



Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, Circolare 285 del 17/12/2013 e successive modificazioni ed integrazioni.



VERSIONE:

Assemblea Ordinaria dei Soci anno
2017

(convocata per approvazione bilancio di
esercizio 2016)

SOMMARIO

PREMESSA.....	2
IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	4
RAGIONI E FINALITÀ.....	5
REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	7
REMUNERAZIONE DELL’ALTA DIRIGENZA.....	8
REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO.....	9
REMUNERAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE RILEVANTE.....	10
LA RETRIBUZIONE PER IL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE - CRITERI E PARAMETRI	11
<i>GOLDEN PARACHUTES</i>	13
INFORMATIVA.....	15

PREMESSA

Preliminarmente, è necessario ricordare che persiste la forte attenzione da parte degli organismi di indirizzo e di vigilanza sulle politiche di remunerazione e, nello specifico, sui sistemi di incentivazione riservati agli amministratori e al management delle aziende di credito. In particolare, in data 18 novembre 2014 Banca d'Italia ha emanato le più recenti disposizioni di Vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione", che rivedono le disposizioni del marzo 2011 e recepiscono le previsioni della direttiva europea 2013/36/UE (CRD IV).

La CRD IV, come già la precedente direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 (CRD III), si pone come obiettivo quello di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholders, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener 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.

La Banca Popolare di Lajatico ritiene che il proprio capitale umano sia l'elemento strategico più importante per lo sviluppo dell'azienda e dell'attività. Al personale è dedicata la massima attenzione ed allo stesso è richiesta assoluta osservanza di comportamenti professionalmente qualificati ed eticamente corretti, improntati ai principi di lealtà, integrità e di fiducia nei confronti dell'azienda stessa, dei colleghi, dei soci e della clientela.

La Banca non si avvale di consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

Le banche sono inoltre state chiamate a svolgere un'accurata auto-valutazione per 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 banca. Questo processo, che deve basarsi 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 - è stato eseguito in sede di prima applicazione e lo sarà nel continuo.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha provveduto ad effettuare un'analisi delle disposizioni recate dalle disposizioni di Vigilanza di novembre 2014 e ad una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità ivi richiamato, in base al quale *"le banche osservano le presenti disposizioni con modalità appropriate alle loro caratteristiche ed alle dimensioni e complessità dell'attività svolta"*.

Ai fini dell'applicazione, le disposizioni sopra richiamate suddividono gli intermediari in tre categorie:

- i gruppi bancari "maggiori", con attivo consolidato superiore a 30 miliardi di euro, ai quali si applica interamente la disciplina;

- le banche “intermedie”, con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro, per le quali le disposizioni si applicano con modalità e in misura coerente con le loro caratteristiche.
- gli intermediari “minori”, con totale attivo pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che possono non applicare alcune disposizioni e non istituire il Comitato Remunerazioni;

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del fatto che la Banca Popolare di Lajatico appartiene alla categoria degli intermediari “minori”, ha deciso di avvalersi della facoltà di non applicare le disposizioni contenute in alcuni specifici paragrafi del Provvedimento. Segnatamente trattasi delle norme contenute nei seguenti paragrafi della circolare 285 di Banca d'Italia:

- Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.1, punto 3 (riconoscimento di una quota sostanziale di retribuzione variabile in azioni o strumenti innovativi e non innovativi di capitale);
- Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.1, punto 4 (differimento di una quota sostanziale della retribuzione variabile nel tempo);
- Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.1, punto 5 (meccanismi di correzione che operano durante il periodo di differimento);
- Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.2.1 (trattenimento per 5 anni e assoggettamento a meccanismi di rettifica ex post dei benefici pensionistici discrezionali);
- Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, par. 2, comma 4 (istituzione del “Comitato Remunerazione” nell’ambito dell’organo amministrativo).

Le funzioni previste per il “Comitato Remunerazione” saranno pertanto svolte dal Consiglio di Amministrazione.

Le scelte che le banche operano avvalendosi del principio di proporzionalità devono essere opportunamente motivate e formalizzate. A quest’ultimo riguardo si segnala che la Banca ha da sempre improntato la propria attività in maniera semplice e tradizionale, esercitando prevalentemente l’intermediazione del denaro - che viene raccolto e prestato attraverso la propria rete delle filiali – ed evitando di interessarsi a forme di “finanza sofisticata” o di “ingegnerizzazione finanziaria”. Il localismo, il particolare legame con il territorio di insediamento e l’attenzione ai bisogni dei propri soci e clienti costituiscono i motivi del successo della banca.

IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

Come prescritto dalle disposizioni contenute nel Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014 e seguendo il processo indicato nel medesimo, il Consiglio di Amministrazione ha svolto un’accurata valutazione per 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 banca. L’attività ricognitiva è stata basata sui seguenti elementi caratteristici:

- responsabilità;
- livello gerarchico;
- attività svolta;
- deleghe attribuite.

A seguito della suddetta disamina, Il Consiglio considera “soggetti rilevanti”:

- i componenti l’Organo di Direzione Generale, ovvero:
 - il Direttore Generale;
 - il Vice Direttore Generale;
- i responsabili delle funzioni di controllo interno, ovvero:
 - il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio;
 - il Responsabile della Funzione Compliance;
 - il Responsabile della Funzione Controllo e Gestione del Rischio (Risk Manager);
 - il Responsabile della Funzione Ispettorato;
 - Il Responsabile della Funzione di Internal Audit.
- Il restante personale rilevante, ovvero:
 - I due Direttori Capo Area;
 - Il Direttore Organizzazione e Processi.

Si precisa che la Funzione di Internal Auditing è attualmente esternalizzata e che è stato nominato un referente interno per tale attività esternalizzata.

Non sussistono Amministratori esecutivi che, come tali, in base alle disposizioni, andrebbero ricompresi fra il “personale più rilevante”.

Tanto premesso, in applicazione del già citato principio di proporzionalità e nel rispetto degli obiettivi del Provvedimento, il Consiglio di Amministrazione ha definito le politiche di remunerazione della banca che tengono conto, da un lato, degli specifici profili organizzativi, dimensionali e di esposizione al rischio e, dall'altro lato, della disciplina contrattuale esistente con il personale (C.C.N.L. di settore e Contratto Integrativo Aziendale).

RAGIONI E FINALITÀ

Preliminarmente, si ritiene importante riportare, in estrema sintesi, i principi e le logiche gestionali che, da tempo, costituiscono la base di tutta l'attività aziendale e ne compongono il "DNA" strategico e gestionale.

In particolare:

- operatività priva di conflitti d'interesse;
- gestione basata su mentalità imprenditoriale e non burocratica;
- meccanismi di "governance" che ricerchino il giusto equilibrio fra le esigenze di continuità e di innovazione;
- chiara individuazione e rispetto dei ruoli in ottica di presa di responsabilità a tutti i livelli.

Anche il personale, fino ai livelli esecutivi, è permeato di questi concetti, secondo una precisa impostazione operativa che prevede una comunione di intenti ed una condivisione degli obiettivi tra l'organo amministrativo e la struttura tecnica e, contestualmente, un rispetto reciproco delle attribuzioni peculiari di ogni funzione. Quindi:

- Il Consiglio di Amministrazione, di concerto con la Direzione Generale, definisce le strategie e gli indirizzi, fissando le regole comportamentali e le metodiche dei processi aziendali;
- ampio esercizio delle deleghe rispetto alle diverse fasi della gestione;
- previsione di reporting puntuale e significativo, ai diversi livelli, funzionale alla verifica del rispetto delle norme e degli obiettivi prefissati.

Riguardo a quanto esposto ed alle conseguenti politiche remunerative, la Banca Popolare di Lajatico fa pienamente proprie le considerazioni espresse in tal senso dall'Organo di Vigilanza che di seguito riportiamo:

adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della banca possono favorire la competitività e il governo delle imprese bancarie. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave 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 le politiche di prudente gestione del rischio della banca e con le sue strategie di lungo periodo. In particolare, le

forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. stock option) o collegate alla performance aziendale, devono essere parametrize al rischio assunto dalla banca e strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

A norma dell'art. 34 dello Statuto Sociale ai Consiglieri di Amministrazione sono assegnate medaglie di presenza, per la partecipazione alle sedute del Consiglio, ed un compenso fisso nella misura stabilita dall'Assemblea.

Tutti gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato.

Non sono previste componenti variabili dei compensi degli amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, in aggiunta ai compensi di cui al primo comma del presente articolo, stabilisce la remunerazione degli amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea. A tale riguardo, evidenziamo che al Presidente ed al Vice Presidente è assegnata una indennità di rappresentanza e di funzione, nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Quindi, il sistema di remunerazione degli Amministratori appare in linea con la normativa regolamentare.

