



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
2021

(convocata per l'approvazione del bilancio di
esercizio 2020)

SOMMARIO

PREMESSA	2
IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	4
RAGIONI E FINALITÀ.....	7
SOSTENIBILITÀ	8
REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	9
REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	11
REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI VERTICE	12
REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	13
REMUNERAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE RILEVANTE	14
LA RETRIBUZIONE PER IL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE - CRITERI E PARAMETRI	15
PATTI DI NON CONCORRENZA E GOLDEN PARACHUTES.....	17
INFORMATIVA.....	19

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, nella seduta consiliare del 19/12/2019, ha deliberato il nuovo Progetto di Governo Societario con il quale ha conferito le deleghe ad un Amministratore (in conformità a quanto previsto dallo Statuto Sociale agli artt. 20, 30, 32, 33, 38, 39, 40 e 50) e ha escluso la nomina di un nuovo Direttore Generale in conformità alle disposizioni della Banca D’Italia declinate all’interno della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (*“Nelle banche di minore complessità va evitata la nomina di un amministratore delegato e di un direttore generale; va parimenti evitata l’istituzione di figure assimilabili a quella del direttore generale o la previsione di un numero rilevante di posizioni vicarie, che possano rendere pletorico l’assetto dell’esecutivo”*). La carica di Amministratore Delegato è stata affidata all’amministratore Rag. Daniele Salvadori, nominato per cooptazione in data 02/01/2020 e già Direttore Generale della banca. L’Assemblea dei soci del 3 luglio 2020 ha, successivamente, confermato l’incarico di Amministratore del Rag. Salvadori.

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).

Criteria 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 (se nominato);
 - 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
 - Direttore Capo Area Centro;
 - Direttore Capo Area Est;
 - Direttore Capo Area Ovest;
- Il Direttore Operations.

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 (le 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 tre Direttori Capo Area)
- ❖ è a capo di una unità operativa/aziendale rilevante (il Direttore Operations);

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."

SOSTENIBILITÀ

La Banca considera la sostenibilità parte integrante della propria cultura e uno degli elementi fondamentali del proprio modello di business, in grado di generare valore aggiunto nel lungo termine e contribuire alla realizzazione dei propri obiettivi e dei propri valori di Libertà, Relazione, Innovazione e Impegno verso gli stakeholder, a partire da clienti, investitori e collettività.

Tali obiettivi sono allineati con l'Action Plan definito dalla Commissione Europea per rafforzare il ruolo della finanza nella realizzazione di un'economia efficiente che consegua anche obiettivi ambientali e sociali.

A tal proposito la Banca si impegna a perseguire una progressiva integrazione dei temi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance all'interno della strategia, della gestione dei rischi e dei processi di remunerazione, promuovendo un approccio sistemico, inclusivo e trasparente che sia in grado di garantire anche il rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, equità e non discriminazione di genere.

La SFDR¹ prevede che la Banca includa nelle proprie politiche di remunerazione e incentivazione informazioni su come le stesse siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.

In linea con quanto espresso dalla guida BCE sui rischi climatici, e come enunciato negli orientamenti dell'EBA, le politiche e prassi di remunerazione della banca verranno integrate al fine di:

- stimolare comportamenti coerenti con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale, nonché con gli impegni assunti su base volontaria dalla Banca nella prevenzione gestione e riduzione degli impatti ambientali generati sia direttamente sia indirettamente dalle proprie attività;
- contribuire a promuovere sempre più un approccio a lungo termine per la gestione dei rischi climatici e ambientali.

Per incoraggiare comportamenti coerenti con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale la Banca valuterà la definizione anche di obiettivi in questo ambito.

Ritenendo che le tematiche ESG siano un fattore chiave per rafforzare i risultati finanziari del proprio business, la Banca valuterà se inserire specifici obiettivi di sostenibilità per l'eventuale erogazione e calcolo della componente variabile della remunerazione. Tali obiettivi dovranno essere coerenti con il proprio modello di business e integrati nella propria strategia aziendale.

La Banca assicura una sana ed efficace gestione dei rischi di sostenibilità, anche attraverso un sistema di remunerazione che non incoraggia l'assunzione di rischi legati a fattori ESG.

L'eventuale riconoscimento di un fattore premiante sarà sottoposta ad una verifica di tipo qualitativo, volto a verificare che non si determini un incremento del rischio reputazionale derivante dai fattori ESG.

¹ Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019.

