



**BANCA POPOLARE
del CASSINATE**

**DOCUMENTO SULLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE
E INCENTIVAZIONE**

Consiglio di amministrazione 12-04-2022

Assemblea Starordinaria e Ordinaria dei soci del 30 aprile 2022

SOMMARIO

1. PREMESSA.....	4
2. SEZIONE 1 – POLITICA RETRIBUTIVA PER IL 2022.....	5
2.1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	5
3. DEFINIZIONI.....	8
4. OBIETTIVI DELLE POLITICHE E PRINCIPI GENERALI.....	11
4.1. NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE.....	13
4.2. SOSTENIBILITÀ NELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	13
5. CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ E PRINCIPI GENERALI.....	14
5.1. APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA'.....	14
6. RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	16
6.1. ASSEMBLEA DEI SOCI.....	16
6.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	16
6.3. FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO.....	19
6.4. COMPLIANCE (IN OUTSOURCING).....	19
6.5. RISK MANAGEMENT.....	20
6.6. INTERNAL AUDIT (IN OUTSOURCING).....	20
6.7. ALTRE FUNZIONI INTERESSATE: SEGRETERIA GENERALE.....	20
7. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	21
8. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI.....	24
8.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	24
8.2. PRESIDENTE ONORARIO.....	25
8.3. COLLEGIO SINDACALE.....	26
8.4. SOGGETTO INCARICATO DELLA REVISIONE LEGALE.....	27
8.5. COMPENSO AI COMPONENTI COMITATI CONSULTIVI DA PARTE DI SOCI DELLA BANCA POPOLARE DEL CASSINATE.....	27
9. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	28
9.1. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE E POLITICA GENERALE.....	28
9.2. COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE.....	29
9.3. COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE.....	30
9.4. WELFARE AZIENDALE.....	30
9.5. IL RAPPORTO TRA LA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE.....	31
9.6. LA DEFINIZIONE DEL BONUS POOL.....	33
9.7. CONDIZIONI DI ACCESSO DEL BONUS POOL.....	34
9.8. REMUNERAZIONE VARIABILE INCENTIVANTE PER IL PERSONALE DELLE RETI COMMERCIALI.....	34

9.9. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO AI CONTROLLI E DETERMINAZIONE DELLA LORO REMUNERAZIONE VARIABILE	35
10. ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE VARIABILE	36
10.1. DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE APPLICABILI ALLE ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE VARIABILE	36
11. COMPENSI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA	37
11.1. DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE APPLICABILI AI COMPENSI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO / CESSAZIONE DALLA CARICA (GOLDEN PARACHUTE)	37
12. SISTEMA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE DI SOGGETTI.....	40
13. MALUS E CLAW BACK	41
14. STRATEGIE DI COPERTURA PERSONALI.....	43
15. FLUSSI INFORMATIVI	43
16. PUBBLICITA' DEL SISTEMA PREMIANTE E MODALITA' DI COMUNICAZIONE	44

1. PREMESSA

Il presente documento disciplina le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca Popolare del Cassinate (di seguito la "Banca"), definite in conformità alla Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, 37° aggiornamento del 25/11/2021 nel presupposto che adeguati meccanismi di remunerazione ed incentivazione degli organi aziendali, del management e, più in generale del personale, favoriscano la competitività e il buon governo dell'impresa.

La policy, che è parte integrante delle regole sull'organizzazione e il governo societario di cui alla circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, è articolata in due sezioni distinte:

- Sezione I – Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca Popolare del Cassinate per il 2022 dove vengono definiti:
 - i principi adottati e le scelte operate in applicazione del criterio di proporzionalità (cap. 4 e 5);
 - la governance del sistema di remunerazione e incentivazione (cap. 6);
 - il sistema di classificazione dei soggetti aziendali per l'individuazione del c.d. "personale più rilevante" (cap. 7);
 - la struttura del sistema di remunerazione adottato dalla Banca (cap. 8 e 9);
 - i flussi informativi interni ed esterni (cap. 15).
- Sezione II – Informativa dettagliata delle politiche per l'esercizio 2021 ai sensi dell'articolo 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE e successive modifiche), paragrafo I e degli Obblighi di informative di cui alle Disposizioni di Vigilanza.
Le Politiche di remunerazione e incentivazione sono approvate dall'Assemblea ordinaria della Banca su proposta del Consiglio di amministrazione previa valutazione della funzione Compliance.

La presente *Policy* viene diffusa a tutti i livelli della Banca ed ha contenuto normativo per tutto il personale. Il documento è accessibile a tutto il personale sulla Intranet aziendale.

2. SEZIONE 1 – POLITICA RETRIBUTIVA PER IL 2022

2.1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Si forniscono di seguito i principali riferimenti normative assunti a base del presente documento:

- art. 53, comma 1, lett. d), che attribuisce alla Banca d'Italia il compito di emanare disposizioni di carattere generale aventi ad oggetto il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, nonché i controlli interni e i sistemi di remunerazione e incentivazione;
- art. 53, comma 1, lett. d-bis), che attribuisce alla Banca d'Italia il compito di disciplinare l'informativa che le banche devono rendere al pubblico sulle materie espressamente previste nello stesso comma, ivi compresi il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, nonché i controlli interni e i sistemi di remunerazione e incentivazione;
- art. 53, comma 4, ai sensi del quale i soci e gli amministratori, fermi restando gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, del codice civile, si astengono dalle deliberazioni in cui abbiano un interesse in conflitto, per conto proprio o di terzi;
- art. 53, comma 4-quinquies, che attribuisce alla Banca d'Italia la facoltà di prevedere che determinate decisioni in materia di remunerazione e di incentivazione siano rimesse alla competenza dell'assemblea dei soci, anche nel modello dualistico di amministrazione e controllo, stabilendo quorum costitutivi e deliberativi anche in deroga a norme di legge;
- art. 53, comma 4-sexies, ai sensi del quale: è nullo qualunque patto o clausola non conforme alle disposizioni in materia di sistemi di remunerazione e di incentivazione emanate ai sensi dello stesso articolo 53, comma 1, lett. d), o contenute in atti dell'Unione europea direttamente applicabili; la nullità della clausola non comporta la nullità del contratto; le previsioni contenute nelle clausole nulle sono sostituite di diritto, ove possibile, con i parametri indicati nelle disposizioni suddette nei valori più prossimi alla pattuizione originaria;
- art. 67, comma 1, lett. d) ed e), che, al fine di realizzare la vigilanza consolidata,

attribuisce alla Banca d'Italia la facoltà di impartire alla capogruppo, con provvedimenti di carattere generale, disposizioni concernenti il gruppo bancario complessivamente considerato o singole componenti, aventi ad oggetto: il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, i controlli interni, i sistemi di remunerazione e incentivazione e l'informativa da rendere al pubblico su queste materie;

- art. 67, comma 3-ter, ai sensi del quale, nella vigilanza su base consolidata, si applica l'articolo 53, commi 4-quinquies e 4-sexies;
- art. 127, comma 01, che attribuisce alla Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, la facoltà di dettare disposizioni in materia di organizzazione e controlli interni con riguardo alla trasparenza delle condizioni contrattuali e dei rapporti con i clienti di cui al titolo VI del TUB;

e inoltre da:

- CRR;
- Regolamento delegato (UE) n. 923, adottato il 25 marzo 2021 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92(3) della CRD;
- Regolamento delegato (UE) n. 527, adottato il 12 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Regolamento di esecuzione (UE) n. 637, adottato il 15 marzo 2021 ai sensi dell'articolo 434 bis del CRR su proposta dell'EBA, che integra il regolamento (UE)

n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di attuazione relative alla pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del CRR (in particolare, articolo 17 e allegati XXXIII e XXXIV del Regolamento di esecuzione).

- Vengono inoltre in rilievo:
- CRD;
- RMVU;
- RQMVU;
- Orientamenti dell'EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della CRD (EBA/GL/2021/04);
- Orientamenti sull'esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. high earners e sull'esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni ai sensi dell'articolo 75 della CRD;
- Principles for sound compensation practices e Implementation standards emanati dal Financial Stability Board (FSB) rispettivamente il 2 aprile 2009 e il 25 settembre 2009, nonché la Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices in materia di "misconduct" del 9 marzo 2018;
- Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (ABE/GL/2016/06), emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016;
- Decisione della Banca Centrale Europea del 20/11/2015 sulla procedura per l'esclusione del personale dalla presunzione di avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca vigilata (BCE/2015/38);
- Principles for sound compensation practices e Implementation standards emanati dal Financial Stability Board (FSB) rispettivamente il 2 aprile 2009 e il 25 settembre 2009, nonché la Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices in materia di "misconduct" del 9 marzo 2018;
- Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a maggio 2011;

- Compensation principles and standards assessment methodology emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a gennaio 2010;
- Raccomandazione della Commissione europea del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione dei consiglieri delle società quotate.

