

ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA DEI SOCI 2022 **129° ESERCIZIO**

Sabato 30 Aprile 2022 Prima Convocazione | Giovedì 19 Maggio 2022 Seconda Convocazione

Politiche di Remunerazione

Determinazione monte compensi 2022 per gli Amministratori e “Politica di remunerazione”:

informativa all'Assemblea sull'attuazione delle politiche retributive nell'anno 2021

ed aggiornamento del documento “Politica di Remunerazione”, ai sensi dell'art. 22 dello Statuto

Determinazione monte compensi 2022 per gli Amministratori

Lo Statuto prevede – all’articolo 35 – “L’Assemblea ordinaria, secondo le modalità e i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di politiche di remunerazione e incentivazione delle banche, determina i compensi da corrispondere ai componenti del Consiglio di Amministrazione”. Lo Statuto stabilisce anche – all’articolo 22 – che all’Assemblea ordinaria compete determinare l’effettivo “monte compensi” da attribuire agli Amministratori.

Spetta dunque all’Assemblea ordinaria determinare il complessivo “monte compensi” che viene ripartito fra gli Amministratori secondo il meccanismo esposto nella tabella sotto riportata. Tale tabella, invariata rispetto allo scorso anno, promana dal documento “Politica di remunerazione” di cui al punto 3) che segue, e stabilisce i compensi in funzione dei diversi ruoli e contributi forniti dagli Amministratori alla gestione aziendale.

Ricordiamo che per gli Amministratori non sono previsti meccanismi d’incentivazione legati al conseguimento di risultati.

La tabella evidenzia, per ciascun ruolo, la quota percentuale di competenza del complessivo “monte compensi”; la ripartizione esposta tiene conto del numero degli Amministratori che compongono il Consiglio di Amministrazione (sette) e, per il Comitato Esecutivo, se nominato, si tiene conto di una composizione di tre membri (Vice Presidente del Consiglio, Segretario del Consiglio e un Amministratore Esecutivo), oltre al Presidente della Banca che partecipa in qualità di uditor e senza diritto di voto, al fine di esercitare un miglior coordinamento nella gestione strategica della Banca.

Ruolo	Quota %
Presidente del Consiglio	43%
Vice Presidente del Consiglio	15%
Segretario del Consiglio	13%
Amministratore Esecutivo	11%
Amministratore Non Esecutivo	6%
Amministratore Non Esecutivo	6%
Amministratore Non Esecutivo	6%
<i>Totale</i>	<i>100%</i>

Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione propone all’Assemblea la determinazione, per l’anno 2022, di un “monte compensi” pari ad **euro 180.000**, a cui si aggiungono le **medaglie di presenza** alle sedute di Comitato Esecutivo (se nominato) e Consiglio, il rimborso delle **spese di rappresentanza**, i costi dovuti alle **coperture assicurative** nonché i **costi fiscali sugli emolumenti**.

Il monte compensi del Collegio sindacale è stabilito in € 96.900 (36.100 per il Presidente del Collegio Sindacale ed € 30.400 per ogni sindaco effettivo).

La previsione di costo per l’anno 2022 delle medaglie di presenza al Comitato Esecutivo (se nominato), ipotizzando almeno n.20 riunioni e la presenza di tutti gli Amministratori e del Collegio sindacale, è pari a circa 45.000 euro, oltre ai costi fiscali ed ai rimborsi spese previsti per le trasferte.

La previsione di costo per l’anno 2022 delle medaglie di presenza al Consiglio di Amministrazione, ipotizzando n.20 riunioni nel corso dell’anno, e la presenza di tutti gli Amministratori e del Collegio sindacale, è pari a circa 90.000 euro, oltre ai costi fiscali ed ai rimborsi spese previsti per le trasferte.

Si precisa che nel corso del 2021 si sono tenute n. 21 sedute del Cda e 22 riunioni del Comitato Esecutivo, una in più rispetto a quanto previsto.