Non sono previsti piani di stock option e, conformemente a tale principio, non sono previsti piani di incentivazione a base azionaria a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Non sono inoltre previsti emolumenti o indennità, diversi da quelli di legge, da corrisondersi in caso di scioglimento del rapporto.

Per l'anno 2017 non sono previste variazioni agli emolumenti. Pertanto, tali emolumenti restano disciplinati secondo quanto stabilito dall'Assemblea dei Soci del 19/5/2012 e dal Consiglio di Amministrazione in data 23/5/2013, ovvero:

- Euro 10.000,00, per ogni Consigliere, ai sensi dell'Art. 34, primo comma, dello Statuto Sociale;
- Euro 500,00 a titolo di medaglia di presenza, ex art. 34 dello Statuto Sociale, per la partecipazione ad ogni riunione tenutasi nel corso dell'esercizio (oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato);
- Euro 50.000,00 per la carica di Presidente, ex art. 34, secondo comma dello Statuto Sociale;
- Euro 10.000,00 per la carica di Vice Presidente, ex art. 34, secondo comma dello Statuto Sociale.

REMUNERAZIONE DELL'ALTA DIRIGENZA

Non è attualmente prevista una parte variabile della retribuzione legata al raggiungimento di obiettivi specifici per l'Organo di Direzione Generale.

Tale Organo è composto da:

- Direttore Generale;
- Vice Direttore Generale.

La componente fissa della retribuzione dei componenti l'Organo di Direzione ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione; essa è corrisposta attendendosi il conseguimento degli obiettivi quali-quantitativi che l'azienda si pone.

Nella componente fissa sono ricompresi i "fringe-benefits" (auto aziendale eventualmente assegnata, coperture assicurative beneficate come da CCNL/CIA, buoni pasto, credito a tasso agevolato, ecc.).

La rilevanza del peso della componente fissa deve essere tale da ridurre il rischio di comportamenti orientati al rischio e da scoraggiare iniziative focalizzate su risultati esclusivamente di breve termine.

La retribuzione variabile dei componenti l'Organo di Direzione, solo eventuale, mira a riconoscere il merito in caso di raggiungimento di risultati particolarmente positivi.

La corresponsione di questa eventuale tipologia di retribuzione potrà avvenire previa valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione il quale, così come previsto al Titolo IV, Cap. 2, Sezione III, par. 2.1 della Circolare 285 della Banca d'Italia, utilizzerà criteri chiari ed esplicherà il processo decisionale seguito portandolo a conoscenza dell'Assemblea dei Soci.

In ogni caso, la retribuzione variabile non potrà essere superiore al 15% della retribuzione fissa annua lorda (RAL) percepita da ciascun soggetto, per tale intendendosi la somma di stipendio, scatti di anzianità, ristrutturazione tabellare ed eventuale assegno ad personam.

Tra i criteri di valutazione dovranno prioritariamente essere presi in considerazione: la rischiosità dell'attività svolta, la patrimonializzazione e la continuità dei risultati (almeno 3 esercizi). In via residuale si potrà tenere conto dei volumi e della redditività. Il tutto dovrà essere posto a confronto con i risultati raggiunti da un gruppo di riferimento di aziende (peer group) individuato, di volta in volta, dal Consiglio di amministrazione sulla base di: area geografica, modello di business, dimensione.

REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

La componente fissa della retribuzione dei Responsabili delle Funzioni di controllo, così come per l'Alta Dirigenza, ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione; essa è corrisposta attendendosi il conseguimento degli obiettivi quali-quantitativi che l'azienda si pone.

Nella componente fissa sono ricompresi i "fringe-benefits" (auto aziendale eventualmente assegnata, coperture assicurative beneficate come da CCNL/CIA, buoni pasto, credito a tasso agevolato, ecc.).

La retribuzione variabile è preclusa ai responsabili delle funzioni di controllo prima elencate: ciò al fine di eliminare drasticamente ogni rischio di interferenza con le attività esercitate da questi soggetti.

REMUNERAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE RILEVANTE

Con la dovuta proporzionalità, vengono applicati i criteri e i parametri previsti per il “restante personale dipendente”.