3. DEFINIZIONI

Ai fini della presente Policy, sono adottate – in coerenza con il quadro normativo di riferimento – le seguenti definizioni:

- **Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione:** il Consiglio di Amministrazione, quale organo aziendale a cui sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione dell'impresa, nonché di attuazione di tali indirizzi. Il Direttore Generale rappresenta il Vertice della struttura e come tale partecipa alla funzione di gestione.
- **Organo con funzione di controllo:** Collegio Sindacale, quale organo che ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF.
- **Organi sociali:** il complesso degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.
- **Funzioni aziendali di controllo:** Internal Audit (*in outsourcing*), Compliance, Risk Management e Controlli Andamentali;
- **Personale:** i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, della Direzione Generale, i dipendenti e i collaboratori della Banca.
- **Personale più rilevante:** le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca .
- **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio incluse eventuali component accessori (cd. *allowances*) corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale

alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Non rilevano i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

- **Remunerazione fissa:** la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della Banca;
- **Remunerazione variabile:**
 - la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti. Sono inclusi nella remunerazione variabile i premi annuali previsti dalla contrattazione collettiva, premi "una tantum" a fronte di prestazioni meritevoli, sistemi incentivanti collegati al raggiungimento di obiettivi predefiniti, comunque denominati ed indipendentemente dalla loro durata, incluse le campagne commerciali o altra forma anche nel caso in cui la misurazione della *performance* faccia riferimento ad un periodo inferiore all'anno;
 - i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
 - i *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito,

di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);

- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.
- **Banca:** indica la Banca Popolare del Cassinate;
- **Banche di minori dimensioni o complessità operative o banche minori:** le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore ai 5 miliardi di euro, non calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro;
- **Beneficio pensionistico discrezionale:** il beneficio accordato, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla Banca per la generalità del personale;
- **Bonus di risultato – BDR:** premio variabile di risultato determinato sulla base di criteri, concordati con le organizzazioni sindacali, di produttività e redditività aziendale, nonché di altri obiettivi, anche di carattere qualitative, generali o specifici per gruppi omogenei di posizioni lavorative, tenendo anche conto dei rapporti professionali e individuali, così come previsto dall'articolo 52 del Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori per quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali;
- **CET 1 ratio:** è il rapporto tra la somma del capitale primario di classe 1 della Banca secondo le definizioni previste dal regolamento (EU) numero 575/2013 e le attività di rischio ponderate;
- **Differimento:** indica la forma di posticipazione dell'effettiva erogazione da parte della remunerazione variabile;
- **“Risk Appetite Framework (RAF) - Sistema degli obiettivi di rischio”:** indica il quadro di riferimento che definisce – in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano strategico – la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli;

- **“Risk Appetite Statement (RAS)”**: indica l'articolazione scritta del livello aggregato e dei tipi di rischio che la società accetterà o eviterà, al fine di raggiungere i propri obiettivi di business. Esso comprende le misure quantitative relative al profilo reddituale e di capitale, alle misure di rischio, alla liquidità e ad altre misure pertinenti. Dovrebbe inoltre includere disposizioni qualitative per indirizzare i rischi reputazionali e di condotta nonché quelli legati al riciclaggio di denaro e a pratiche non etiche;
- **“RORWA o Return On Risk Weighted Assets”**: indica il rapporto tra Utile lordo ante imposte e RWA (Risk-Weighted Asset);
- **Utile lordo**: Corrisponde alla voce 260 del bilancio;
- **RORAC**: esprime la redditività corretta per il rischio e viene calcolato rapportando al NOPAT ottenuto dalla singola area di business, il capitale assorbito dalla stessa.
- **RARORAC**: rapporta l'indicatore EVA al capitale allocato / assorbito ed esprime, in termini percentuali, la capacità di creare extra valore per unità di rischio assunto.
- **EVA**: esprime la capacità di creare extra valore in termini monetari misurata come differenza tra il risultato netto operativo (NOPAT) e il costo del capitale (Ke).
- **NOPAT**: è l'utile netto rettificato da elementi distorsivi, quali ad esempio, l'ammortamento cantabile degli avviamenti e gli oneri e proventi straordinari che non consentirebbero la valutazione della capacità di creare extra – valore attraverso la gestione ordinaria. Rappresenta il reddito prodotto dalle attività caratteristiche, al netto delle imposte e al lordo dei costi connessi all'impiego di capitale proprio.
- **Bonus Pool**: Sistema di incentivazione finanziato mediante uno specifico stanziamento di costo determinato in fase di definizione del budget;

4. OBIETTIVI DELLE POLITICHE E PRINCIPI GENERALI

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca si propongono di garantire, attraverso una corretta correlazione tra risultati conseguiti e sostenibilità economica, un migliore allineamento tra gli interessi degli azionisti, del management e di tutti gli stakeholders della Banca.

Le Politiche sono, infatti, una cruciale leva gestionale nei confronti di tutti coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale. Grazie alla corretta articolazione di queste ultime, si favoriscono il governo della Banca, la competitività, l'attrattività e il mantenimento di professionalità adeguate alle esigenze della stessa. Inoltre, una politica retributiva che garantisca un'adeguata remunerazione a fronte di una performance durevole, permette, non solo di valorizzare il personale e riconoscere il contributo individuale al raggiungimento dei risultati, ma anche di disincentivare condotte non corrette nelle relazioni con la clientela, non rispettose delle norme o che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative.

Le politiche definiscono le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca e rappresentano uno strumento fondamentale a sostegno della strategia di medio – lungo termine, nonché di attrarre, motivare e trattenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione.

In dettaglio le politiche sono definite con l'obiettivo di:

- improntare i comportamenti alla massima correttezza e assicurare la riduzione di possibili conflitti di interesse;
- garantire il costante equilibrio tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione per il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e per limitare un'eccessiva assunzione di rischi;
- prevedere una graduazione delle regole per l'accesso alla remunerazione variabile in funzione dei rischi assunti dalla Banca;
- garantire l'adozione di meccanismi di correzione al rischio ex ante ed ex post (malus e claw back) anche al fine di penalizzare eventuali comportamenti scorretti o fraudolenti da parte del personale della Banca;
- prevedere, soprattutto per il personale della rete commerciale, obiettivi quantitativi e qualitativi al fine di garantire la correttezza nelle relazioni con la clientela e il contenimento dei rischi legali e reputazionali;
- garantire la neutralità rispetto al genere del personale, assicurando, a parità di attività svolta, un pari livello di remunerazione;
- integrare gli indicatori di gestione dei rischi di sostenibilità che tengano conto, tra

l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), descrivendo le modalità attraverso cui ciò avviene.

4.1. NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

La parità di trattamento rispetto al genere sta assumendo sempre maggiore rilevanza nel mondo bancario, anche dal punto di vista retributivo.

L'attenzione normativa dell'ultimo periodo si è concentrata su due aspetti:

- neutralità di genere delle politiche di remunerazione (Direttiva CRD V, che poi troverà sviluppo nelle linee guida EBA e nelle modifiche alla Circolare n. 285);
- rappresentatività di genere negli organi di amministrazione e controllo (Circolare n. 285/2013 in materia di Governo Societario).

Attraverso la valorizzazione della diversità e dell'inclusione in linea con le prescrizioni di legge, dello Statuto dei Lavoratori, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e di specifici accordi, a tutti i dipendenti della Banca Popolare del Cassinate sono garantite le stesse opportunità, senza discriminazione, nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione.

In merito alla parità di trattamento la Banca persegue i seguenti principi fondamentali: la crescita e lo sviluppo del personale; il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze dei propri dipendenti; la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale; la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

La Banca si è dotata di un sistema retributivo volto ad attrarre, motivare e valorizzare le persone secondo principi di equità, trasparenza e correttezza, garantendo parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit, a prescindere da età, razza, cultura, genere, disabilità, orientamento sessuale, religione, affiliazione politica e stato civile.

4.2. SOSTENIBILITÀ NELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Con l'entrata in vigore del Regolamento UE 2019/2088 in materia di trasparenza circa la sostenibilità nel settore dei servizi finanziari è richiesto di dare disclosure nelle Politiche di remunerazione della integrazione dei rischi di sostenibilità.

La Banca Popolare del Cassinate è un'attività imprenditoriale a responsabilità sociale, non soltanto finanziaria, in cui il principio della sostenibilità, che tenga conto dei fattori

ambientali, sociali e di governance (ESG), è insito e condiviso nei valori su cui si fonda la strategia di impresa:

- la centralità della persona, con investimento stabile sul capitale umano;
- l'impegno per la creazione di valore economico, sociale e culturale a beneficio dei soci e di tutta la comunità locale;
- la promozione della partecipazione delle famiglie e delle piccole imprese locali alla vita economica;
- la promozione di accesso al credito e la contribuzione alla parificazione delle opportunità;
- il conseguimento di un equo risultato: il risultato utile della gestione come strumento per la promozione del benessere dei soci e del territorio, oltre che misura dell'efficienza organizzativa;
- la garanzia verso la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura aziendale, sociale, civile nei soci e nella comunità locale.

5. CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ E PRINCIPI GENERALI

5.1. APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

In applicazione del criterio di proporzionalità, le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca Popolare del Casinate sono definite in coerenza con i valori, le caratteristiche e le dimensioni dell'Azienda, nonché con il grado di rischiosità e complessità dell'attività svolta.

Più in particolare, le scelte compiute in applicazione del citato **criterio di proporzionalità** sono da riconnettersi alle specificità del contesto interno ed esterno alla Banca, tra le quali rilevano:

- la *natura giuridica* di società cooperativa;
- la *mission* aziendale e l'operatività ispirata ai principi cooperativi senza perseguire attività speculative, e finalizzata a rafforzare il proprio ruolo di volano per lo sviluppo del sistema economico e finanziario del territorio di riferimento;
- il *modello di business tradizionale*, incentrato sull'intermediazione creditizia per

contribuire alla crescita delle attività economiche e sociali del medesimo territorio, su cui far confluire interessi e attenzioni da parte degli stakeholders, che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio;

La Banca si connota per una circoscritta complessità operative (banca con un attivo al di sotto di 5 miliardi di euro) ed organizzativa e costituisce, pertanto, un "intermediario minore". Conseguentemente, essa si avvale della facoltà di non applicare, neppure per il personale più rilevante:

- le disposizioni di cui alla Sez. III, par. 2.1, punti 3) attinenti il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- le disposizioni di cui alla Sez. III, par. 2.1, punto 4), seppur nel rispetto dei principi ivi indicati, inerenti il differimento di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo – anche se con percentuali e periodi inferiori di quelli indicati nel citato punto 4) – in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (cc. dd. *meccanismi di malus*);
- le disposizioni di cui al par. 2.2.1, concernenti le modalità di riconoscimento al personale più rilevante sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali (diversamente articolati a seconda che l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga prima o dopo la maturazione del diritto di pensionamento).

