

REGOLAMENTO POLITICHE
E PRASSI DI REMUNERAZIONE
E INCENTIVAZIONE BCC DI ROMA

MAGGIO 2017



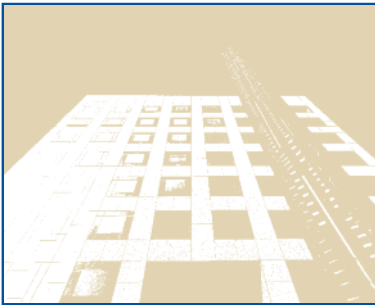
1. L'EVOLUZIONE DEL CONTESTO NORMATIVO

Il 18 novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, con il quale è stato inserito – nella Parte I, Titolo IV, “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” - il Capitolo 2, politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (nel seguito, per brevità, “le Disposizioni”).

Con tale aggiornamento l'Organo di Vigilanza recepisce le previsioni della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione tenendo conto dei vigenti indirizzi concordati nelle sedi internazionali (tra cui quelli dell'Autorità Bancaria Europea – ABE e del Financial Stability Board - FSB) e interviene sulla normativa previgente per tenere conto della prassi applicativa e delle evoluzioni del mercato.

La CRD IV, come già la precedente direttiva 2010/76/UE - cd. CRD III, reca principi e criteri specifici cui le banche devono attenersi al fine di definire – in favore di tutti i portatori di interesse, sistemi di remunerazione che siano: “in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.”

Con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni, il Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 è stato abrogato.



2. PRINCIPI E FINALITÀ DELLE POLITICHE REMUNERATIVE IN BCC DI ROMA

Le politiche e i sistemi di remunerazione adottati si incardinano nel complesso delle politiche della Banca con riferimento alle Risorse Umane, poggiate sulla centralità della persona e, quindi, sulla priorità di assicurare il rispetto della sua dignità in tutte le diverse manifestazioni.

Sono pertanto improntate all'impegno di assicurare le condizioni più idonee alla realizzazione professionale di tutti i dipendenti tramite la valorizzazione delle potenzialità dei singoli attraverso processi efficaci, equi e trasparenti, finalizzati a favorire, riconoscere e premiare le competenze professionali nonché il loro sviluppo. Ai dipendenti viene richiesto di esercitare consapevolezza etica, scrupolo professionale e logica di condivisione, gli stessi devono svolgere la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperare il massimo impegno nel conseguimento degli obiettivi assegnati (contribuendo alla diffusione della cultura aziendale e al raggiungimento degli obiettivi generali dell'organiz-

zazione aziendale) e svolgere con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento.

In ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le prassi di remunerazione che la Banca ha adottato sono in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo e sono collegate ai risultati aziendali definiti in sede di pianificazione strategica e operativa.

Le politiche citate si fondano sul rispetto della normativa e si ispirano ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata.

In particolare, il sistema di remunerazione e incentivazione della Banca si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto delle normative interne ed esterne e disincentivarne qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- favorire, negli Organi e nelle Funzioni a ciò deputate, le attività di controllo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, alla tutela ed alla fidelizzazione della clientela, al rispetto delle disposizioni di autodisciplina applicabili.

La Banca, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria non persegue – in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti – attività speculative e adotta un modello operativo tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio. L'attività della Banca si rivolge prevalentemente nei confronti dei soci e in un contesto di forte radicamento nel territorio, del quale è espressione.

La normativa aziendale non prevede un Comitato di Remunerazione pertanto le relative funzioni sono attribuite al Consiglio d'Amministrazione, con il contributo dei componenti degli organi indipendenti (Consiglieri non Esecutivi). In particolare, a integrazione dei compiti attribuiti allo stesso, si evidenziano i seguenti:

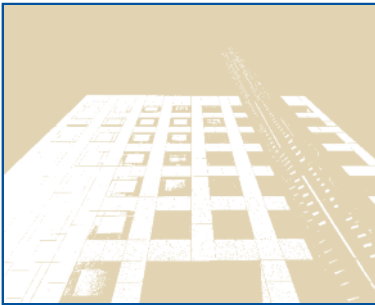
- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili (e addetti di inquadramento più elevato) delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;



- esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornire adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea.

