



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
2019

(convocata per approvazione bilancio di
esercizio 2018)

SOMMARIO

PREMESSA.....	2
IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	4
RAGIONI E FINALITÀ.....	7
REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	8
REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE.....	9
REMUNERAZIONE DELLA DIREZIONE GENERALE	10
REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO.....	10
REMUNERAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE RILEVANTE	11
LA RETRIBUZIONE PER IL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE - CRITERI E PARAMETRI	12
<i>PATTI DI NON CONCORRENZA E GOLDEN PARACHUTES</i>	14
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 23 ottobre 2018 la Banca d'Italia ha emanato l'aggiornamento n. 25 alla circolare n. 285/2013 nel quale rivede le disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione" (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) già emanate in data 18 novembre 2014 per recepire le previsioni della direttiva europea 2013/36/UE (CRD IV) e rivedere le disposizioni di marzo 2011.

Le disposizioni di vigilanza si pongono 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 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. 2.2.1 (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.

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto Sociale, attualmente ha delegato la funzione di gestione operativa della banca a una Direzione Generale composta da un Direttore Generale e da un Vice Direttore Generale le cui politiche di remunerazione, in linea con le disposizioni di vigilanza, sono specificate e comunicate all’Assemblea dei Soci con il presente documento. Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione decidesse di riorganizzare tale impostazione di deleghe conferendole a un amministratore, in conformità a quanto previsto dallo Statuto Sociale agli artt. 20, 30, 32, 33, 38, 39, 40 e 50, a costui non sarà attribuito un compenso che comporti per la banca un costo complessivo superiore a quello attualmente sostenuto per la remunerazione del Direttore Generale.

IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

A norma delle vigenti Disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione svolge annualmente un'accurata valutazione per identificare il “personale più rilevante”, cioè il personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (c.d. Risk Takers). In particolare l'individuazione di tali soggetti deve soddisfare, come prescritto dalle disposizioni contenute nel Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014 (*Regulatory technical standards*), uno qualsiasi dei seguenti criteri qualitativi e/o quantitativi:

Criteri Qualitativi

1. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione;
2. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica;
3. appartiene all'Alta Dirigenza;
4. è responsabile per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno;
5. ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di una 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)
6. è a capo di una unità operativa/aziendale rilevante;
7. ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in una unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5;
8. ha responsabilità dirigenziali in una unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;
9. è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica;
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;
11. in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0.5% del capitale di classe 1 della Banca e pari ad almeno 5 milioni di euro, il membro:
 - a. è responsabile dell'avvio delle proposte di concessioni di credito e della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni di rischio; 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);
12. in caso di deroga per le 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 di classe 1 della Banca;

- ii. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni ai fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio della Banca per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile;
 - o
 - b. è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);
13. ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare la Banca 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 della Banca e per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora la Banca 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
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;
15. ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).

Criteri Quantitativi

1. gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a € 500.000,00 nel precedente esercizio finanziario;
2. rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario;
3. 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 qualitativi di cui sopra nei punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14)

Ponendo particolare attenzione ai livelli di responsabilità, livello gerarchico, attività svolta e deleghe attribuite all'interno della struttura aziendale, il Consiglio di Amministrazione ha individuato quali "soggetti rilevanti" della banca i seguenti profili:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione:
- 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 CROR;
- Il Responsabile della Funzione di Internal Audit.
- i tre Direttori Capo Area
 - Capo Area Centro;
 - Capo Area Est;
 - Capo Area Ovest;
- Il Direttore Organizzazione e Processi.

In particolare, l'esito della valutazione ha richiamato i soggetti che rispecchiano le seguenti caratteristiche qualitative:

- ❖ Componenti dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione e di supervisione strategica (i Consiglieri e la Direzione Generale);
- ❖ Alta dirigenza (compresa la Direzione Generale);
- ❖ Personale 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 audit interno (Funzioni di Controllo);
- ❖ ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di una 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) (i Capo Area)
- ❖ è a capo di una unità operativa/aziendale rilevante (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.

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;
- 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 dei consiglieri e del management 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."

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 corrispondersi in caso di scioglimento del rapporto.

Gli emolumenti sono attualmente disciplinati secondo quanto stabilito dall'Assemblea dei Soci del 19/5/2012, dal Consiglio di Amministrazione in data 23/5/2013 e, per quanto riguarda il Presidente, dal Consiglio di Amministrazione del 29/03/2018, 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 75.000,00 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 DEL COLLEGIO SINDACALE

A norma dell'art. 41 dello Statuto Sociale al Collegio Sindacale sono assegnate medaglie di presenza, per la partecipazione alle sedute del Consiglio, ed un compenso fisso nella misura stabilita dall'Assemblea oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni. Ai compensi legati alle attività indicate nello Statuto Sociale, al Collegio Sindacale devono essere aggiunti i compensi relativi alle funzioni svolte in qualità di ODV ex D.Lgs. 231/01.