In considerazione della categoria di appartenenza, non è stato quindi istituito il Comitato sulle Remunerazioni; le relative funzioni sono svolte, pertanto, dal Consiglio di Amministrazione, in particolare con il contributo del Comitato per i Conflitti di interesse che svolge il compito che le varie disposizioni attribuiscono agli amministratori indipendenti e, per i profili di coerenza con gli obiettivi di rischio, del Comitato per il monitoraggio dei rischi.

Infine, in continuità con le politiche di remunerazione sin qui adottate, il sistema retributivo della Banca Popolare del Cassinate punta a conseguire un rapporto bilanciato tra componenti fisse e variabili della retribuzione, prevedendo una ponderazione equilibrata delle stesse. La retribuzione variabile non può eccedere la componente fissa, confermando, quindi, il rapporto 1:1 come limite massimo secondo quanto indicato nel successivo cap. 9.

6. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Di seguito è illustrato il ruolo dei principali attori coinvolti nel processo di definizione, approvazione, attuazione e verifica del sistema di remunerazione e incentivazione della Banca Popolare del Cassinate.

6.1. ASSEMBLEA DEI SOCI

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, l'assemblea ordinaria, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione, approva:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei sindaci, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare al personale più rilevante, 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;
- l'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto per la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale maggiore di 1:1.

6.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio è responsabile dell'attuazione delle politiche di remunerazione e, in particolare, assicura che i sistemi retributivi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Assicura, inoltre, che l'informativa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e di incentivazione da adottare e da sottoporre all'approvazione dell'assemblea ordinaria è chiara e completa tale da poter comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative della struttura dei

compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive anche rispetto al trend del settore.

Spetta inoltre al Consiglio di Amministrazione il riesame, con periodicità almeno annuale, delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea.

In tale ambito, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci attribuite all'Assemblea dei Soci, e nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione:

- sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte;
- stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale, al Vice Direttore e agli altri Dirigenti, provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti;
- stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali, tenuto conto delle previsioni della Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche, nonché del contratto collettivo di secondo livello, ove applicabili;
- delibera, anche su proposta del Direttore Generale, la concessione di eventuali emolumenti *ad personam*, da corrispondere in relazione allo svolgimento di funzioni di elevata responsabilità;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;

- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati eventuali piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta all'Assemblea;
- accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità;
- assicura che il personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni sulle politiche di remunerazione e incentivazione;
- assicura di individuare le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi;
- assicura che la politica remunerativa contenga informazioni su eventuali operazioni/investimenti offerti al personale della Banca, che non rappresentano una remunerazione variabile, e che quindi non sono assoggettati a tutte le relative regole, ma che possono comunque incidere sul meccanismo di allineamento ai rischi;
- assicura che il personale più rilevante porti a conoscenza della Banca le operazioni di investimenti di cui al punto 11 e di tener conto delle informazioni ricevute per calibrare in concreto il Sistema di remunerazione applicabile al personale;
- assicura che il proprio personale sia a conoscenza delle disposizioni che impediscono la facoltà di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamenti al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative del Codice Etico e del Codice di Comportamento;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il

rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché il Codice Etico ed il Codice di Comportamento promuovendo l'adozione di condotte ad essi conformi.

Nello svolgimento del proprio ruolo, come già detto, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato consultivo per i Conflitti di Interesse e del Comitato per il Monitoraggio dei Rischi.

6.3. FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze per assicurare adeguatezza e rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate ai riferimenti normativi in materia, nonché verificarne il corretto funzionamento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Per lo svolgimento di tale verifica la Banca può avvalersi anche di soggetti esterni – secondo quanto stabilito nelle disposizioni di Vigilanza sul sistema dei controlli interni – purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

6.4. COMPLIANCE (IN OUTSOURCING)

La Funzione di Compliance, in outsourcing alla Società GIM LEGAL STA SRL con sede in Roma Viale Parioli, 124, effettua un'azione di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione, per assicurarne la conformità e la rispondenza al quadro normativo.

Verifica, inoltre, che il sistema retributivo aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice Etico, del Codice di Comportamento o di altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e di reputazione insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Riferisce agli Organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando eventuali aree di miglioramento o misure correttive.

6.5. RISK MANAGEMENT

Partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione, fornendo valutazioni di coerenza con la propensione di rischio della Banca (*risk appetite*) e di impatto sui profili di patrimonializzazione e di rispetto dei vincoli di liquidità anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex-ante* ed *ex-post*) e si esprime nella corretta attivazione degli stessi.

Contribuisce ad assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti, secondo le metodologie in uso nella Banca.

Riferisce agli Organi competenti eventuali aree di miglioramento, suggerendo l'adozione di misure correttive.

6.6. INTERNAL AUDIT (IN OUTSOURCING)

L'Internal Audit verifica con cadenza almeno annuale, la rispondenza dei modelli attuativi e delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Detta funzione è svolta in *outsourcing* dalla Meta srl – Empoli ed il ruolo di responsabile / referente interno (*link auditor*) è affidato – con delibera del Consiglio di Amministrazione - ad un Consigliere. Al *link auditor* sono attribuite le funzioni proprie della c.d. interfaccia intelligente dell'*outsoucer* ed, in particolare, individuazione del piano di audit, monitoraggio delle attività e valutazione dei report in relazione ai profili di responsabilità propri della funzione di revisione interna della Banca.

Il responsabile dei controlli Interni ha il compito di verificare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate. Provvede a verificare altresì i rapporti interni di custodia e amministrazione una volta all'anno per il personale rilevante e a campione per il restante personale.

6.7. ALTRE FUNZIONI INTERESSATE: SEGRETERIA GENERALE

L'Ufficio collabora con il Consiglio di Amministrazione, fornendo le informazioni necessarie per la definizione e applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

L'Ufficio si avvale del contributo di altre funzioni e strutture specialistiche della Banca,

quali il Legale, la Contabilità, il Risk Management e le altre funzioni di controllo, raccogliendo e coordinando i relativi contributi, sia in ottica propositiva che di puntuale rendicontazione degli strumenti attuativi.

7. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

In conformità con quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza, occorre procedere, con cadenza almeno annuale, all'identificazione del Personale più rilevante, inteso come la categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario.

Per l'identificazione del Personale più rilevante occorre far riferimento alle nuove disposizioni in materia (circolare 285 del 17/12/2013) che al paragrafo 7 stabilisce che il personale più rilevante comprende:

- a) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e i vertici di dirigenza;
- b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;
- c) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate
 - i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a);
 - ii. l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.

Ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sub b) e c), rilevano le definizioni contenute nel Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

Il personale più rilevante include altresì i soggetti identificati in attuazione del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

Le banche individuano e applicano criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel presente paragrafo e nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.

Tenuto conto di quanto sopra, la Banca ha individuato, innanzitutto, quale personale più rilevante i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il processo di identificazione del Personale più rilevante viene coordinato dalla Segreteria Generale, con il supporto della Funzione Risk Management.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, con il supporto del Comitato Controllo e Monitoraggio dei Rischi, approva la metodologia di identificazione, il perimetro, eventuali deroghe, modifiche, notifiche e/o richieste di esclusioni da sottoporre all'Autorità di Vigilanza.

In particolare, al Consiglio di Amministrazione viene presentata tutta la documentazione attestante i ruoli ricoperti, al fine della valutazione delle relative responsabilità e gli elenchi nominativi dei soggetti titolari dei medesimi incarichi e ruoli.

Gli incaricati procedono quindi alla valutazione di alcuni elementi quali la struttura organizzativa, la responsabilità delle varie funzioni ed i relativi poteri delegati allo scopo di identificare le categorie di personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

L'appartenenza a tale categoria non comporta l'assoggettamento delle posizioni alle regole di maggior dettaglio definite dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione variabile (vedi capitolo 9).

La fase finale del processo di individuazione del personale più rilevante consiste nella predisposizione di una dettagliata relazione da parte delle funzioni interessate che viene sottoposta al Comitato Controllo e Monitoraggio dei Rischi per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione. Di regola viene sottoposto in concomitanza della presentazione del Piano Operativo. In sintesi il documento illustra i ruoli identificati a fronte dei criteri sopra riportati ed i nominativi dei soggetti titolari degli stessi ruoli.

Di norma vengono evidenziati, inoltre, i nominativi identificati per la prima volta e il confronto con quelli dell'anno precedente.

Il processo condotto nell'anno 2022 ha portato all'identificazione di numero 25 soggetti rispetto a 24 identificati nel 2021. Il numero dei soggetti identificati per la prima volta è pari a 4.

Tale rilevazione è stata eseguita con i dati al 31/12/2021. Il personale più rilevante risulta così composto:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione; 11
- Il Direttore Generale; 01

- Il Vice-Direttore Generale; 01
- Il Responsabile Contabilità e Bilancio; 01
- Il Responsabile Segreteria generale; 01
- Il Responsabile Area Operations; 01
- Il Responsabile Risk Management; 01
- Il Responsabile Area Pianificazione e Controllo di gestione; 01
- Il Responsabile Area Crediti; 01
- Il Responsabile Area Finanza; 01
- Il Responsabile Area Metodi e Processi; 01
- Il Responsabile Area territoriale Sora; 01
- Il Responsabile Area territoriale Frosinone; 01
- Il Responsabile Area territoriale Casilina Sud; 01
- Il Responsabile Legale e Contenzioso 01
- Il Responsabile Area Commerciale 01

Le Disposizioni di Vigilanza per le Banche (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, sezione 1, 6.1) danno la possibilità ai vari istituti di credito di escludere i soggetti identificati in base ai criteri quantitativi previsti dal sopracitato regolamento UE 923/2021, qualora le attività professionali svolte dallo stesso non abbiano un impatto significativo sul profilo di rischio. Al fine di procedere con l'esclusione di tali soggetti dal perimetro del Personale più rilevante, la Segreteria Generale provvede ad effettuare, con il supporto della Funzione Risk Management, una accurata analisi per valutare l'effettivo potere di assumere rischi significativi da parte del soggetto interessato.