LA RETRIBUZIONE PER IL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE - CRITERI E PARAMETRI

Per quanto attiene invece tutto il restante personale dipendente, sia la retribuzione fissa, sia quella variabile, sono disciplinate dai contratti di lavoro (nazionale ed aziendale). Si evidenzia che il Contratto Integrativo Aziendale, nel disciplinare i criteri di determinazione del “Premio di Produttività” spettante ai dipendenti appartenenti alle “Aree Professionali” (impiegati e quadri) prevede che una parte di retribuzione variabile, scarsamente significativa rispetto al totale percepito da ogni singolo dipendente, sia ancorata agli incrementi dei volumi gestiti dall’Istituto (raccolta diretta, raccolta indiretta ed impieghi economici).

L’altra parte di retribuzione variabile, più significativa rispetto alla precedente, è in ogni caso percentualmente limitata rispetto alla retribuzione complessiva.

Il suddetto premio di produttività spetta ad ogni dipendente – non responsabile di funzioni di controllo -, a prescindere dalla mansione svolta all’interno dell’azienda ed è parametrato in base all’inquadramento (grado) di ogni dipendente.

Di seguito si rappresenta sinteticamente quanto disciplinato dal CIA vigente riguardo alla metodologia di determinazione del premio di produttività del suindicato personale dipendente:

- A. una quota correlata al risultato di gestione;
- B. una quota correlata ai volumi prodotti nell’anno.

L’importo ottenuto attraverso i calcoli costituisce la somma da suddividere fra il personale previa riparametrazione in base al livello di inquadramento contrattuale.

L’erogazione del premio aziendale è subordinata al raggiungimento di un giudizio professionale positivo da parte del singolo lavoratore.

Previa valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direzione Generale, potranno essere riconosciute erogazioni “una tantum” ai soggetti che si sono particolarmente distinti, per impegno e dedizione, nell’attività svolta. In ogni caso, questa parte di retribuzione sarà sempre contenuta entro livelli modesti.

A riguardo si ritiene essenziale precisare quanto appresso.

Raccogliendo le raccomandazioni e i suggerimenti espressi dalla funzione di Internal Audit riguardo alla metodologia seguita, il Consiglio di Amministrazione ha emanato le seguenti determinazioni:

- 1) In occasione del prossimo rinnovo del “Contratto Integrativo Aziendale”, ormai imminente, nel calcolo della componente variabile della retribuzione riveniente da trattative sindacali, saranno introdotti i meccanismi di correzione *ex post – malus* o *claw back* (ad esempio mediante l’introduzione di modalità atte a garantire gli interessi aziendali in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, cd clausole di *claw back* ed attraverso meccanismi di correzione della componente di incentivazione per la parte maturata ma ancora non erogata, cd sistemi di *malus*);

2) Le modeste erogazioni discrezionali che il Consiglio di Amministrazione può stabilire annualmente su proposta della Direzione e erogare sotto forma di Una Tantum saranno assoggettate ai seguenti requisiti:

- Importo lordo non superiore al 7% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) di ciascun beneficiario con il massimo di € 4.000;
- Erogazioni possibili solo se nell'esercizio precedente siano stati rispettati i seguenti indici aziendali:
 - o Solidità: Total Capital Ratio non inferiore al 10%;
 - o Rischiosità: indice Sofferenze/Impieghi non superiore al 5%;
 - o Redditività: ROE (Utile Netto/Patrimonio Netto) non inferiore al 2%.

Stante l'esiguità degli importi così determinati, si ritiene non necessaria l'introduzione di forme di *retention* quali le formule *malus* o *claw back* citate in precedenza.

GOLDEN PARACHUTES

In base alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia rientrano nei cosiddetti *Golden Parachutes* i compensi pattuiti individualmente in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica. Sono compresi tra i *Golden Parachutes* anche il compenso corrisposto in base ad un patto di non concorrenza e l'indennità di mancato preavviso per la parte eccedente rispetto a quanto previsto dalla legge.

Le regole di seguito enunciate si applicano esclusivamente ai componenti dell'Organo di Direzione Generale e al personale rilevante.

L'importo dei *Golden Parachutes* è collegato alle annualità di servizio che verranno concesse al personale interessato; in particolare, tale importo è conteggiato fino ad un massimo di 3 annualità di remunerazione fissa per la Direzione Generale e fino ad un massimo di 2 annualità per il personale rilevante. In ogni caso, l'importo erogato non può mai essere superiore a 250.000 euro. I pagamenti non possono comunque eccedere quanto previsto da leggi, norme e contratti collettivi applicabili.