Ciò premesso, la Banca ha definito le proprie politiche di remunerazione, fermo restando il rispetto delle disposizioni emanate, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva ovvero individuale, applicabile.

Le iniziative concernenti la politica della remunerazione adottata dall'azienda nonché le fasi di studio, redazione, revisione ed integrazione del presente Documento sono state condotte dalla funzione aziendale delle Risorse Umane, coadiuvate dalle funzioni Pianificazione, Revisione Interna, e Compliance che, in tale ambito, hanno effettuato inoltre le specifiche attività di rispettiva competenza.



3. PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In applicazione del paragrafo 6 delle Disposizioni e dei riferimenti a riguardo definiti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n.604 la Banca ha condotto un'autovalutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca) sulla cui base ha individuato i seguenti soggetti:

1. Componenti del Consiglio di Amministrazione
2. Componenti del Comitato Esecutivo
3. Direttore Generale
4. Vice Direttori Generali
5. Responsabile Area Governo Asset e Sviluppo
6. Responsabile Area Governo Rete e Commerciale
7. Responsabile della Direzione Revisione Interna
8. Responsabile della Direzione Compliance e Antiriciclaggio
9. Responsabile della Direzione Pianificazione e Gestione Rischi
10. Responsabile della Direzione Risorse Umane
11. Responsabile della Direzione Amministrazione e Bilancio
12. Responsabile della Direzione Crediti
13. Responsabile della Direzione Affari Enti e Aziende
14. Responsabile della Direzione Rete
15. Responsabile della Direzione Finanza
16. Responsabile della Direzione Legale e Contenzioso
17. Responsabile della Direzione Org. e Risorse Tecnologiche

18. Responsabile della Direzione Marketing e Commerciale
19. Responsabile della Direzione Monitoraggio e Gestione Crediti
20. Responsabile della Direzione Soci
21. Responsabile della Direzione Segreteria Organi e Relazioni Esterne
22. Direttori di Zona.

Al fine della corretta individuazione del personale più rilevante, è stato considerato quanto stabilito dalle disposizioni della CRD 4, relative agli RTS (Regulatory Technical Standards). L'esclusione dal perimetro dei soggetti rilevanti dei Responsabili di Servizio che partecipano ai comitati previsti dalla Banca, deriva dalla natura di supporto tecnico e meramente consultiva della loro partecipazione, senza la previsione di alcun potere decisionale.

4. COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli Organi Sociali della Banca si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia.

4.1 Amministratori

Gli Amministratori:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea e di un gettone di presenza e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- qualora componenti del Comitato Esecutivo, sono parimenti destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea / un gettone di presenza e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- in nessun caso gli Amministratori sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche;
- tutti gli Amministratori dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate anch'esse dall'Assemblea.

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche, si rappresenta che le disposizioni di Statuto assegnano, in particolare al Presidente, numerosi compiti e correlate responsabilità.

L'impegno è, in particolare, ravvisabile nelle disposizioni di Statuto che attribuiscono al Presidente un ruolo di coordinamento dei lavori del Consiglio



di Amministrazione e dell'Assemblea (art. 40, primo comma, e art. 26, Statuto) nonché l'onere di far pervenire ai componenti il Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari (cfr. art. 2381, primo comma, cod. civ.; art. 40, Statuto).

Tale attività comporta un raccordo con la Direzione che ha il compito – unitamente alla struttura – di predisporre la documentazione di natura tecnica per le riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Più in generale, il Presidente si pone quale interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati eventualmente costituiti, e comunque quale soggetto che indirizza l'attività degli Organi collegiali.

A questa funzione si aggiungono i compiti propri di legale rappresentante della società attribuiti al Presidente da norme statutarie e dal codice civile. Infine, nella specifica realtà della Banca, il Presidente è anche chiamato ad un particolare impegno nella relazione con la base sociale della stessa.

Analoghe considerazioni possono svolgersi per il Vice presidente sia per i profili di sostituzione del Presidente (art. 40 Statuto) che per i naturali rapporti di stretta collaborazione che si instaurano fra detti esponenti aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 39 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, i Vice Presidenti correlandone la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte.

L'ammontare della complessiva remunerazione del Presidente non deve comunque superare la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.



4.2 Sindaci

I Sindaci sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea e determinato sulla base delle relative tariffe professionali, di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo e del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea.