In particolare, gli emolumenti, per l'attuale mandato relativo al triennio 2017/2019, sono disciplinati secondo quanto stabilito dall'Assemblea dei Soci del 08/04/2017, ovvero:

- Euro 500,00 a titolo di medaglia di presenza, ex art. 41 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 21.000,00 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, ex art. 41 dello Statuto Sociale;
- Euro 14.000,00 per la carica di Sindaco effettivo del Collegio Sindacale, ex art. 41 dello Statuto Sociale.

REMUNERAZIONE DELLA DIREZIONE GENERALE

Non è attualmente prevista una componente variabile della retribuzione legata al raggiungimento di obiettivi specifici per l'Organo di Direzione Generale, compresa quella prevista dal Contratto Collettivo.

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...).

Tale impostazione risponde al principio che il raggiungimento dei risultati previsti sia insito nel ruolo ricoperto e tende ad eliminare il pericolo di comportamenti orientati al rischio ed a scoraggiare iniziative focalizzate su risultati esclusivamente di breve termine.

REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

La componente fissa della retribuzione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, così come per la Direzione Generale, 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” ad eccezione della componente variabile della remunerazione. In particolare, tali importi:

- sono soggetti a meccanismi di correzione ex post (c.d. *claw back*) di durata pari a 5 anni nel caso in cui emergano comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca;
- le somme erogate sotto forma di “una tantum” sono corrisposte per il 50 % nell’anno in cui vengono deliberate e per il restante 50 % con un anno di differimento.

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, rinnovato in data 18/12/2018, nel disciplinare i criteri di determinazione del “Premio di Produttività” spettante ai dipendenti appartenenti alle “Aree Professionali” (impiegati e quadri), basato prevalentemente sull’indice di redditività aziendale, prevede anche 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, raccolta gestita ed impieghi economici).

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 sulla base degli obiettivi di budget indicati dalla Direzione Generale.

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 assunto le seguenti determinazioni:

- 1) In occasione del rinnovo del “Contratto Integrativo Aziendale” avvenuto in data 18/12/2018, è stato inserito l’art. 30 con il quale sono stati introdotti i meccanismi di correzione *ex post* – *malus* o *claw back*; in particolare si indica, letteralmente, che “*in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, per quanto non previsto dal CCNL ABI, sono soggetti alle clausole di “malus” e “claw back” gli incentivi riconosciuti e/o pagati con riferimento alla performance dei due esercizi precedenti (Premio di Produzione ex art. 13 ed eventuali Una Tantum)*”;
- 2) Le 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 contemporaneamente i seguenti indici aziendali:
 - o Solidità: Total Capital Ratio non inferiore al 12,50%;
 - o Rischiosità: indice Crediti deteriorati/ Impieghi complessivi non superiore al 13,00%;
 - o Redditività: ROE (Utile Netto/Patrimonio Netto) non inferiore al 1,00 %;

In particolare, non saranno comunque riconosciute somme a titolo di retribuzione "Una Tantum" nel caso in cui gli indici Total Capital Ratio, Crediti deteriorati/Impieghi complessivi e ROE risultassero peggiori rispetto ai valori limite "Early Warning" indicati nel piano di risanamento deliberato nell'anno 2019¹;

- Totalità delle erogazioni non superiore al 0,1% del Patrimonio Netto indicato nell'ultima rilevazione trimestrale.

¹ Il piano di risanamento deliberato nel corso dell'anno 2018 riporta i seguenti limiti "Early Warning":

- TCR: 12,34% (valore indice al 31/12/2018: 14,69%)
- Crediti deteriorati/impieghi complessivi: 16,00% (valore indice al 31/12/2018:12,23%)
- ROE: 0,00% (valore indice al 31/12/2018: 2,36%)

PATTI DI NON CONCORRENZA E 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 per le quote che eccedono l'ultima annualità di remunerazione fissa 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.

Stante la decisione della banca di erogare a titolo di patto di non concorrenza importi non superiori all'ultima annualità di remunerazione fissa, le suddette somme non rientrano nella definizione di Golden Parachute ai sensi della normativa vigente, ma nella sola definizione di componente variabile della remunerazione².

Attualmente è in essere un unico patto di non concorrenza stipulato con il Direttore Generale 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 19/05/2011 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. In considerazione di tale impegno, 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, sarà corrisposto un importo fisso di euro 200.000 (duecentomila/00), inferiore all'ultima annualità di remunerazione fissa. 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 dalle Disposizioni di Vigilanza in materia.

² Come indicato nella tavola di resoconto alla consultazione del 25° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 di Banca Italia, gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza per la quota per ciascun anno di durata del patto non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, *“pur essendo remunerazione variabile, non sono soggetti alle relative regole (i.e., collegamento con la performance e i rischi, differimento, uso degli strumenti finanziari, cap, ecc...)”*.

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.