L'eventuale proposta di esclusione di specifici ruoli/soggetti viene portata all'attenzione del Comitato Controllo e Monitoraggio dei Rischi, per il successivo inoltro al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione; inoltre è sottoposta alla procedura stabilita dalla Banca d'Italia, che prevede in accompagnamento alla notifica la valutazione da parte dell'Internal Audit sul processo di individuazione e sulle relative risultanze, ivi compresa una valutazione sulle esclusioni (Allegato A Circolare 2852/2013, 37° aggiornamento).

Delle eventuali esclusioni viene resa informativa all'Assemblea dei Soci, tramite le Politiche di remunerazione e incentivazione.

Si evidenzia che il processo di individuazione del Personale più rilevante condotto per il 2022 non ha portato all'esclusione da tale perimetro di soggetti da notificare o sottoporre all'approvazione dell'Autorità competente.

8. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

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

I compensi sono commisurati all'attività svolta e all'impegno profuso, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo e tenendo conto, altresì, dell'importanza del ruolo ricoperto e delle relative responsabilità.

8.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Gli amministratori:

- sono destinatari di un compenso fisso e di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- qualora componenti di Comitati, sono parimenti destinatari di un gettone di presenza;
- non sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate anch'esse dall'Assemblea;
- sono destinatari di un TFM (trattamento di fine mandato), accantonato di anno in anno.

Agli Amministratori, nominati dal Consiglio di Amministrazione e facenti parte del Comitato Consultivo dei Conflitti di Interesse e del Comitato per il Monitoraggio dei Rischi, è assegnato altresì un budget annuo, stabilito sempre dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, per il rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento di tale funzione.

Al *link auditor* (amministratore nominato dal Consiglio di Amministrazione quale responsabile / referente interno dell'Internal Audit in outsourcing) è riconosciuto un compenso annuo stabilito sempre dal Consiglio di Amministrazione.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Vice Presidente è concesso, in comodato d'uso, un cellulare aziendale completo di abbonamento; entrambi possono usufruire dell'uso delle auto aziendali.

Inoltre, si rappresenta che le disposizioni di Statuto e di Vigilanza assegnano, in particolare, al Presidente, numerosi compiti e correlate responsabilità.

In particolare, al Presidente è assegnato il compito di coordinamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea (art. 33 e art. 25 dello Statuto) nonché l'onere di far pervenire ai componenti il Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari (cfr. art. 2381, primo comma, cod. civ.; art. 33 dello Statuto).

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

Più in generale, il Presidente si pone quale interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati eventualmente costituiti e, comunque, quale soggetto che indirizza l'attività degli Organi collegiali. A questa funzione si aggiungono i compiti propri di legale rappresentante della società attribuiti al Presidente da norme statutarie e dal codice civile.

Nella specifica realtà della Banca, inoltre, il Presidente è anche chiamato ad un particolare impegno nella relazione con la base sociale della stessa.

Analoghe considerazioni possono svolgersi per il Vice Presidente, sia per i profili di sostituzione del Presidente (art. 32 dello Statuto) sia per i naturali rapporti di stretta collaborazione che si instaurano tra i suddetti esponenti aziendali.

Di norma l'ammontare della complessiva remunerazione del Presidente non supera la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di Esercizio.

8.2. PRESIDENTE ONORARIO

L'ammontare della remunerazione spettante al Presidente Onorario, se nominato, è determinato dal consiglio di Amministrazione (art. 34 dello Statuto).

La figura del Presidente Onorario è ampiamente definita all'articolo 32 che recita: *“Il Consiglio di Amministrazione, qualora non vi abbia provveduto l'Assemblea, può nominare, senza limiti d'età e di mandate, ed anche al di fuori dei propri componenti, un Presidente Onorario, scelto tra persone eminenti che si siano distinte per il contributo allo sviluppo della Banca e per aver reso servizi di rilievo alla medesima, il quale durerà nella carica per tre esercizi e decadrà, oltre che per dimissioni con l'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relative all'ultimo esercizio della sua carica. Il Presidente Onorario, ove non Consigliere, può partecipare alle adunanze del Consiglio di Amministrazione e alle assemblee, con funzione consultiva e senza diritto di voto, e può esprimere pareri non vincolanti sulle materie trattate dal Consiglio di Amministrazione e dalle Assemblee. Al Presidente Onorario potrà essere affidato il compito di intrattenere, per conto della Società, le relazioni con enti pubblici e private, attraverso la promozione e/o la partecipazione in rappresentanza della Società ad iniziative scientifiche, culturali, artistiche, sociali e benefiche. Il Presidente Onorario è rieleggibile”.*

Pertanto, se il Presidente Onorario è componente del Consiglio di Amministrazione della Banca, è destinatario di un emolumento identico a quello percepito dal Vice Presidente. Se il Presidente Onorario non è un componente del Consiglio di Amministrazione della Banca, l'ammontare della sua remunerazione viene determinato nella misura di euro 40.000,00 annue lorde. Spetta inoltre al Presidente Onorario un gettone di presenza come previsto per i consiglieri e un rimborso spese effettivamente sostenute per l'espletamento della sua funzione.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24 le informazioni sui compensi corrisposti al Presidente Onorario sono riportate nella parte H della nota integrativa al Bilancio di Esercizio.

8.3. COLLEGIO SINDACALE

I sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea entro i limiti massimi delle tariffe professionali, di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di amministrazione e/o dei Comitati, nonché del rimborso delle

spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;

- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea.
- sono destinatari di un TFM (trattamento di fine mandato), accantonato di anno in anno.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24 le informazioni sui compensi corrisposti ai sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di Esercizio.

8.4. SOGGETTO INCARICATO DELLA REVISIONE LEGALE

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale, ai sensi del D.Lgs. n. 39/2010, è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso, in linea con i compensi di mercato.

8.5. COMPENSO AI COMPONENTI COMITATI CONSULTIVI DA PARTE DI SOCI DELLA BANCA POPOLARE DEL CASSINATE

L'articolo 22 dello statuto attribuisce all'Assemblea la possibilità di costituire Comitati consultivi dei soci di cui al successivo articolo 39 bis, temporanee e permanenti, provvede alla nomina dei componenti, determina le loro attribuzioni e approva il regolamento sul funzionamento. L'articolo 39 bis recita: *"fermi restando i principi generali in tema di amministrazione e controllo delle Banche Popolari, e senza che ciò determine esclusioni o limitazioni dei poteri e delle responsabilità degli organi societari, al fine di incentivare il coinvolgimento dei soci e del territorio di appartenenza, l'Assemblea dei soci può deliberare costituzione di Comitati consultivi, costituiti dai soci della Banca, chiamati a svolgere funzioni consultive in favore dell'organo amministrativo, nonché di raccordo, coordinamento, indirizzo ed informazione dei soci. I Comitati consultivi sono composti dal numero di membri determinati dall'Assemblea al momento della loro costituzione, eletti dalla medesima Assemblea tra i soci che detengano le azioni della Società da oltre 3 anni, ovvero, indipendentemente dalla durata del possesso azionario, tra giovani soci, di età inferiore a 35 anni, che si segnalino per preparazione e competenze. I comitati consultive*

possono esprimere pareri non vincolanti in ordine alle questioni sottoposte al loro esame dal Consiglio di Amministrazione. I criteri di composizione, la durata in carica, le specifiche attribuzioni e le modalità di funzionamento dei Comitati consultivi dei Soci sono determinati attraverso apposite Regolamento approvato dall'Assemblea dei soci".

I componenti dei Comitati consultivi dei soci sono destinatari di gettoni di presenza stabiliti dal Consiglio di Amministrazione e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni quantificabili in euro 404,00 netto cadauno.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi spettanti ai componenti dei comitati consultivi da parte di soci della BPC sono riportati nella parte H della nota integrativa al bilancio di esercizio.

9. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

9.1. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE E POLITICA GENERALE

Le politiche retributive della Banca Popolare del Cassinate sono definite in coerenza con la prudente gestione del rischio e trovano applicazione nelle diverse fattispecie di remunerazione relative alle varie figure istituzionali, professionali e funzionali grazie alle quali si sviluppa l'attività dell'azienda.

In particolare, in virtù dei principi che ne ispirano l'attività e dei vincoli normativi conseguenti, sono stabiliti i seguenti *criteri generali*.

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione quale organo competente per la loro nomina e per la determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 38 dello Statuto Sociale.

Il trattamento retributivo è individuato in modo da attrarre e mantenere in Azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro della categoria applicato aziendalmente.

Le retribuzioni corrisposte al personale della Banca appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono determinate sulla base delle previsioni del vigente Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle Imprese creditizie, finanziarie e strumentali. Allo scopo di attrarre risorse dotate di caratteristiche e competenze funzionali al perseguimento degli obiettivi aziendali e tenendo conto del grado di competitività del

mercato in cui opera la Banca, all'atto del perfezionamento del contratto di lavoro del personale inquadrabile nelle predette categorie, possono essere previste pattuizioni individuali contemplanti un'erogazione *una tantum* all'atto dell'assunzione.

Il pacchetto retributivo riservato al personale dipendente è strutturato sulla base delle seguenti componenti:

- a) La remunerazione fissa e i *benefit*, di norma associati a tale componente della remunerazione;
- b) La remunerazione variabile;
- c) Il riconoscimento di beni e servizi in *welfare* aziendale.