4.3 Componenti del Comitato di controllo sulla responsabilità amministrativa costituito ai sensi del D.Lgs. 231/01

Con riguardo ai componenti il Comitato, fermo quanto già riportato dianzi

riguardo ai compensi riconosciuti agli amministratori con particolari cariche statutariamente previste, i compensi sono fissi e determinati dal Consiglio di Amministrazione, tenendo conto della funzione e competenza specifica che i componenti dell'organismo sono chiamati a garantire.

5. IL PERSONALE DIPENDENTE

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile.

La parte del trattamento economico si compone principalmente delle seguenti voci:

- **componente fissa;**
- **componente variabile;**

Al fine di assicurare un prudente equilibrio fra le componenti fisse e variabili (c.d. "pay mix") della remunerazione per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, è stato fissato un limite massimo all'incidenza della componente variabile complessiva annua lorda sulla retribuzione fissa annua lorda, pari al 30%¹. Tale parametro rientra nei nuovi criteri normativi che fissano il limite massimo del rapporto tra componente variabile e componente fissa nella misura di 1:1². Inoltre in considerazione del contenuto valore di tale rapporto non si ritiene necessario parametrarlo al ruolo ricoperto in azienda ma di applicarlo alla totalità della popolazione aziendale.

Si precisa che nessuna componente variabile viene corrisposta attraverso piani basati su azioni, opzioni, o altri strumenti finanziari e che non sono erogate prestazioni non monetarie.

Esclusivamente per il "personale più rilevante", affinché la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca, una quota pari al 60% della remunerazione variabile viene corrisposta nell'anno successivo a quello di riferimento mentre la parte rimanente pari al 40% è soggetta a pagamento differito nell'arco di tre anni.



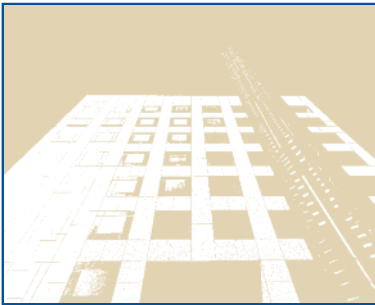
¹ Tale limite soddisfa anche il requisito previsto per le funzioni di controllo, per le quali il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione non supera il limite di un terzo.

² La CRDIV prevede l'introduzione di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione.

5.1 La remunerazione fissa

La parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità);
- buoni pasto e condizioni sui rapporti intestati ai dipendenti;
- eventuali "patti di non concorrenza" che si sostanziano in un'erogazione su base mensile, a fronte dell'assunzione di obblighi da parte del lavoratore in caso di cessazione del rapporto di lavoro;
- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il dirigente o riconoscere particolari prestazioni. I benefit possono comprendere il comodato d'uso di un'autovettura, telefono cellulare, ed in casi eccezionali (relativamente alle sole funzioni dirigenziali) per ragioni di interesse aziendale, di un'immobile.



5.2 La remunerazione variabile

La parte variabile della retribuzione è collegata ai risultati conseguiti nel breve e nel medio/lungo termine al fine di incrementare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali.

Fermi i principi già dianzi enunciati, gli incentivi sono definiti e misurati in una prospettiva di stabilità ed effettività dei risultati e improntati ai criteri in precedenza richiamati. I risultati sono relativi non soltanto all'andamento dei volumi ed ai margini economici di esercizio, ma anche al contenimento del rischio, all'adeguatezza degli assetti patrimoniali e, più in generale, all'attenzione all'equilibrio finanziario aziendale.

La parte variabile del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- Premio di risultato normato dal CCNL e dal Contratto Integrativo Interregionale (CIR);
- Sistema incentivante normato da CCNL e regolamentato aziendalmente;
- Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa (che

possono essere effettuate anche in occasione di particolari ricorrenze od eventi, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami di azienda).

Nel rispetto dei principi normativi, al fine di evitare situazioni di conflitto d'interesse, per le funzioni di controllo non sono previste erogazioni di premi legati a risultati economici.

In conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia, l'ammontare complessivo della componente variabile viene corrisposto solo se ritenuto 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.

