questo appartiene, una remunerazione che risponde ai criteri stabiliti nell'articolo 4, par. 1, del Regolamento, sebbene il membro del personale non abbia alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante;
- e) una dichiarazione motivata, esplicativa delle ragioni per cui il membro del personale interessato, o la categoria del personale cui questo appartiene, non soddisfa i criteri qualitativi di cui all'articolo 3 del Regolamento.

Le banche intermedie e le banche di minori dimensioni o complessità operativa possono omettere la documentazione di cui alla lettera c).

5. Ulteriori informazioni da trasmettere in caso di richieste di esclusione in forza dell'art. 4, par. 5, del Regolamento per membri del personale cui sia stata riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore a € 1.000.000

In aggiunta a quanto precede, nel presentare un'istanza di autorizzazione preventiva ai sensi dell'articolo 4, par. 5, del Regolamento per un membro del personale cui sia stata riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore a 1.000.000 di euro nel precedente esercizio finanziario, le banche trasmettono la seguente documentazione, al fine di dimostrare, tra l'altro, l'esistenza di circostanze eccezionali che potrebbero giustificare l'esclusione:

- a) una descrizione dettagliata delle circostanze eccezionali legate all'attività professionale del membro del personale interessato e il loro impatto sul profilo di rischio della banca. Una situazione altamente competitiva non può essere considerata come una circostanza eccezionale;
- b) una descrizione dettagliata di qualsiasi circostanza eccezionale legata alla remunerazione del membro del personale interessato che spieghi la ragione per cui la banca abbia riconosciuto al membro del personale una remunerazione pari o superiore a 1.000.000 di euro, sebbene, secondo quanto affermato, il membro del personale non abbia alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca.

9.6. Esito del processo di identificazione del Personale più rilevante

Conformemente ai dettami normativi e all'esito del processo di identificazione di cui alla presente Parte 3^a, 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
- Responsabile Funzione Segreteria Societaria e Legale ed Area NPL e Legal Unit, Responsabile Supervisione Area Finanza, Società Prodotto e Sviluppo nuovi prodotti (in *staff* al Direttore Generale), Responsabile Funzione PMO - Pianificazione e Controllo di Gestione, Responsabile Funzione Risorse Umane, Responsabile Area Commerciale, Responsabile Area Macchina Operativa, Responsabile Servizio Organizzazione, Responsabile Amministrazione e Contabilità, Responsabile Area Crediti, Responsabile Ufficio Vigilanza e Controllo Crediti, Responsabile Area Finanza
- Responsabili Funzioni di Controllo: Responsabile Compliance e Antiriciclaggio, Responsabile Risk Management, Responsabile Internal Audit.
- Delegato SOS

PERSONALE RILEVANTE					
Organo/Funzione	Num.	Ruolo	Codice Identificativo	Prima segnalazione	NOTE
Consiglio di Amministrazione	8	Consiglieri	/	SI	Avvicendamento CdA
Direttore Generale	1	DG	451358	SI	Avvicendamento Direttore Generale / Ex Id. 438265
Vice Direttore Generale, Segreteria Societaria e Legale / Area NPL e Legal Unit	1	VDG Responsabile	216870	NO	Nuova U.O. / Sostituisce Legale
Supervisione Area Finanza, Società prodotto e Sviluppo nuovi prodotti commerciali (in <i>staff</i> al Direttore Generale)	1	Responsabile	68625	SI	Nuovo ruolo
PMO - Pianificazione e Controllo di Gestione	1	Responsabile	451666	SI	Nuova U.O. / Sostituisce Budget e Controllo di Gestione / Ex Id. 292354
Risorse Umane	1	Responsabile	44000	NO	
Area Commerciale	1	Responsabile	67280	SI	Nuovo Responsabile / Ex Id. 438265
Segmento Privati	/	Responsabile	67280	SI	Nuovo Responsabile / Ex Id. 68625
Segmento Aziende & Estero	/	Responsabile	67280	SI	Nuovo Responsabile / Ex Id. 42969
Area Macchina Operativa	1	Responsabile	451718	SI	Nuova U.O.
Organizzazione	1	Responsabile	4727	NO	

Amministrazione e Contabilità	1	Responsabile	7657	NO	
Area Crediti	1	Responsabile	63784	NO	
Ufficio Vigilanza e Controllo Crediti	1	Responsabile	238801	SI	Nuova U.O. / Sostituisce Vigilanza Crediti / Ex Id. 235585
Area Finanza	1	Responsabile	56854	NO	
Compliance & AML	1	Responsabile	243175	SI	Nuovo ruolo / Sostituisce Compliance / Ex Id. 412259 – Sostituisce Antiriciclaggio / Ex Id. 258754
Internal Audit & DPO	1	Responsabile	412259	SI	Nuovo ruolo / Sostituisce outsourcer e accorpa Ispettorato / Ex Id. 4746
Risk Management	1	Responsabile	382743	NO	
Delegato SOS	1	Responsabile	258754	SI	Ex Antiriciclaggio Id. 258754
TOT. PERSONALE RILEVANTE	24				