I gettoni di presenza corrisposti per il C.d.A. hanno comportato un compenso a consuntivo di € 73.000 per i Consiglieri di Amministrazione e di 18.600 per i componenti del Collegio Sindacale, per un totale di € 91.600 (a inizio anno erano stati preventivati € 88.000 complessivi).

I gettoni di presenza corrisposti per il C.E. hanno comportato un compenso a consuntivo di € 30.800 per i Consiglieri di Amministrazione e di 13.000 per i componenti del Collegio Sindacale, per un totale di € 43.800 (ad inizio anno erano stati preventivati € 40.600).

Il compenso complessivo relativamente all' anno 2021 dell'O.d.V. si attesta ad € 17.000.

Il compenso complessivo corrisposto al sindaco unico della società Immobiliare Cispadana s.r.l. – fusa per incorporazione in data 01.12.2021 è pari ad € 10.000 al netto di IVA ed oneri accessori.

Informativa all'Assemblea sull'attuazione delle politiche retributive nell'anno 2021

Circolare Banca d'Italia n.285/2013 – Titolo IV – Capitolo 2; Regolamento UE n.575/2013 “CRR” art. 450)

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2), nonché delle previsioni statutarie, l'Assemblea da un lato approva le politiche di remunerazione e incentivazione, dall'altro deve ricevere informativa da parte del Consiglio d'Amministrazione sull'attuazione delle politiche stesse nell'anno di riferimento.

Ciò premesso, nel corso del 2021 la Banca ha applicato nei confronti del personale dipendente i principi illustrati nel documento “Politica di Remunerazione” (ultimo aggiornamento approvato dall'Assemblea del 30.04.2021), che prevede la retribuzione del Personale Dipendente articolata in una componente fissa alla quale si aggiunge una componente variabile, che riconosce la performance di periodo (di team e/o individuale).

Sulla retribuzione fissa incidono, oltre che le variazioni dei contratti collettivi, gli interventi retributivi di tipo “strutturale” (Passaggi di Livello, Assegni ad Personam), che riconoscono lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze, con i criteri dettagliati nel citato documento “Politica di Remunerazione”. Nel 2021, nei limiti del budget relativo al costo del Personale, sono stati attribuiti alcuni Passaggi di Livello e Assegni ad Personam a dipendenti con i requisiti richiesti.

Con riferimento al Personale in servizio a fine anno, la Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL), anch'essa al 31.12.2021, si presenta così distribuita tra le macro-aree organizzative della Banca. Precisiamo che dall'esercizio 2018, in ottemperanza a quanto stabilito dalla normativa di Banca d'Italia, vengono presentati separatamente i dati retributivi di dettaglio degli accordi stipulati con il personale dipendente a titolo di Patti non Concorrenza e di Patti di Prolungamento del periodo di Preavviso (vedi punto 3 della Politica di Remunerazione, lettera c):

Tabella A

AREA ORGANIZZATIVA	Numero	Peso % numero	RAL	di cui: Patti	Peso % RAL
DIREZIONE GENERALE E STAFF	5	3,70%	417.825	46.800	6,25%
FUNZIONI DI CONTROLLO	8	5,93%	516.713	8.238	7,72%
AREA CREDITO	12	8,89%	577.365	0	8,63%
AREA AMMINISTRATIVA	11	8,15%	548.542	23.400	8,20%
AREA REC. MONIT CREDITO	6	4,44%	322.723	0	4,82%
AREA FINANZA	2	1,48%	128.717	6.500	1,92%
AREA SVILUPPO DI IMPRESA	10	7,41%	433.190	6.414	6,47%
AREA COMMERCIALE	6	4,44%	367.392	18.000	5,49%
RETE FILIALI	74	54,81%	3.318.374	70.670	49,60%
PERSONALE ASSENTE/A DISP.	1	0,74%	59.629	0	0,89%
Totale complessivo	135	100,00%	6.690.470	180.022	100,00%

Questa invece la ripartizione della RAL per inquadramento:

Tabella B

Inquadramento	Numero	Peso % Numero	RAL	Patti	Peso % RAL
D-DIRIGENTI	2	1,48%	365.000	70.200	5,46%
F-QUADRI DIRETTIVI	63	46,67%	3.813.586	94.927	57,00%
I-IMPIEGATI	70	51,85%	2.511.884	14.895	5,46%
Totale complessivo	135	100,00%	6.690.470	180.022	100,00%

Aggiungiamo che il citato documento “Politica di Remunerazione” identifica, come da disposizioni di vigilanza, il “Personale Rilevante” ai fini delle politiche retributive. In funzione delle responsabilità attribuite sotto il profilo del business, del rischio e dei controlli, la Banca identifica come figure rilevanti tutti i Dirigenti ed inoltre, se non Dirigenti, i Responsabili delle seguenti unità organizzative: Area Commerciale, Area Crediti, Area Recupero Monitoraggio Crediti, Area Finanza, Area Sviluppo di Impresa, Area Amministrativa, Compliance, Revisione Interna, Risk Management, Antiriciclaggio.

Il processo seguito nell’individuazione del Personale Rilevante è descritto al successivo punto 3) Aggiornamento del documento “Politica di Remunerazione”.

Al 31.12.2021 n.10 dipendenti rientrano nel “Personale Rilevante” e la loro RAL ammonta a € 1.001.015 (pari al 14,96% della RAL totale). Nel prospetto che segue è presentata la distribuzione del “Personale Rilevante” per macro-area organizzativa, la RAL al 31.12.2021 e gli importi erogati nel 2021 per forme di retribuzione variabile. Si precisa che nella retribuzione fissa (Punto 3, lettera a) della Politica di Remunerazione) del personale Rilevante – Altri, nel corso del 2021 sono stati erogati € 3.250,00 a titolo di Ruolo-Chiave come previsto dal CCNL.

Tabella C

Area Organizzativa	N.Personale Rilevante	RAL al 31.12.21	Retr. Variabile Erogata nel 2021
PPR-DIREZIONE GENERALE	2	365.000	70.200
PPR-FUNZIONI DI CONTROLLO	4	302.240	3.510
PPR-ALTRI	4	333.775	0
Totale complessivo	10	1.001.015	73.710

Per quel che riguarda la retribuzione variabile, ricordiamo che gli strumenti contemplati dal citato documento “Politica di Remunerazione” sono:

- Premio di Produttività Aziendale: deriva dalla contrattazione integrativa aziendale ed è rappresentato da una quota percentuale dell’Utile dell’Operatività Corrente al lordo delle imposte (UOCL) della Banca, distribuita in modo parametrico a tutto il Personale.
- Erogazioni UT “Una Tantum” (Quadri/Aree Professionali): riconoscono un particolare obiettivo conseguito da un singolo collaboratore nell’anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto, trovano presupposto nel processo valutativo annuale e non devono superare il 10% della RAL.
- Sistema Incentivante (Quadri/Aree Professionali): permette di erogare incentivi economici correlati in modo strutturato ed oggettivo alla performance conseguita nel periodo di riferimento a livello di gruppo di lavoro. Il sistema si propone di indirizzare la performance, allineando in modo coerente gli obiettivi delle unità agli obiettivi aziendali, massimizzare la partecipazione delle persone, rendendole consapevoli dell’importanza del proprio contributo per il raggiungimento dei risultati aziendali, rafforzare l’orientamento al lavoro di gruppo.

Il funzionamento del sistema prevede la definizione ex-ante degli obiettivi per ogni unità organizzativa, dei relativi pesi e soglie d’accettazione dei risultati; la definizione ex-ante degli incentivi di riferimento per figura professionale; la determinazione ex-post del risultato per ogni unità organizzativa ed infine la determinazione ex-post delle somme da erogare, in funzione di risultati conseguiti e incentivi di riferimento.