All'interno dei limiti sopra menzionati, le annualità/frazioni di annualità che verranno corrisposte dipendono dai seguenti fattori: età e condizioni personali, anzianità di servizio, ruolo e posizione organizzativa ricoperti, categoria di appartenenza, performance storica e contributo professionale dato alla Banca, motivazione alla base della cessazione del rapporto.

L'erogazione avviene inoltre nel rispetto dei seguenti criteri:

- Differimento temporale dell'importo, in caso di erogazione a favore di un componente dell'Organo di Direzione Generale, in 3 anni, con una quota up-front corrisposta alla cessazione del rapporto, pari al 70%, quota corrisposta nel secondo anno pari al 20% e nel terzo del 10%;
- Differimento temporale dell'importo, in caso di erogazione a favore del personale rilevante, in 2 anni, con una quota up-front corrisposta alla cessazione del rapporto, pari all'80% e una quota corrisposta nel secondo anno pari al 20%;
- Meccanismi di correzione ex-post, con annullamento di quote non ancora corrisposte (*malus*) e restituzione di quanto già erogato (*claw-back*), in caso di accertati comportamenti fraudolenti, di colpa grave o di comportamenti da cui siano derivate significative perdite, posti in essere dalla risorsa durante il periodo lavorativo in Banca ed emersi successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro.

In base alle nuove disposizioni statutarie in tema di "Competenze Dell'Assemblea" che specificatamente all'articolo 22 dispongono, testualmente, che *"approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli amministratori, dei sindaci, dei dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari nonché i criteri per la determinazione del compenso da accordare al personale più rilevante, come definito dalla normativa anche regolamentare pro tempore vigente, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro*

applicazione”, il Consiglio di Amministrazione chiede espressa approvazione all’Assemblea dei Soci dei criteri proposti a base dei *Golden Parachutes*.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, a seguito dell’eventuale approvazione da parte dell’Assemblea dei criteri proposti a base dei *Golden Parachutes* e attenendosi al principio di sana e prudente gestione, ritiene opportuno stipulare con il Direttore Generale, Sig. Salvadori Daniele, un “patto di non concorrenza” che entrerà in vigore all’atto dello scioglimento del rapporto di lavoro in corso fra le due parti: salvo che lo scioglimento del rapporto sia dovuto al decesso del dipendente o ad invalidità permanente, tale da impedire l’esercizio dell’attività lavorativa e sopravvenuta nel corso del rapporto di lavoro, applicandosi in tal caso le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione con delibera 19.5.2011 in tema di estensione ai dirigenti dei benefici di cui all’art. 6 del C.I.A.

Con il suddetto accordo, il Direttore Generale si impegnerà a non svolgere attività bancaria, finanziaria o comunque attività che possa avere un effetto concorrenziale con quelle svolte dalla Banca Popolare per un periodo di 5 anni a partire dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione propone di corrispondere al Sig. Salvadori Daniele, sulla base della sua età e condizioni personali, della sua anzianità di servizio, del suo ruolo e posizione organizzativa ricoperti e del contributo professionale dato alla Banca, un importo fisso, nel rispetto dei criteri proposti a base dei *Golden Parachutes*, di euro 200.000 (duecentomila/00), corrispondente a poco più di un’annualità (euro 195.000 anno 2016). Il corrispettivo dell’accordo sarà pagato nei 3 anni successivi all’interruzione del rapporto di lavoro: per il 70% nel corso del primo anno, per il 20% nel secondo anno e per il 10% nel terzo anno.

Il corrispettivo previsto sarà, inoltre, soggetto a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw-back) in caso di accertati comportamenti fraudolenti, di colpa grave o di comportamenti da cui siano derivate significative perdite, posti in essere dal Sig. Salvadori Daniele durante il periodo lavorativo in Banca ed emersi successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il suddetto patto non si ponga in contrasto con i criteri proposti a base dei *Golden Parachutes* e con le Disposizioni di Vigilanza in materia e, pertanto, ne chiede espressa approvazione all’Assemblea dei Soci.

INFORMATIVA

Annualmente, in sede di approvazione del bilancio di esercizio, sarà fornita all'Assemblea dei soci una informativa sulla attuazione delle politiche retributive. Quest'ultima sarà prevalentemente di tipo quantitativo e sarà volta ad informare l'Assemblea in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche con particolare riguardo alle componenti variabili e ad evidenziarne la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti. Ove disponibili, saranno fornite informazioni di tipo statistico anche rispetto al trend di settore o ad operatori con caratteristiche analoghe.