Con riferimento a quest'ultimo aspetto, la Banca ha subordinato in maniera incondizionata l'effettiva erogazione della componente variabile legata al sistema incentivante al valore di specifici indicatori di rischio (illustrati nel Cap.0). Se anche un solo valore soglia di tali indicatori non fosse raggiunto, non sarebbe consentita di fatto l'erogazione del premio a nessun dipendente.

Le Banca richiede ai suoi dipendenti, 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.

5.2.1 Premio di Risultato

5.2.1.1 Dirigenti

Il premio annuale viene erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti, poiché la disposizione contrattuale citata non esprime parametri specifici ai quali è collegato il premio in parola, riferendosi, in via generica, ai "risultati aziendali conseguiti", l'erogazione dello stesso avviene in considerazione di criteri atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività e stabilità di detti risultati in termini di performance misurate al netto dei rischi, tenuto conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. I risultati in questione sono relativi non soltanto all'andamento dei volumi ed ai margini economici di esercizio, ma anche al contenimento del rischio, all'adeguatezza degli assetti patrimoniali e, più in generale, all'attenzione all'equilibrio finanziario aziendale.

5.2.1.2 Quadri Direttivi ed Aree Professionali

L'erogazione del premio di risultato è prevista dall'art. 48 del CCNL per i quadri direttivi e le aree professionali. Ha come presupposto incrementi di produttività e qualità del lavoro, nonché l'andamento economico del-



L'Azienda ed altri elementi di competitività definiti dal secondo livello di contrattazione collettiva, in coerenza con i parametri stabiliti dall'Accordo di rinnovo del CCNL del 21 dicembre 2012, in relazione ai risultati conseguiti da ciascuna BCC/CRA nell'anno di misurazione rapportati ai risultati ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti; l'ammontare del "Premio di risultato" non è preventivabile dato che, in relazione alle variabili stabilite in ambito collettivo, esso viene calcolato dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo sulla base anche dei risultati conseguiti dalle BCC/CRA a livello regionale previa verifica con le Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 1 del Contratto Integrativo Interregionale del 27 novembre 2009.

5.2.2 Il Sistema Incentivante

L'attuale sistema incentivante è stato sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione.

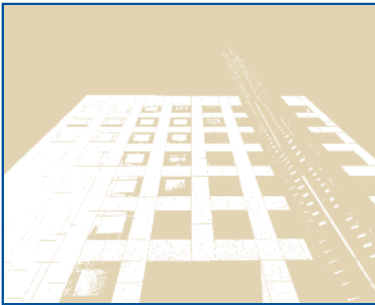
Il sistema proposto risulta essere in linea con la normativa vigente in materia di retribuzioni e garantisce il mantenimento dell'equilibrio patrimoniale della Banca nel medio/lungo periodo consentendo al contempo di distribuire la componente variabile in misura proporzionale alla creazione di valore concentrando le risorse economiche verso le risorse maggiormente meritevoli.

Il sistema permette di premiare, attraverso la misurazione della performance sia quantitativa che qualitativa, il personale che ha contribuito maggiormente al raggiungimento degli obiettivi aziendali in coerenza con i piani strategici aziendali tempo per tempo approvati dal Consiglio di Amministrazione. Nel perseguire gli obiettivi il personale deve assicurare assoluta correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili. I soggetti interessati devono svolgere la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno nel conseguimento degli obiettivi assegnati e svolgendo con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento.

La Banca per consentire la distribuzione del premio verifica che l'utile netto sia maggiore di zero e adotta annualmente un insieme di livelli di soglia (gate). Tali indicatori sono il Total Capital Ratio, la Quota di Patrimonio Libero, il RORAC³, l'Utile netto ante imposte ed accantonamenti per premio

³ Rorac: è uno degli indicatori utilizzati per valutare la redditività corretta per il rischio; tali indicatori, infatti, raffrontano il reddito prodotto con il capitale di rischio ad esso relativo, al fine di tenere conto della valutazione del rischio

$$\text{RORAC} = \frac{\text{Utile netto} + \text{Accantonamenti netti ai fondi per rischi e oneri} + \text{Rettifiche di valore su attività materiali e immateriali}}{\text{Capitale Interno Complessivo}}$$