L’incentivo di riferimento, che corrisponde al raggiungimento al 100% degli obiettivi, è in media pari circa all’8% della Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL) per i Quadri Direttivi ed al 5% per le Aree Professionali.

La definizione di obiettivi e relativi pesi riflette le strategie e le priorità aziendali per l’anno di riferimento. Gli obiettivi sono in prevalenza specifici dell’unità organizzativa, ma includono sempre anche una quota correlata ad obiettivi di livello superiore per sottolineare il legame della singola unità con il più generale andamento aziendale. Gli obiettivi di redditività inclusi nel sistema sono corretti per il rischio di credito; infatti, a livello superiore l’obiettivo è posto sull’UOCL consolidato (Utile dell’Operatività Corrente al Lordo delle imposte), e quindi al netto delle rettifiche su crediti, mentre il Margine d’Intermediazione delle Filiali subisce una rettifica che stima la perdita attesa connessa al deterioramento del credito.

È inoltre previsto un meccanismo correttivo che lega gli incentivi anche al risultato complessivo del Gruppo: non viene erogato alcun incentivo se il conto economico consolidato di Gruppo riporta un risultato netto negativo.

Inoltre, al Sistema Incentivante per Quadri Direttivi/Aree professionali fin qui descritto è possibile aggiungere per i dipendenti della Rete Commerciale, una componente relativa a “Campagne Incentivanti.” Le Campagne Incentivanti, mediante la corresponsione di premi di valore contenuto in denaro o in natura, anche usufruibile tramite la Piattaforma Welfare Aziendale attiva dal 2020, hanno una duplice finalità:

- sostenere le azioni della rete commerciale verso obiettivi specifici;
- sostenere la crescita professionale dei colleghi verso obiettivi qualitativi quali, per esempio, lo spirito di squadra, la diffusione delle competenze, la responsabilizzazione su compiti/risultati.

Il Sistema non si applica ai Dirigenti, per i quali vale il punto che segue.

- Remunerazione Variabile Dirigenza: è costituita – oltre che dal Premio di Produttività Aziendale - da un'erogazione Una Tantum annuale (UT) con un tetto massimo pari al 50% della Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL) per il Direttore Generale, al 30% della RAL per gli altri Dirigenti con eccezione del Dirigente che sia responsabile di una funzione di controllo (Revisione Interna, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio), per il quale il tetto si abbassa al 20% della RAL. L'UT si propone di riflettere la profittabilità nel tempo della Banca, correlata ai rischi, e si articola in due “Gambe”, che riconoscono con equilibrio componenti diverse:
 - “Prima Gamba” (max 70% della UT totale): riconosce la capacità della dirigenza di ottenere risultati in linea con gli obiettivi fissati per l'esercizio di riferimento (misurazione quantitativa rispetto all'obiettivo di UOCL a livello di Gruppo);
 - “Seconda Gamba” (max 30% della UT totale): riconosce il contributo professionale espresso dal singolo Dirigente (valutazione qualitativa del CdA) con particolare riferimento alla gestione dei rischi ed all'orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo, nonché ad altri fattori di capacità manageriale.

Per i Dirigenti Responsabili di Funzioni di Controllo, l'UT è interamente riconducibile alla valutazione del contributo professionale espresso dal singolo Dirigente nella gestione delle responsabilità di controllo attribuite; dunque, in conformità alle disposizioni di vigilanza, l'UT non è collegata al raggiungimento di risultati economici.

Sono previste alcune condizioni ostative al pagamento dell'Una Tantum (“cancellotti”), che legano l'erogazione al risultato complessivo del Gruppo. Non viene effettuata alcuna erogazione se nell'esercizio di riferimento si verifica una delle seguenti condizioni:

- Il conto economico consolidato di Gruppo riporta un Risultato Netto negativo;
- Il Gruppo supera le soglie complessive di tolleranza al rischio fissate nel R.A.F. in termini patrimoniali e di liquidità.