9.2. COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE

La componente fissa della remunerazione ha natura stabile e irrevocabile, viene determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali i livelli di esperienze professionali e di responsabilità e non correlate a risultati aziendali o individuali nè ad iniziative premianti o incentivanti. Essa si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o all'esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero il frutto di pattuizioni individuali (quali, ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam*, o erogazioni liberali) riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo o ad elevata responsabilità;
- "indennità una tantum", correlate al particolare impegno del dipendente che nell'anno di riferimento abbia svolto un lavoro che, per quantità e qualità, sia risultato significativamente superiore a quanto contrattualmente dovuto;
- *benefits*: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente) presenti nella contrattazione collettiva o anche frutto di pattuizioni individuali finalizzate ad es. a fidelizzare il dipendente o a riconoscere una particolare prestazione; i benefits comprendono ad esempio la concessione in comodato d'uso di un telefono cellulare complete

di abbonamento per i dipendenti che ricoprono il ruolo di responsabili d'ufficio, responsabile o eventuali vice di filiale, o che ricoprono particolari compiti comodato d'uso di immobili o di autovetture.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

9.3. COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance comunque misurata, o da altri parametri, compresi gli eventuali benefici pensionistici discrezionali nonché gli importi pattuiti su base individuale con il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Sono esclusi dalla nozione di remunerazione variabile il pagamento del trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.

In ogni caso, si intende ricompresa nella remunerazione variabile ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

9.4. WELFARE AZIENDALE

Possono completare il pacchetto retributivo dei dipendenti i sistemi di *welfare aziendale/flexible benefit* previsti nell'ambito di quanto definito dalla legislazione fiscale e dalla normativa regolamentare applicabile. Tali sistemi consistono nell'offerta di servizi e strumenti di natura non monetaria (ad es. attività formative, percorsi di studio e istruzione, servizi assistenziali) messi a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie.

Possono essere utilizzati a questo fine anche i premi di produttività e/o risultato conseguenti a contratti integrativi aziendali destinati al welfare. L'obiettivo è quello di accrescere il benessere individuale e familiare dei dipendenti, permettendo di accedere a prestazioni e servizi personalizzabili in base alle loro specifiche esigenze, aumentare la tutela delle prestazioni del welfare pubblico nonché ottenere un miglioramento del potere di acquisto della retribuzione complessiva, grazie alle agevolazioni fiscali e contributive che la legge

riconosce.

Le diverse forme di welfare aziendale, ai fini del calcolo del rapporto tra variabile e fisso, seguono la forma originaria dell'istituto retributivo.

9.5. IL RAPPORTO TRA LA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato.

Il limite all'incidenza della componente variabile viene stabilito, salvo comprovati casi eccezionali, in una percentuale non superiore al 30% della componente fissa, coerentemente con una vocazione di contenuta propensione all'assunzione del rischio. Il limite indicato si determina con riferimento alla componente variabile non disciplinata dalla contrattazione collettiva che segue ed in relazione alla componente fissa spettante al momento dell'erogazione della componente variabile.

La Banca in conformità con quanto previsto dalla normativa di riferimento, mantiene un rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione bilanciato entro il limite massimo di 1:1 per il personale più rilevante, fatta salva l'esistenza di comprovati casi eccezionali.

In particolare, la Banca utilizza le seguenti forme di remunerazione variabile incentivante:

- a. **premio variabile di risultato (bonus di risultato – BDR)** determinato sulla base di criteri concordati con le organizzazioni sindacali di produttività e di redditività aziendale nonché di altri obiettivi, anche di carattere qualitativo, generali o specifici per gruppi omogenei di posizioni lavorative, tenendo conto anche dei rapporti professionali ed individuali.

Le caratteristiche principali del premio variabile di risultato:

- o è improntato a obiettivi di sviluppo da perseguire assicurando assoluta correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili.
- o si basa su un periodo di valutazione di un solo anno e sull'assegnazione di obiettivi riferibili alle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione, trasversali e relativi ad attività comuni;
- o prevede la simmetria rispetto ai risultati effettivamente conseguiti dalla

Banca, arrivando all'azzeramento del premio in caso di performance inferiori a determinati parametri stabiliti, nonché il riconoscimento del premio solo previa verifica dell'adeguata patrimonializzazione della Banca rispetto a tutti i rischi assunti e di livelli di liquidità adeguati a fronteggiare le attività intraprese;

- o assicura, nel rispetto delle disposizioni vigenti, tra l'altro, che tali forme di retribuzione, collegate alla performance aziendale, siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi: fermi i presupposti per il relativo riconoscimento di cui al punto precedente, i premi disciplinati dal sistema sono erogati al raggiungimento di specifici indicatori che misurano la performance al netto dei rischi. La misurazione della performance si basa sull'utilizzo di indicatori coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di controllo dei rischi, idonei a rappresentare risultati effettivi e duraturi;
 - o tenuto conto dei riferimenti contenuti nella disciplina in materia di servizi di investimento, in particolare della rete, non si basa mai su obiettivi solo commerciali ma è ispirato a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, di auto-disciplina e di contrattazione applicabili, nonché del Codice Etico e del Codice di Comportamento.
- b. **Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa:** sistema di incentivazione riconosciuto in un'unica soluzione a singoli soggetti (o gruppi di soggetti), non riferibile a previsioni di contratto o ad altre forme premianti a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento delle prestazioni lavorative per finalità di diversa natura (a titolo esemplificativo per premiare l'impegno profuso nello svolgimento di attività, la partecipazione a progetti di impatto strategico, il raggiungimento di performances quali-quantitative individuali particolarmente eccellenti, operazioni di carattere straordinario come fusioni e/o acquisizioni di rami d'azienda etc.).
- Tali erogazioni straordinarie sono di ammontare contenuto e possono essere elargite nella misura massima di una mensilità di retribuzione lorda.
- c. **Ulteriori componenti incentivanti.**

Meccanismo di incentivazione facoltativo previsto per i dipendenti, collegato al buon esito di progetti di particolare rilevanza che trovano nel corso dell'anno di competenza il loro svolgimento.

Tali progetti devono essere identificati e declinati in obiettivi dal Consiglio di Amministrazione e opportunamente rendicontati. Tali obiettivi devono essere quali – quantitativi e agevolmente quantificabili.

In ogni caso, i potenziali destinatari e le connesse regole di distribuzione devono essere preventivamente disciplinati (es. % o importo di massima erogazione per ciascun percettore / categoria di percettore etc.).

Rientrano in tale categoria speciali elargizioni concesse dal Consiglio di Amministrazione a tutto il personale in occasione di ricorrenze o fatti straordinari (esempio anniversario della Banca Popolare, premio migrazione, premio Covid ecc...) ritenuti "non marginali" ai sensi delle disposizioni della Banca d'Italia.

9.6. LA DEFINIZIONE DEL BONUS POOL

I sistemi di incentivazione sopra descritti sono finanziati da specifico stanziamento di costo determinato in fase di budget (c.d. Bonus Pool).

Il Bonus Pool è determinato *ex ante* tenendo in considerazione differenti elementi, tra i quali:

- i livelli di redditività attesi al netto di elementi straordinari;
- la sostenibilità dell'ammontare allocato, in coerenza con gli indicatori di RAS;
- il numero e le caratteristiche dei beneficiari della remunerazione variabile incentivante;
- le analisi di benchmark rispetto al mercato di riferimento esterno;
- il valore del Bonus Pool riferito all'anno precedente.

Di norma esso è:

- stanziato a livello individuale;
- suddiviso nelle seguenti componenti:
 - Premio Annuale, variabile al raggiungimento di determinati obiettivi;
 - Una Tantum;
 - Eventuali ulteriori componenti incentivanti.

9.7. CONDIZIONI DI ACCESSO DEL BONUS POOL

Per l'accesso al Bonus Pool devono essere soddisfatte condizioni preliminari correlate al livello di indicatori patrimoniali, di liquidità e di qualità del credito.

Ogni erogazione di remunerazione variabile incentivante è vincolata alla verifica delle condizioni di anno in anno definite. La quantificazione degli indicatori viene effettuata in ogni esercizio sulla base dei dati al 31 dicembre dell'anno precedente.

Se le condizioni non vengono superate non possono essere più erogate le componenti variabili di competenza dell'anno di riferimento e non possono essere effettuati pagamenti di componenti differiti di anni precedenti:

Si riportano di seguito le condizioni per l'esercizio 2022:

1. Condizioni di solidità della Banca: CET 1 ratio \geq soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS;
2. Effettiva redditività aziendale: EVA (Economic Value Added) > 0 ;
3. Condizioni di liquidità: NSFR (Net Stable Funding Ratio) \geq soglia di risk tolerance definita nell'ambito RAS;
4. Condizioni di qualità del credito: Texas ratio lordo \leq soglia di risk tolerance definita nell'ambito RAS.

9.8. REMUNERAZIONE VARIABILE INCENTIVANTE PER IL PERSONALE DELLE RETI COMMERCIALI

La remunerazione variabile incentivante del personale delle reti commerciali non è connessa direttamente a singoli servizi o prodotti, ma viene articolata con l'obiettivo di tutelare la correttezza delle relazioni con la clientela, il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge vigenti, con particolare riferimento agli obblighi concernenti il comportamento e i conflitti di interesse, ai sensi della Direttiva MiFID II, degli Orientamenti emanati da ESMA della Direttiva IDD e delle relative disposizioni di attuazione in materia di Distribuzione Assicurativa, nonché delle Direttive europee, rispettivamente in materia di credito e credito immobiliare ai consumatori.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale della rete sono strutturati nel rispetto dei seguenti principi:

- la remunerazione non deve determinare incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti

- a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- la componente variabile della remunerazione dei soggetti rilevanti:
 - o sia legata a criteri quantitativi e qualitativi;
 - o non costituisca incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente a causa di un'offerta di un prodotto non adeguato alle sue esigenze finanziarie o con maggiori costi rispetto a un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
 - o sia adeguatamente bilanciata alla componente fissa della remunerazione;
 - o sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento.

Possono essere attivate iniziative a favore della rete collegate a campagne di marketing che hanno natura accessoria rispetto ai sistemi di incentivazione annuali. Il loro ammontare complessivo è marginale e contenuto per non alterare le prestazioni della rete in modo contrario al dovere di agire nel migliore interesse dei clienti.

I suddetti incentivi devono rispettare quanto previsto dalle normative in materia di gestione dei conflitti di interesse e incentivi nella prestazione di servizi di investimento e accessori e nella distribuzione di prodotti assicurativi.