di rendimento e sistema incentivante, ed il Margine Operativo Lordo. Il valore soglia degli indicatori suddetti viene determinato dal Consiglio di Amministrazione della Banca con periodicità annuale: il mancato raggiungimento di anche uno solo dei cinque valori soglia degli indicatori non consente l'erogazione del premio a nessun dipendente della Banca⁴. Nel caso in cui non sia possibile procedere all'erogazione, ma comunque in presenza di utile netto e solidità patrimoniale⁵, su proposta del Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione può attivare una clausola di salvaguardia (corrispondente ad un importo pari al 10% del premio erogabile in corrispondenza ad un raggiungimento degli obiettivi pari al 100%) al fine di premiare comunque il personale più meritevole. I premi vengono erogati nell'anno successivo a quello cui si riferiscono gli obiettivi assegnati e sono determinati con regole specifiche per ciascuna area della Banca secondo le logiche riportate nei paragrafi successivi.

5.2.2.1 Direttori⁶

L'erogazione della componente variabile è legata non solo al verificarsi di quanto previsto al paragrafo 0 che tiene conto, tra l'altro, del quadro dei rischi e della stabilità aziendale, ma anche della gestione complessiva della Direzione affidata, in coerenza con le direttrici strategiche, nel contesto del quadro valoriale di riferimento della mutualità cooperativa.

Tale gestione è valutata secondo quanto segue:

- Per il Direttore Generale e per i Vice Direttori Generali, la valutazione è redatta dal Presidente del Cda;
- La valutazione per ciascuno dei restanti Direttori di Sede e Direttori di Zona viene redatta dal responsabile gerarchico diretto.

5.2.2.2 Direttori con funzioni di Controllo

Per il Direttore della Direzione Revisione Interna, il Direttore della Pianificazione e Gestione Rischi, il Direttore della Direzione Compliance e Antiriciclaggio ed il Direttore delle Risorse Umane la valutazione è redatta dal Presidente del Cda sentito il parere del Presidente del Collegio Sindacale.

I responsabili suddetti hanno compensi fissi adeguati alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. Eventuali meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree dell'impresa soggette al loro controllo.

⁴ La mancata apertura del cancello non consente neppure il pagamento delle componenti differite relative ad anni precedenti e maturate nell'anno in corso (cd malus)

⁵ Ovverosia nel caso in cui vengano rispettati i valori soglia di Quota Patrimonio Libero e Total Capital Ratio previsti.

⁶ Per Direttori si intendono il Direttore Generale, i vice Direttori Generali, i Direttori di Sede (ad eccezione dei Direttori delle Funzioni di Controllo) ed i Direttori di Zona.



5.2.2.3 Personale di Direzione

Per il personale di Direzione l'andamento della Banca in termini di MOL determina la percentuale di popolazione premiabile in ogni Direzione⁷ andando a definire il montepremi totale disponibile per l'erogazione (Bonus Pool). Ciascun dipendente è associato ad un livello professionale per il quale sono previsti importi minimi e massimi di erogazione. Il sistema prevede che si possa premiare, in funzione dell'andamento della Banca, una percentuale di popolazione compresa tra il 40% e l'80% della popolazione totale. Rientrano in tale ambito anche i nuclei fidi, i Referenti Finanza, i Referenti Controlli, gli Specialisti Monitoraggio Crediti ed i Gestori del Credito.

5.2.2.4 Funzioni di Controllo

Nel rispetto dei principi normativi, che prevedono per le funzioni di controllo erogazioni di premi non legati a risultati economici, esclusivamente per il personale assegnato alla Direzione Revisione Interna, Direzione Pianificazione e Gestione Rischi, Direzione Compliance e Antiriciclaggio e Direzione Risorse Umane, il montepremi da erogare è fissato al 60% del Bonus Pool. Annualmente il Cda, sulla base di una valutazione qualitativa dell'operato di tali funzioni e sulla loro effettiva capacità di contribuire al contenimento dei rischi stabilisce se variare tale importo.

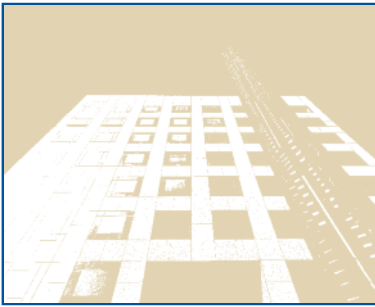
5.2.2.5 Personale di Agenzia e Coordinatori di Zona

Per quanto riguarda il personale di Agenzia e i Coordinatori di Zona è prevista l'assegnazione di obiettivi quantitativi (di agenzia e di coordinamento) il conseguimento dei quali comporta l'erogazione del premio. Il pagamento del premio avviene a partire dal conseguimento del 50% dell'obiettivo con un tetto fissato al 120%. Il valore del bonus cresce in maniera proporzionale e viene premiata tutta la popolazione in misura proporzionale al ruolo ricoperto.