Inoltre, sono previste erogazioni differite se l'UT supera determinate soglie. In particolare:

- per il Direttore Generale se l'UT si determina in un valore superiore al 30% della RAL;
- per gli altri Dirigenti se l'UT si determina in un valore superiore al 20% della RAL.

Infine, la Banca Capogruppo ha diritto alla restituzione dell'UT eventualmente erogata al Dirigente nei 12 mesi precedenti nel caso siano riscontrati comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Dirigente percettore, senza i quali i risultati rilevati non sarebbero stati raggiunti, o comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il Gruppo bancario, a prescindere dall'eventuale licenziamento per giusta causa.

Il Gruppo non utilizza compensi basati su strumenti finanziari.

Nella tabella che segue sono riportate le somme erogate per cassa nel 2021 a titolo delle diverse forme di retribuzione variabile. Si ricorda che tali somme sono contabilmente accantonate per competenza nel bilancio dell'anno precedente, in funzione dei risultati ottenuti nell'esercizio, per quanto conosciuto o prevedibile alla chiusura dell'esercizio stesso. Fanno eccezione le erogazioni UT per Quadri/Aree Professionali, i Patti di Non Concorrenza e Patti di Prolungamento Preavviso che per loro natura non sono

connesse a criteri quantitativi tali da determinare accantonamenti preventivi e quindi impattano direttamente sull'esercizio di erogazione.

Tabella D

Retribuzione variabile - Erogazioni effettuate nel 2020		
STRUMENTI	EROGAZIONI	STIMA COSTO AZIENDALE
a) Premio produttività aziendale (esclusa Dirigenza)	0	0
b) UT Quadri/Aree prof.li	0	0
c) Campagne Incentivanti Quadri/Aree prof.li	0	0
d) Patti di non concorrenza Quadri/Aree prof.li	109.822	139.211
e) Remunerazione variabile Dirigenza	70.200	88.985
Totale	180.022	228.196

Note: Nel totale della lettera d) non sono stati ricompresi gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza in costanza di rapporto, pari ad € 4.966 (stima costo aziendale pari ad € 6.295) per due dipendenti cessati in data 01.08.2021.

Includendo gli importi sopra menzionati il totale di retribuzione variabile erogata a tutto il personale risulta pari ad € 184.988 con una stima di costo aziendale pari ad € 234.491

Di seguito, come previsto dalle disposizioni di vigilanza in tema di obblighi di informativa, riportiamo le informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale. I dati sono espressi in migliaia di euro e si riferiscono alle remunerazioni lorde complessivamente erogate nell'anno di riferimento, precisando che:

- I compensi ai componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati erogati, comprensivi di IVA per soggetti tenuti ad emettere fattura, in base alla delibera dell'Assemblea del 30.04.2021 ed ai principi stabiliti nel citato documento "Politica di Remunerazione";
- Sono state erogate somme relative a retribuzione variabile al Direttore Generale e Vice Direttore Generale a fronte della sottoscrizione di un patto di prolungamento del preavviso (09.11.2018), nel quale è compresa una quota differita pari al 40% dell'importo concordato. Con decorrenza Novembre 2021 sono stati erogati, coerentemente con il patto di stabilità di cui sopra, rispettivamente € 31.200 per il Direttore Generale ed € 15.600 al Vice Direttore Generale, corrispondenti al 40% della quota differita e da erogare a conclusione del periodo e visto il rispetto dei termini concordati per il preavviso dei due Dirigenti. Inoltre è in essere per entrambe le posizioni un Patto di Non Concorrenza che prevede l'erogazione di una somma lorda (rispettivamente di € 30.000 e di € 15.000) alla cessazione del rapporto di lavoro. Tale fattispecie è descritta al punto 3 lettera C della Politica di Remunerazione;
- Con decorrenza 28.09.2021 sono stati sottoscritti dei contratti individuali con il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale che rientrano nella fattispecie dei c.d. "golden parachutes" che disciplinano la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica.