9.9. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO AI CONTROLLI E DETERMINAZIONE DELLA LORO REMUNERAZIONE VARIABILE

Le funzioni di controllo interno, per i quali non sono previsti bonus collegati ai risultati economici, vengono così identificati:

1. Funzione Risk Management e Controlli Andamentali;
2. Referente Compliance;
3. Ufficio Controlli Interni;

Per detto personale, compresi il personale rilevante individuato, il BDR è determinato sulla base di parametri che non tengono conto delle grandezze quantitative ma dalla qualità del servizio prestato nonché dalle valutazioni effettuate sulle loro prestazioni.

Analogo trattamento viene riservato al personale addetto alla Segreteria Generale.

10. ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE VARIABILE

10.1. DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE APPLICABILI ALLE ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE VARIABILE

Disposizione I: le altre forme di remunerazione variabile, per tutto il personale, sono subordinate alla verifica della congruità dell'indicatore di adeguatezza patrimoniale e all'indicatore di adeguatezza della liquidità (CET 1 e NSFR).

Tali indicatori sono stimati nell'ambito dell'ultima rilevazione RAS trimestrale disponibile.

Disposizione II: le altre forme di remunerazione variabile, per tutto il personale, sono soggette alle clausole di claw back.

Disposizione III: le altre forme di remunerazione variabile, per il personale più rilevante, sono soggette ai meccanismi di correzione ex post.

Disposizione IV: le altre forme di remunerazione variabile, per il personale più rilevante, sono incluse nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso sull'anno.

In conformità alle Disposizioni di Vigilanza, La Banca può utilizzare come forme di remunerazione variabile:

a. Sign-on/Welcome bonus

È prevista per l'assunzione di nuovo personale, limitatamente al primo anno di impiego, solo in casi eccezionali e nel rispetto dei requisiti prudenziali, la possibilità di riconoscere le seguenti forme di remunerazione variabile:

- o in occasione della definizione della lettera di impegno ad assumere, un compenso a fronte dell'impegno ad instaurare, in un momento successivo ed in esclusiva, un rapporto di lavoro con la Banca;
- o un compenso di ingresso (cd. Welcome bonus).

Al presente istituto si applica solo la Disposizione IV per il primo anno di impiego, salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Non possono essere riconosciute alla stessa persona più di una volta e non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per tutto il Personale.

b. Retention bonus

In presenza di motivate e documentate ragioni possono essere stipulati patti di stabilità individuali, nei quali, a fronte della corresponsione di specifica remunerazione, le parti vincolano il rapporto di lavoro a una durata determinata, limitando le facoltà di recesso del lavoratore, ovvero, prevedendo un periodo di preavviso di dimissioni più elevato rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva.

c. Benefici pensionistici discrezionali

La Banca non offre benefici pensionistici discrezionali ad alcuna categoria di personale. Tuttavia, nel caso in cui tali benefici fossero introdotti, verrebbe assicurato il rispetto dei requisiti e dei limiti normativi, tempo per tempo vigenti.

11. COMPENSI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO E PATTI DI NON CONCORRENZA

11.1. DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE APPLICABILI AI COMPENSI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO / CESSAZIONE DALLA CARICA (GOLDEN PARACHUTE)

Per quanto concerne i compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/ cessazione dalla carica, è prevista la seguente ulteriore disposizione, in aggiunta alle Disposizioni generali di cui al paragrafo precedente:

Disposizione V

La somma degli importi riconosciuti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica non può essere, cumulativamente, superiore a 2 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante e 3 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale. L'ammontare massimo individuale è pari a € 1.000.000.

a. Emolumenti in vista della cessazione del rapporto di lavoro

Rientrano nella categoria gli importi elargiti a seguito della conclusione anticipata del rapporto di lavoro riconosciuta al personale anche sotto forma di patti di prolungamento del preavviso di durata indeterminata nonché sotto forma di indennità di mancato preavviso per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge. Gli importi pattuiti per il caso di recesso della Banca, definiti in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della Banca, resteranno validi sino alla maturazione del primo requisito di accesso alle prestazioni previdenziali e non potranno essere erogati in caso di risoluzione per "giusta causa" ex art. 2119 Codice Civile.

Gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante, e 2 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale.

Al presente istituto si applicano le Disposizione I, II, III, IV e V.

b. Emolumenti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro

Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro riconosciuta al personale nell'ambito di un accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nonché, nel caso di recesso unilaterale della società, attraverso specifici accordi individuali, definiti in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della Banca, che prevedano indennità di mancato preavviso per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

Gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante e 2 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale.

Al presente istituto si applicano le Disposizione I, II, III, IV e V.

c. Accordi Transattivi

Rientrano in tale categoria gli accordi stipulati per la composizione di una controversia attuale o potenziale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro. Vengono calcolati sulla base della seguente formula predefinita:

Categoria di personale	Formula predefinita
Personale più rilevante con anzianità > a	24 mensilità

10 anni	
Altro Personale più rilevante con anzianità < a 10 anni	18 mensilità.

Le annualità di cui sopra possono essere ridotte, sulla base di parametri oggettivi e opportunamente documentati, come:

- età/ anzianità aziendale;
- ruolo e posizione organizzativa ricoperti;
- performance quali/quantitativa individuale conseguita;
- motivazione alla base della cessazione del rapporto;
- svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dalla Banca.

Al presente istituto si applicano le Disposizioni I, II, III e V.

Per gli accordi transattivi senza formula predefinita, gli importi corrisposti non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante. Si applicano le Disposizioni I, II, III, IV e V.

Nel caso di accordi transattivi senza formula predefinita gli importi corrisposti non possono superare 2 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale. Si applicano le Disposizioni I, II e V.

d. Processi di ristrutturazione

La Banca si riserva di intraprendere processi di ristrutturazione finalizzati al raggiungimento di obiettivi di revisione degli assetti strutturali e organizzativi, attraverso l'esodo incentivato di dipendenti. Le Disposizioni di Vigilanza prevedono specifiche deroghe rispetto alle regole di cui ai paragrafi 1 e 2 della sezione III del Capitolo 2 della Circolare 285. In particolare, è prevista la disapplicazione di tutte o talune delle regole relative alla remunerazione variabile con riferimento:

1. agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (o cessazione dalla carica) sia del personale più rilevante sia del restante personale in occasione di processi di ristrutturazione aziendale o operazioni straordinarie o;
2. agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale e riconosciuti al personale non rilevante.

In merito alla fattispecie sub 1) le Disposizioni di Vigilanza prevedono espressamente

che le regole di cui ai paragrafi 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2 delle stesse non si applichino agli importi pattuiti qualora:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione del personale;
- sono di ammontare non superiore a € 100.000;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Con riferimento alla fattispecie sub 2), invece, le Disposizioni di Vigilanza prevedono espressamente che le regole di cui ai paragrafi 1 e 2.1 delle non si applichino agli importi pattuiti qualora siano rispettate congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Al presente istituto (sub 1 e sub 2) si applica la Disposizione V nonché quanto rappresentato in materia di claw back (cfr. supra).

e. Patti di non concorrenza

Rientrano in tale categoria i compensi pattuiti a fronte di un Patto di non Concorrenza, attraverso il quale il lavoratore si vincola a non svolgere determinate in concorrenza con la Banca, in un determinato spazio territoriale e per un determinato periodo di tempo successivo alla cessazione del contratto, purchè in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, vengano rispettate le seguenti Disposizioni:

- nel caso in cui la quota degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza ecceda l'ultima annualità di remunerazione fissa si applicano le Disposizioni I, II, III, IV, nonché la Disposizione V;
- nel caso in cui la quota degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza non ecceda l'ultima annualità di remunerazione fissa, si applica la Disposizione V.

12. SISTEMA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE DI SOGGETTI

Il presente paragrafo disciplina i principi del sistema di remunerazione adottato dalla Banca nei confronti degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, diversi dai dipendenti. I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione, nonché di agenzia, sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. I relativi compensi sono adeguatamente documentati e proporzionati all'attività svolta, in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

La Banca, in coerenza con i pertinenti riferimenti delle Disposizioni di Vigilanza, con riguardo agli agenti in attività finanziaria, agli agenti di assicurazione e ai consulenti finanziari diversi dai dipendenti, prevede una remunerazione totale del singolo soggetto interamente "ricorrente" (remunerazione fissa e/o di natura provigionale, atteso che un sistema provigionale non ha di per sé valenza incentivante).

La Banca, inoltre, garantisce l'applicazione della normativa di riferimento qualora tra i soggetti operanti nella rete distributiva esterna fossero identificati soggetti rientranti nel perimetro del Personale più rilevante.

Con particolare riferimento ai soggetti rientranti nella categoria degli intermediari del credito¹, infine, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Trasparenza, la Banca applica alla remunerazione variabile da riconoscere eventualmente a tali soggetti le medesime regole descritte nel Paragrafo 9.9 per il personale delle reti commerciali.

13.MALUS E CLAW BACK

La componente variabile (sia in unica soluzione che differita) è soggetta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw-back) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi, i livelli patrimoniali e la liquidità, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Tali meccanismi possono causare una riduzione, o anche l'azzeramento, della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati negativi o in caso la Banca

¹ L'intermediario del credito è l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio, il soggetto che presta un servizio di consulenza indipendente ai sensi dell'articolo 128-sexies, comma 2-bis, del T.U., nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti.

non sia in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

Si applica il meccanismo di claw-back alle elargizioni riconosciute ai soggetti che abbiano posto in atto o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico, al Codice di Condotta, da cui è derivata una perdita significativa per la Banca e per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie, al Codice Etico e al Codice di Condotta;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) e dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB (condizioni e limiti posti da Banca d'Italia per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di parti correlate) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Anche i comportamenti già sanzionati con la sospensione dal servizio o con il licenziamento per giustificato motivo o per giusta possono essere soggetti a claw-back e, inoltre, l'obbligo del rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari.