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, al Vice Presidente ed all'Amministratore Delegato 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 o termine del mandato ad eccezione dell'amministratore che ricopre la carica di Amministratore Delegato.

Gli emolumenti sono attualmente disciplinati secondo quanto stabilito dall'Assemblea dei Soci del 19/05/2012, per quanto riguarda il Vice Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 23/5/2013, per quanto riguarda il Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 29/03/2018, e, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione del 28/11/2019, ovvero:

- € 10.000,00, per ogni Consigliere, ai sensi dell'Art. 34, primo comma, dello Statuto Sociale;
- € 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);
- € 75.000,00 per la carica di Presidente, ex art. 34, secondo comma dello Statuto Sociale;
- € 10.000,00 per la carica di Vice Presidente, ex art. 34, secondo comma dello Statuto Sociale;
- € 216.000,00 per la carica di Amministratore Delegato, ex art. 34, secondo comma dello Statuto Sociale (oltre all'uso privato dell'auto aziendale e alle condizioni agevolate per i dipendenti esclusivamente per i rapporti già in essere alla data della nomina).

Nel rispetto delle delibere assembleari e dei principi normativi vigenti tempo per tempo, è stipulata, inoltre, a favore degli Amministratori, la polizza "Responsabilità Civile

Amministratori e altri organi aziendali” (cd. polizza Directors & Officers). L’assemblea dei soci del 22 maggio 1999 deliberò per la prima volta l’autorizzazione alla stipula di tale polizza assicurativa, con costo a carico della Banca, riguardante la responsabilità civile dei componenti degli Organi sociali e della Direzione Generale a copertura del rischio che questi, nello svolgimento delle proprie funzioni, cagionassero, senza dolo, danni patrimoniali a terzi, alla Banca, o a chiunque avesse un interesse nella Società.

Tale delibera fu richiesta, soprattutto nell’interesse del buon andamento aziendale, “per tutelare coloro che, in buona fede, operano quotidianamente nell’interesse della Società rischiando di commettere errori dovuti soprattutto alle difficoltà interpretative ed applicative di una legislazione molto vasta ed in continua e repentina evoluzione.”

Vi è inoltre da considerare che, vista l’ipotetica ampia dimensione dei danni patrimoniali causabili nello svolgimento dell’attività bancaria e finanziaria, le capacità economiche e patrimoniali dei singoli assicurati potrebbero facilmente risultare insufficienti.

Oggi la polizza in questione è in essere per un massimale di 10 milioni come deliberato dall’Assemblea dei soci in data 03/07/2020.

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 il mandato relativo al triennio 2020/2022, sono disciplinati secondo quanto stabilito dall'Assemblea dei Soci del 03/07/2020, ovvero:

- € 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);
- € 27.000,00 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, ex art. 41 dello Statuto Sociale;
- € 18.000,00 per la carica di Sindaco effettivo del Collegio Sindacale, ex art. 41 dello Statuto Sociale.

Nel rispetto delle delibere assembleari e dei principi normativi vigenti tempo per tempo, è stipulata, inoltre, a favore dei Sindaci, la polizza "Responsabilità Civile Amministratori e altri organi aziendali" (cd. polizza Directors & Officers). Il livello di copertura per l'anno 2021 di anzidetta polizza, stipulata nel rispetto dei principi di non alterazione o annullo degli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, sono precedentemente descritti nell'informativa riservata agli amministratori.

REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI VERTICE

Non è attualmente prevista una componente variabile della retribuzione legata al raggiungimento di obiettivi specifici per gli Organi di Vertice, compresa quella prevista dal Contratto Collettivo.

Tali Organi, come definito nel Regolamento Interno delle Funzioni Aziendali, sono:

- la Direzione Generale (composta, dall'anno 2020, dal solo Vice Direttore Generale in quanto le funzioni del Direttore Generale sono state attribuite all'Amministratore Delegato).

La retribuzione del Vice Direttore Generale è composta da una componente fissa che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per tale 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.

Nel rispetto delle delibere assembleari e dei principi normativi vigenti tempo per tempo, è stipulata, inoltre, a favore dei componenti la Direzione Generale la polizza "Responsabilità Civile Amministratori e altri organi aziendali" (cd. polizza Directors & Officers). Il livello di copertura per l'anno 2021 di anzidetta polizza, stipulata nel rispetto dei principi di non alterazione o annullo degli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, sono precedentemente descritti nell'informativa riservata agli amministratori.