Tabella E

Ruolo	Nominativo	Compensi (inclusi gettoni presenza)	Altre componenti (polizze, altri benefit)	Retribuzione variabile erogata 2021	Totale remunerazione
Presidente	Zanini Flavio	96	2	0	96
Vice Presidente	Ortello Mario	45	1	0	46
Amministratore	Manes Raffaella	27	1	0	28
Amministratore	Bergamini Alberto	42	2	0	44
Amministratore	Di Toma Paolo	21	1	0	22
Amministratore	Rovatti Tiziano	21	1	0	22
Amministratore	Bergamini Gabriele	32	1	0	33

Ruolo	Nominativo	Retribuzione Lorda Fissa	Altre componenti (polizze, prev. integrativa, ferie, altri benefit)	Retribuzione variabile /incentivi erogati 2021	Totale remunerazione
Direttore Generale	Belloi Vittorio	234	7	47	288
Vice Direttore Generale	Brighenti Simone	107	6	23	136
Ex Direttore Generale	Guidetti Leonello	0	29	0	29

Per i componenti della Direzione Generale, si precisa che gli importi si riferiscono alle remunerazioni lorde percepite nell'anno, a differenza dei dati riportati nella Parte H della Nota Integrativa del Bilancio d'Esercizio al 31.12.2021, che si riferiscono al costo aziendale comprensivo di contributi a carico azienda. Relativamente all'ex DG, la componente espressa in tabella è riferibile al riconoscimento allo stesso di un benefit, la cui fruizione è sottoposta a scadenza (31.12.2022) coerentemente a quanto previsto negli accordi di conciliazione fra le parti.

Nessuna persona riceve remunerazioni superiori a 1/milione di euro.

L'applicazione delle politiche retributive per 2021 è stata oggetto di verifica da parte dell'Ufficio Revisione Interna la quale ha concluso la propria attività in data 23.03.2022.

INFORMATIVA SU ANALISI DIVARIO RETRIBUTIVO RISPETTO AL GENERE - SITUAZIONE al 31.12.2021

Coerentemente alle previsioni contenute nell'aggiornamento della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17.12.2013 (recepimento Direttiva (UE) 2019/878 c.d. "CRD V"); e in ottica di recepimento delle stesse, si provvede a fornire un'analisi delle retribuzioni del personale dipendente della Sanfelice1893 nell'ottica di verifica del divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo, adottando se necessario gli opportuni correttivi.

Di seguito viene riportata, in sintesi, una fotografia delle retribuzioni divise per livello contrattuale e genere alla data del 31.12.2021.

Livello	RAL MEDIA			N DIP. per LIVELLO		Media di RAL totale
	F	M	Delta	F	M	
21		29.291			1	29.291
31	32.851	33.337	486	11	13	33.114
32	33.611	36.362	2.751	7	4	34.612
33	33.955	38.313	4.357	13	11	35.952
34	44.643	44.211	-432	5	5	44.427
Q1	48.164	49.687	1.523	7	11	49.094
Q2	49.268	55.071	5.803	5	11	53.258
Q3	61.347	62.096	749	4	8	61.846
Q4		78.565	78.565		17	78.565
D		182.500	182.500		2	182.500
Totale complessivo	43.406	60.943		52	83	49.559

Attualmente il personale femminile costituisce il 38,5% della forza lavoro complessiva della banca. Nel 2022 sono state effettuate 2 assunzioni effettive, entrambe di genere femminile.

Analizzando i divari retributivi per ciascun livello si può notare come i gap maggiori siano sui ruoli apicali, dove non è presente nessuna donna con inquadramento da Dirigente o da Quadro Direttivo di 4° Livello. La retribuzione sul livello di Quadro Direttivo di 3° Livello (che è equiparabile ad un Ex Funzionario bancario, nei vecchi CCNL) è sostanzialmente allineata (delta pari a 749€).

I divari più ampi di retribuzione vengono riscontrati sul livello Quadro Direttivo di 2° Livello e Terza Area 3° Livello Retributivo.