La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back è:

- di 5 anni per il Personale più rilevante con decorso dal pagamento della singola quota (in unica soluzione o differita) di remunerazione variabile;
- di 2 anni per il restante personale con decorso dal pagamento della singola quota (in unica soluzione o differita) di remunerazione variabile. Per importi pari o inferiori a € 5.000, il periodo di applicazione può essere ridotto ad 1 anno.

Le suddette fattispecie si applicano come condizione di malus alle quote di remunerazione variabile differita. L'importo dovuto in restituzione per effetto del meccanismo di Claw Back potrà essere conguagliato al dipendente interessato a qualsiasi titolo, ivi incluse quelle di fine rapporto.

Nei tempi necessari per l'accertamento della fattispecie e la relativa sottoposizione agli Organi competenti, per le determinazioni di competenza, la Banca può disporre la sospensione delle erogazioni.

L'attivazione del meccanismo di claw back compete al Consiglio di Amministrazione della Banca.

14. STRATEGIE DI COPERTURA PERSONALI

Il personale della Banca non può avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulle retribuzioni o su altri aspetti che possa alterare l'allineamento al rischio insito nei meccanismi retributivi (ulteriori rispetto ai sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale già previsti dal CCNL).

La Banca prevede, almeno del Personale più rilevante, verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione, richiedendo di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Sono definite, in apposita regolamentazione interna, le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio del Personale più rilevante che comunica tali operazioni e investimenti che rientrano in suddette tipologie. Le informazioni eventualmente ricevute vengono utilizzate dalla Banca per effettuare eventuali interventi di adeguamento a i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale.

15. FLUSSI INFORMATIVI

Il processo di definizione e attuazione delle politiche di remunerazione è volto ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti e di tutti gli stakeholder in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema retributivo prescelto.

Pertanto, devono essere assicurati i seguenti flussi informativi:

I. **Assemblea dei Soci**

Informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, tesa a far comprendere:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi;
- la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
- la conformità alla normativa applicabile;
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati;

- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

A questi fini, la Banca fornisce annualmente all'Assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico.

II. Pubblico

Informazioni previste nella Sezione VI del 37° aggiornamento alla Circolare n. 285/2013, da pubblicarsi sul sito internet della Banca (aggiornamento annuale).

III. Banca d'Italia

Dati in materia di remunerazione indicati nella Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 (annualmente).

16. PUBBLICITA' DEL SISTEMA PREMIANTE E MODALITA' DI COMUNICAZIONE

Per ognuna delle popolazioni destinatarie dei meccanismi incentivanti descritti viene redatta una apposita disciplina contenente le informazioni atte a garantire la comprensione dei modelli e dei meccanismi di funzionamento ed erogazione dei premi. Sono altresì descritte le regole di differimento del premio. Ad ogni dipendente vengono forniti gli elementi che consentano di conoscere anticipatamente le variabili in base alle quali verrà calcolata la parte variabile della sua retribuzione.

I modelli riguardanti il personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi, trovano applicazione nel rispetto delle Procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

RUOLO	COMPENSO FISSO ANNUO	GETTONE DI PRESENZA CDA	GETTONE PRESENZA COMITATI
Presidente Consiglio di Amministrazione	98.253* netto	252,50 netto	-
Presidente Onorario (Consigliere)	39.455* netto	252,50 netto	202 netto
Presidente Onorario (Non consigliere)	40.000* lordo	252,50 netto	202 netto
Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	39.455* netto	252,50 netto	202 netto
Membro Consiglio di Amministrazione	18.210* netto	252,50 netto	202 netto
Presidente Collegio Sindacale	39.455* netto	252,50 netto	202 netto

Sindaco Effettivo	18.210* netto	252,50 netto	202 netto
Consigliere membro comitati	N/A	N/A	202 netto
Consigliere link auditor internal audit	24.000 lordo	N/A	N/A
Compenso ai soci comitati consultivi	N/A	N/A	404 netto
Organismo di vigilanza 231	N/A	N/A	N/A

* adeguamento ISTAT

Politiche di remunerazione:

b) Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate nel 2021 e deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Soci,

L'Assemblea annuale è l'occasione per informare, in conformità con quanto previsto dalle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia con circolare 285/2013 (Parte I, Titolo IV Cap.2) sull'applicazione della politica di remunerazione nell'esercizio concluso al 31 dicembre 2021, e sulle conclusioni delle verifiche condotte dalla società Meta srl, funzione di Internal Audit esternalizzata, sull'applicazione della politica di remunerazione.

Dette disposizioni si propongono l'obiettivo di

- 1) Garantire la corretta elaborazione e attuazione attraverso dei sistemi di remunerazione che tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di Vigilanza.

In tale prospettiva, le richiamate disposizioni fissano – nell'interesse di tutti gli stakeholder – principi e criteri tesi ad assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati dalle banche siano:

- in linea con i valori, 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;
- tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema nel suo complesso.

Tale normativa ha subito delle variazioni nel corso del 2021.

Infatti, in data 25 novembre 2021 la Banca d'Italia ha pubblicato il 37° aggiornamento della circolare 285/2013 con particolare riferimento alle disposizioni in materia di pratiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari contenute nel cap. 2, titolo IV, parte prima della succitata circolare.

L'Aggiornamento è stato determinato dall'obiettivo di adeguare la disciplina di vigilanza alle nuove disposizioni di fonte europea in materia di compensi (direttiva 2019/878, c.d. CRD V, unitamente agli Orientamenti attuativi, EBA/GL/2021/04).

In proposito la CRD V, pur non modificando i principi dell'attuale disciplina, introduce alcune novità significative, tra cui, in particolare:

a) Identificazione delle categorie di Banche e degli importi di remunerazione variabile a cui non si applicano alcune regole di maggior dettaglio, quali le regole concernenti il differimento minimo, l'uso degli strumenti finanziari per il pagamento della remunerazione variabile, i benefici pensionistici discrezionali.

b) Identificazione del personale più rilevante, prevedendo, diversamente dalla previgente normativa europea, quali sono le categorie personale da considerarsi risk-takers (elenco, peraltro, non esaustivo).

c) Gender neutral remuneration policy: in linea con i principi sanciti nel Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (art. 157, TFUE), la CRD V introduce l'obbligo per le Banche di definire e attuare una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere del personale.

d) Esclusione di alcune Società del Gruppo dal campo di applicazione consolidato delle regole sulle remunerazioni, in particolare in caso di Società diverse dalle Banche che siano soggette a una specifica normativa sui sistemi di remunerazione (SGR, soggette alle previsioni delle direttive UCITS e AIFMD e degli Orientamenti dell'ESMA; Imprese di investimento, cui si applicano le regole del pacchetto IFD/IFR), sempre che non si tratti di personale che presta la propria attività anche per Società del Gruppo soggette alle previsioni della CRD su base individuale.

Ulteriori novità riguardano l'inserimento della specificazione che i sistemi retributivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, inclusi tra l'altro, gli obiettivi di finanza sostenibile tenuto conto dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

Si riportano di seguito le modalità con cui le disposizioni sopra menzionate sono state introdotte nel 37° aggiornamento della circolare Banca d'Italia 285/2013.

- **Regole di maggior dettaglio**

Il par. 7, secondo comma, della Circ. 285/2013 è stato modificato prevedendo che le regole di maggior dettaglio (previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1) non si applicano:

i) al personale più rilevante delle Banche di minori dimensioni o complessità operativa;

ii) al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi l'importo di € 50.000 e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

In merito alla previsione sub (i), è stato modificato il par. 3, individuando le Banche di minori dimensioni in quelle non classificate quali "large institution" ai sensi dell'articolo 4, par. 1, punto 146, del regolamento (UE) n. 575/2013, e il cui valore delle attività sia, in media e su base individuale, pari o inferiore a € 5 miliardi nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario cui la politica di remunerazione si riferisce.

Come detto, la qualificazione delle Banche come di minori dimensioni comporta la possibilità per le stesse di disapplicare le regole di maggior dettaglio.

Si precisa che non rientrano in questa definizione le Banche che, pur con un attivo individuale di bilancio pari o inferiore a € 5 miliardi, appartengano a un Gruppo il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a € 30 miliardi.

Con riferimento alla previsione sub (ii), si precisa che dell'esenzione possono beneficiare unicamente i membri del personale la cui remunerazione variabile individuale non superi le due soglie sopra indicate (€ 50.000 all'anno e un terzo della remunerazione totale annua), quindi trova applicazione la disciplina ordinaria, anche di dettaglio, nei casi in cui la cui remunerazione variabile totale ecceda anche solo una delle due citate soglie.

- **Identificazione del personale più rilevante**

L'Aggiornamento è volto a chiarire alcuni aspetti riguardanti il processo di identificazione del personale più rilevante e a recepire le novità contenute nella CRD V, che, come si è accennato, ha individuato le categorie di risk-takers.

Queste ultime, come precisato nel nuovo par. 6 della Circ. 285/2013, comprendono le seguenti categorie di personale:

– tutti i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;

– i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti della Banca (questi concetti sono definiti nei nuovi RTS dell'EBA);

– i membri del personale a cui è stata riconosciuta nell'esercizio precedente una remunerazione definita significativa dalla CRD V (per tale intendendosi una remunerazione totale di almeno € 500.000 e superiore alla remunerazione totale media assegnata all'alta dirigenza) e la cui attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul relativo profilo di rischio.

Peraltro, al fine di identificare i risk-takers le Banche dovranno altresì tener conto delle previsioni contenute negli RTS/Regolamenti delegati, oltre a quelle sopra dette.

Resta ferma, inoltre, la regola secondo cui le Banche devono individuare e applicare criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nella CRD e nei richiamati RTS, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti.

- **Parità di genere**

E' stato inserito il par. 5.1 della Circolare, al fine di recepire la previsione della CRD secondo cui le politiche di remunerazione devono essere neutrali rispetto al genere.