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” con alcune eccezioni per quanto riguarda le componenti variabili della remunerazione. In particolare, la parte variabile, oltre ad essere subordinata ai vincoli già esistenti per il restante personale in tema di limiti di importo e raggiungimento dei gate legati alla solidità, rischiosità e redditività aziendale, è sottoposta alle seguenti condizioni:

- qualsiasi componente variabile della remunerazione è soggetta 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 erogazioni discrezionali che il Consiglio di Amministrazione può stabilire annualmente su proposta della Direzione 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 prerequisiti:

- 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:
 - Solidità: Total Capital Ratio non inferiore al 12,50%;
 - Rischiosità: indice Crediti deteriorati lordi/ Impieghi complessivi lordi (NPL Ratio) non superiore al 13,00%;
 - 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 2021²;

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

Comunichiamo che gli indicatori suddetti al 31/12/2020 sono i seguenti:

- Total Capital Ratio: 16,42 %;
- NPL Ratio: 8,61 %;
- ROE: 0,97 %.

Vista la particolare e inaspettata situazione dovuta all'emergenza pandemica mondiale che ha inciso in maniera rilevante sull'utile di esercizio e, contemporaneamente, visto l'importante impegno che è stato richiesto al personale dipendente nel corso di questi difficili mesi, si propone di non considerare, per l'anno 2021, l'indice ROE come elemento determinante ai fini dell'erogazione della componente variabile della retribuzione.

² Il piano di risanamento deliberato nel corso dell'anno 2020 riporta i seguenti limiti "Early Warning":

- TCR: 12,18 %
- Crediti deteriorati lordi/impieghi complessivi lordi (NPL Ratio): 13,00 %
- ROE: 0,00 %

PATTI DI NON CONCORRENZA E GOLDEN PARACHUTES

In base alle Disposizioni di Vigilanza della 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.

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 remunerazione³.

Nel corso dell'Assemblea dei Soci del 03 luglio 2020 è stata confermata la nomina ad Amministratore Delegato del Rag. Salvadori (già nominato Amministratore per cooptazione in data 02/01/2020) e deliberato espressamente il nuovo patto di non concorrenza in sostituzione del patto concluso ex art. 2.125 c.c. col Direttore Generale in data 18 ottobre 2017.

A riguardo sottolineiamo che anche in questa occasione gli accordi concordati con il Rag. Salvadori risultano maggiormente favorevoli alla banca rispetto alla precedente versione. È stato in tal senso tenuto conto della particolare situazione emergenziale nonché delle raccomandazioni emanate a riguardo dagli organi di vigilanza (BCE e Banca d'Italia). Quindi il nuovo accordo si sostanzia nel seguente contenuto:

- (i) una durata di cinque anni dalla data di cessazione del rapporto di amministrazione;
- (ii) il divieto per l'amministratore di svolgere attività bancaria, finanziaria o comunque attività che possa avere un effetto concorrenziale con quelle svolte dalla Banca Popolare di Lajatico, in favore di imprese che operano nella regione Toscana, obbligo riferito ad attività svolte, direttamente o indirettamente, sia in modo continuativo che occasionale, in forma autonoma o subordinata, presso Enti o persone con attività in concorrenza con la Soc. Banca Popolare di Lajatico, con lo specifico divieto di collaborare con il Gruppo CABEL e/o con le Società che operano con il Gruppo CABEL medesimo;
- (iii) il corrispettivo della non concorrenza sarà costituito dalla somma di € 200.000,00, e sarà erogato per € 50.000,00 nell'anno 2021 e per € 50.000,00 nell'anno 2022 – salvo l'eventuale precedente chiusura del rapporto di amministrazione. Gli ulteriori € 100.000,00 saranno erogati alla cessazione del rapporto di amministrazione con la seguente cadenza:
 - € 70.000,00 il primo anno,
 - € 20.000,00 il secondo anno,
 - € 10.000,00 il terzo anno;
- (iv) gli importi saranno soggetti a meccanismi di correzione ex-post (*malus* e *claw-back*, quale in particolare la restituzione a titolo di penale di tutto quanto ricevuto

³ 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...)*".

per effetto del patto) 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;

- (v) la previsione che detto corrispettivo sarà soggetto a restituzione in caso di violazione del vincolo.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il suddetto patto non si ponga in contrasto con i criteri proposti dalle Disposizioni di Vigilanza in materia e chiede espressa approvazione all'Assemblea dei Soci dei criteri proposti a base della novazione.

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.