Ad ogni livello professionale è assegnato un valore premio di riferimento (bonus target). Il valore della percentuale di conseguimento obiettivi moltiplicato per il bonus target di ogni livello professionale, determina il premio da pagarsi a ciascun dipendente.

⁷ Fanno eccezione a questa regola le funzioni di Controllo (Direzione Revisione Interna, Direzione Compliance ed Antiriciclaggio, Direzione Pianificazione e controllo rischi e Direzione Risorse Umane) per le quali si rimanda al relativo paragrafo.

⁸ Ad esito dei quali si determina l'ammontare da corrispondere, in via quindi differita, al "personale rilevante". Infatti prima della effettiva corresponsione del compenso, la remunerazione variabile maturata può ridursi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di compliance, etc (Rif. Politiche e prassi di remunerazione della Banca).



5.2.2.6 Vincolo all'erogazione individuale

Ai fini dell'erogazione del premio individuale, fatti salvi i criteri sopracitati, è sempre richiesto che il dipendente abbia ricevuto una valutazione positiva relativamente ai comportamenti organizzativi. Ne consegue che nessuna componente variabile legata al sistema incentivante viene erogata a dipendenti con valutazioni professionali negative.

5.2.3 Meccanismi di correzione ex post

La sostenibilità dei risultati nel medio/lungo termine è uno dei principi fondamentali dell'impianto regolamentare e per questo la Banca ha individuato dei meccanismi di correzione ex post (c.d. malus⁸), idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, da attivare sulla componente differita della remunerazione variabile.

Le quote differite sono soggette a regole di malus che portano all'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento di anche una sola delle soglie di accesso (Cap. 0.) previste per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota differita.

Sono soggetti a claw back gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che hanno determinato o concorso a determinare:

- comportamenti dai quali è derivata una perdita significativa, fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26, o quando il soggetto è parte interessata. Dell'articolo 53, commi 4 e ss del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

6. COLLABORATORI

La Banca usufruisce del contributo di un numero molto limitato di collaboratori esterni non legati ad esse da rapporto di lavoro subordinato. Si tratta di norma di soggetti muniti di competenze specifiche, necessarie per un periodo di tempo limitato, o nell'ambito di particolari progetti, che fungono da completamento e/o da supporto alle attività svolte dal personale dipendente. La remunerazione dei collaboratori esterni è formata dalla sola componente fissa.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la Banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Con riferimento ai collaboratori non iscritti in appositi albi, si è fatto riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.



7. ASSUNZIONI E CESSAZIONI

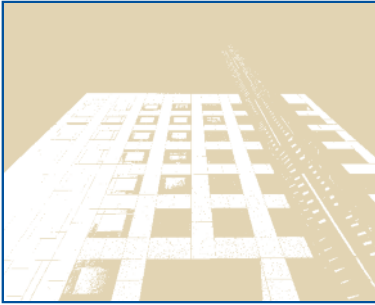
La remunerazione variabile garantita, nelle banche che rispettano i requisiti prudenziali, è ammessa solo in casi eccezionali per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona e concorre alla determinazione del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa.

La cessazione dal servizio del personale per iniziativa dell'azienda può avvenire attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale che, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi a vertenze, possono prevedere il riconoscimento di un'incentivazione all'esodo (cd Golden Parachutes) anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare), o in alternativa stabilire un importo massimo quale incentivo all'esodo pari a 30 mensilità, fermo restando il collegamento alle performance realizzate e ai rischi assunti.

Ai Quadri Direttivi e alle Aree Professionali compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 83 del relativo CCNL.

Ove ne ricorrano i presupposti, la Banca può disciplinare incentivi all'esodo, adottati in conformità alle Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia, rispondenti a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e finalizzati a favorire l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali



8. REVISIONE LEGALE DEI CONTI

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.Lgs. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.