Com'è noto, il principio di parità di genere discende dall'art. 157 del TFUE nella parte in cui prevede che gli Stati Membri assicurino "l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore".

Conseguentemente, in coerenza con gli orientamenti in corso di definizione nell'ambito dei lavori dell'EBA, si prevede che le Banche, per consentire una valutazione (ex ante ed ex post) sull'effettiva neutralità delle Politiche di remunerazione, descrivano le mansioni del proprio personale e individuino le posizioni uguali o di pari valore in relazione al contenuto delle responsabilità e delle attività che da esse discendono e al tempo necessario per il loro svolgimento.

Inoltre, è stata individuata la lista, non esaustiva, degli aspetti da tenere in considerazione per condurre le valutazioni sulla neutralità delle Politiche.

In ogni caso, le disposizioni consentono alle Banche di intervenire con misure ad hoc per porre rimedio a situazioni di svantaggio in cui si trovi il genere meno rappresentato sia nella fase di accesso a determinate posizioni sia nel percorso di carriera.

L'organo con funzione di supervisione strategica (con il supporto del comitato remunerazioni) deve procedere, nell'ambito del riesame periodico delle Politiche di remunerazione, all'analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere. Le Banche sono tenute a documentare le ragioni di tale divario ed intraprendono le opportune azioni correttive; qualora ritengano che queste non siano necessarie, devono dimostrare che il divario non dipende da Politiche di remunerazioni non neutrali.

Da rilevare, altresì che all'Assemblea dev'essere data un'informativa chiara ed esaustiva circa le modalità con cui la Politica di remunerazione assicura la neutralità di genere.

- ***Applicazione ai gruppi bancari***

Si omettono ulteriori dettagli in quanto la Banca Popolare del Cassinate non fa parte di alcun gruppo bancario. Il Consiglio di amministrazione pertanto ha provveduto all'aggiornamento del regolamento "Politiche di remunerazione e incentivazione" presentato all'Assemblea dei Soci Straordinaria e Ordinaria del 2022.

Processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione

Anche per l'esercizio 2021, coerentemente con la normativa, l'iter per l'elaborazione della politica di remunerazione ha visto il coinvolgimento della Direzione Generale, che ha istruito e gestito il processo con il supporto e la collaborazione delle funzioni Segreteria generale, Risk Management.

Hanno collaborato la funzione di Compliance esternalizzata attraverso la verifica di conformità e della coerenza della politica di remunerazione al quadro normativo di riferimento e Internal Audit che ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione alla politica di remunerazione e incentivazione approvata e alle Disposizioni. Quest'ultima ha rilasciato la prescritta relazione sui controlli effettuati portandola a conoscenza della Direzione, del Consiglio di amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Assemblea.

Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Uno degli obiettivi della presente relazione è quello di evidenziare le caratteristiche di maggior rilievo del sistema in parola i quali devono da una parte favorire la competitività e il buon governo della Banca, attraendo e fidelizzando (retention) soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze di business ma devono essere collegati alla performance sostenibile nel tempo e devono tenere conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività.

La politica di remunerazione prevede la subordinazione del bonus differito a condizioni di performance negli esercizi coperti dal differimento che, se non verificate, potrebbero determinarne la sua riduzione

fino all'annullamento.

La verifica delle condizioni di performance, con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex post per i rischi, consente quindi di garantire la sua sostenibilità nel tempo.

Indicatori di performance della remunerazione variabile

Per l'esercizio 2021 sono stati applicati i seguenti criteri:

Per il Consiglio di amministrazione

incluso il Presidente, sono previsti emolumenti predeterminati e non legati ai risultati economici conseguiti dalla Banca.

Relativamente al personale con ruoli e responsabilità rilevante

la determinazione dell'eventuale bonus è attribuita dal Consiglio di amministrazione.

Detto bonus è collegato al raggiungimento dei seguenti indicatori e parametri:

- il ROE risultante dal bilancio (rapporto fra l'utile netto ed il patrimonio) paragonato al valore previsto nel relativo Piano Operativo dell'anno
- il risultato dell'utile lordo (prima delle imposte) al netto delle componenti straordinarie, sempre paragonato al risultato previsto dal Piano Operativo
- il valore del rapporto cost/income (costi operativi ordinari/margine di intermediazione)
- un delta dell'economic value added (EVA) maggiore di zero

Per i Capi Area Territoriali

rientranti tra il personale rilevante, i punti sopra riportati sono riferiti e fissati a livello di singola Area territoriale.

Per i Responsabili delle funzioni di controllo Risk Management , Antiriciclaggio e Controlli Interni la valutazione delle relative performance è determinato dal Consiglio sulla base di parametri che non tengono conto delle grandezze quantitative ma dalla qualità del servizio prestato nonché dalle valutazioni effettuate sulle loro prestazioni.

Per tutti gli aventi diritto, l'ammontare complessivo non può superare il 30% della massa stipendiale fissa a ciascuno corrisposta nell'anno di riferimento.

Per quanto concerne infine il restante personale in linea generale la parte variabile della retribuzione è correlata ai risultati ottenuti e alla valutazione effettuata sulla prestazione di lavoro. In particolare per il personale delle Aree Territoriali è utilizzato un sistema incentivante che unisce il conseguimento dei risultati del budget annuale commerciale dell'Area di appartenenza con la valutazione sulle prestazioni di lavoro.

Per il Personale della Direzione Generale il sistema incentivante si fonda sulla valutazione della prestazione lavorativa integrato con il lavoro da ciascuno svolto in campo commerciale.

In ogni caso, sia per la Rete sia per la Direzione Generale, a livello di singolo dipendente, la retribuzione variabile non può eccedere il 30% della parte fissa.

Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile

La determinazione della retribuzione variabile è basata su parametri che prevedono gli obiettivi assegnati ed i risultati raggiunti ma ponderati per il rischio e collegati a risultati duraturi. Ciò è possibile non solo nel tenere presente l'utile con le relative rettifiche (vedi crediti) derivanti dalla gestione ordinaria, ma attraverso l'indicatore EVA che riassume la potenziale esposizione ai rischi presenti e prospettici della banca in base ai criteri di determinazione del patrimonio complessivo (metodologia ICAAP – circolare 285/2013 Banca d'Italia).

Conclusione

Al fine della garanzia di un corretto funzionamento del sistema di remunerazione, ricordiamo, che la Banca d'Italia ha previsto che la Funzione interna verifichi annualmente le modalità attraverso le quali viene assicurata la rispondenza della prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa e che la funzione di Interna Audit provveda ad una verifica della concreta rispondenza stessa.

Gli esiti di dette verifica che attestano la rispondenza delle prassi di remunerazione attuate dalla nostra

banca al sistema normativo e alle politiche di remunerazione adottate, sono riportate nel documento

allegato.

Informativa Quantitativa

Informativa ai sensi delle lettere “g-j” art. 450 del Regolamento (UE) 575 /2013

Ai sensi della lettera g) dell’art.450 CRR 1°comma, si espongono le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del personale più rilevante per “linee di attività”

LINEE DI ATTIVITÀ	NR.	REMUNERAZIONI LORDE AGGREGATE
Consiglio di Amministrazione	14	670.250
Dirigenti *	3	421.537
Responsabile funzione di Controllo	2	144.922
Capi Area di Direzione	6	516.608
Capi Area Territoriali	4	298.322
Collaboratori Esterni		
Totale	29	2.051.639

• 1

Dirigente cessato nel 2020 – percepita remunerazione variabile nel 2021

- 1 Dirigente cessato nel 2021

Ai sensi della lettera h) dell’art. 450 CRR, si espongono le seguenti informazioni aggregate di dettaglio:

PERSONALE RILEVANTE

CATEGORIA	Nr	Remunerazione fissa	Remunerazione Variabile					Var/ fisso %
			Retribuzione lorda	Di cui differita	Differita pregressa pagata nell' esercizio	Differita pregressa pagata in parte nell' esercizio	Differita pregressa non pagata nell' esercizio	
Dirigenti	2	380.480	41.057	0	0	0	0	11
Capi Area di Direzione	6	458.618	57.990	0	0	0	0	13
Capi Area Territoriali	3	275.322	23.000	0	0	0	0	8
Responsabili Controlli	2	131.378	13.544	0	0	0	0	10
Collaboratori Esterni				0	0	0	0	

Ai sensi del punto VI della lettera h), nel 2021 sono stati inoltre corrisposti e/ o stanziati i seguenti pagamenti per trattamenti di inizio o fine rapporto nei confronti del personale più rilevante:

NR. BENEFICIARI	IMPORTO TFM LORDO AGGREGATO
4 *	461.905

- 2 CESSATI NEL 2020

Ai sensi della lettera j) dell'art. 450 CRR, 1° comma, si forniscono le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente e di ciascun membro del Consiglio di amministrazione, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale.

Componente C.d.A.	Carica	Emolumento	Trattamento Fine Mandato
Donato Formisano cessato 27/12/2020	Presidente CdA	9.328	312.107
Vincenzo Formisano	Presidente CdA	181.961	
Nicola Toti	Vice Presidente CdA	79.600	
Benedetto Angrisani	Consigliere	38.594	
Giacomo Caira	Consigliere	38.040	
Marcello Di Zenzo (cessato 10-2-2021)	Consigliere	3.496	61.256
Bonaventura Fiorillo	Consigliere	62.293	
Antonio D'Aguanno	Consigliere	49.031	
Emilio Giangrande	Consigliere	39.159	
Oreste Picano (cessato 28-6-2021)	Consigliere	20.644	69.446
Antonio Marino Russo	Consigliere	38.437	
Pasquale Matera	Consigliere	40.180	
Giampaolo Scalesse	Consigliere	38.495	
Francesco Stellin	Consigliere	39.540	
Direzione Generale	Carica	Emolumento	
Roberto Caramanica	Direttore Generale	316.790	
Nicola Toti (11-01-2021)	Direttore Generale	94.293	
Valter Pittiglio	Vice Direttore Generale	91.566	

Il Consiglio di Amministrazione