Sugli inquadramenti di Aree Professionali il gap è dato inoltre dal fatto che nella Banca erano presenti al 31.12.2021 7 part time, tutti di genere femminile (le ore non lavorate per l'orario parziale generano un calo proporzionale della RAL).

Analizzando le date di assunzione e l'anzianità lavorativa dei colleghi, con riferimento soprattutto alle figure apicali ed ai QD4, si può verificare come la situazione risulti derivante dalla gestione e dal consolidamento di politiche retributive di anni precedenti.

L'Ufficio Risorse Umane contribuirà a fornire all'organo di supervisione strategica relazioni sull'andamento del divario retributivo per genere volte a verificare l'implementazione di politiche retributive "*gender neutral*", in coerenza con i dettami della normativa attualmente in vigore.

Aggiornamento del documento “Politica di Remunerazione”

Il documento di seguito trascritto costituisce la “Politica di Remunerazione” approvata dall’Assemblea Ordinaria dei Soci del 30.04.2021.

Le modifiche che si sottopongono all’approvazione dell’Assemblea dei Soci (parte ordinaria) del **30 aprile 2022** (prima convocazione) sono evidenziate in giallo e riguardano:

- un aggiornamento alla successiva sezione “Premessa”, stante la fusione per incorporazione della controllata Cispadana;
- l’adeguamento alla policy per recepire le previsioni dell’aggiornamento della Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17.12.2013 (recepimento Direttiva (UE) 2019/878 c.d. “CRD V”);
- descrizione del processo di identificazione del “Personale più rilevante”;
- l’aggiornamento apportato al Sistema Incentivante aziendale.

POLITICA DI REMUNERAZIONE

Testo approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25.03.2022

- 1) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
- 2) COLLEGIO SINDACALE
- 3) PROCESSO INDIVIDUAZIONE PERSONALE PIU’ RILEVANTE
- 4) PERSONALE DIPENDENTE
- 5) FUNZIONI DI CONTROLLO
- 6) CLAUSOLE DI GOLDEN PARACHUTES DG E VDG
- 7) IMMOBILIARE CISPADANA
- 8) COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO
- 9) OBBLIGHI DI INFORMATIVA

Premessa

- In data 18.11.2014 Banca d’Italia ha inserito nella Parte Prima – Titolo IV della Circolare n. 285/2013, che recepisce in Italia i contenuti della direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), uno specifico Capitolo riguardante “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, che va ad aggiornare le precedenti disposizioni di vigilanza sulla materia del 30.03.2011. In data 23.10.2018 è stato apportato un ulteriore aggiornamento finalizzato a recepire gli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall’Autorità Bancaria Europea in attuazione della Direttiva CRD IV, nonché ad altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella medesima materia. In linea con l’impostazione europea, tali disposizioni formano parte integrante delle regole sull’organizzazione e governo societario. Esse confermano che “i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca.” L’obiettivo è pervenire – nell’interesse di tutti gli stakeholder - a sistemi di remunerazione collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso. Le disposizioni di vigilanza stabiliscono che spetta all’Assemblea Ordinaria approvare le politiche di remunerazione e incentivazione.
- Il presente documento recepisce le proposte di modifica alla Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. “CRD V”).
- Coerentemente, lo Statuto Sociale della Banca prevede fra le competenze dell’Assemblea Ordinaria l’approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.
- In questo quadro, il presente documento illustra la politica di remunerazione di SANFELICE 1893 BANCA POPOLARE, coerente alle strategie, ai valori ed alle politiche di rischio della Banca definite nel Risk Appetite Framework (RAF). Il documento tiene conto della realtà della Sanfelice 1893 Banca Popolare, considerando il risultato economico come elemento chiave nell’ambito delle diverse forme di retribuzione variabile del Personale.
- Il documento è elaborato dal Consiglio di Amministrazione della Banca, basandosi su una bozza predisposta dalla Direzione Generale, che è preventivamente valutata dalle Funzioni aziendali di controllo competenti.
- Il documento sarà sottoposto per l’approvazione alla prima Assemblea Ordinaria utile.
- Il documento deve essere riesaminato con periodicità annuale dal Consiglio di Amministrazione e – in caso di ulteriori aggiornamenti – riproposto all’approvazione dell’Assemblea Ordinaria.

1) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Come stabilito dallo Statuto, agli Amministratori sono riconosciuti compensi nella misura stabilita annualmente dall'Assemblea dei Soci, nell'ambito delle politiche di remunerazione.

Spetta dunque all'Assemblea determinare il complessivo "monte compensi" per l'anno di riferimento, che viene ripartito fra gli Amministratori secondo il meccanismo esposto nella tabella sotto riportata, che stabilisce i compensi in funzione dei diversi ruoli e contributi alla gestione aziendale.

Non sono previsti meccanismi d'incentivazione legati al conseguimento di risultati.

La tabella sottostante espone per ciascun ruolo la quota percentuale di competenza del complessivo "monte compensi"; essa presuppone un Consiglio di Amministrazione composto da sette Amministratori ed un Comitato Esecutivo composto da tre membri (Vice Presidente del Consiglio, Segretario del Consiglio più un terzo Amministratore Esecutivo). Al Comitato Esecutivo può partecipare il Presidente ma senza diritto di voto.

Ruolo	Quota %
Presidente del Consiglio	43%
Vice Presidente del Consiglio	15%
Segretario del Consiglio	13%
Amministratore Esecutivo	11%
Amministratore Non Esecutivo	6%
Amministratore Non Esecutivo	6%
Amministratore Non Esecutivo	6%
Totale	100%

Agli Amministratori competono inoltre, sempre ai sensi dello Statuto, le **"medaglie di presenza"** per la partecipazione alle sedute degli organi collegiali. Di seguito la misura attualmente vigente di tali "medaglie":

- Per la partecipazione a C.d.A. 500 euro
- Per la partecipazione a Comitato Esecutivo (70% dell'importo per C.d.A.) 350 euro

Agli Amministratori spetta inoltre il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato. I compensi degli Amministratori sono liquidati con frequenza quadrimestrale.

Al Presidente del Consiglio può essere assegnato il beneficio in natura (c.d. fringe benefit) dell'autovettura aziendale assegnata ad uso promiscuo. Il controvalore del fringe benefit, come convenzionalmente stabilito dalla normativa fiscale, rappresenta una retribuzione figurativa sulla quale gravano per il beneficiario gli oneri fiscali e contributivi (previdenziali e assistenziali). In caso di assegnazione di tale beneficio, il suo valore rientra all'interno del compenso spettante al Presidente in funzione della tabella sopra riportata.

Aggiungiamo che il trattamento degli Amministratori è integrato da alcune coperture assicurative:

- Polizza denominata "Director & Officers", stipulata dalla Banca tramite il proprio broker assicurativo alle migliori condizioni di mercato. La polizza copre i rischi relativi alla responsabilità civile verso terzi, opera in retroattività dalla data di iscrizione della Banca al registro Imprese, nonché con garanzia postuma anche per gli eredi o aventi causa. La copertura, che è stata estesa anche al Collegio Sindacale, ai Dirigenti nonché al Personale che tratta materie particolarmente sensibili, ha lo scopo di tutelare la Banca e gli Assicurati in caso di richieste di risarcimento per perdite economiche subite da terzi.
- Polizza sanitaria con le stesse coperture previste per il Personale Dipendente con inquadramento superiore a Quadro Direttivo di secondo livello, rinnovabile anno per anno.

2) COLLEGIO SINDACALE

Lo Statuto stabilisce che la misura dei compensi da corrispondere ai Sindaci della Banca è determinata dall'Assemblea Ordinaria.

L'Assemblea assume la sua deliberazione all'inizio del mandato triennale del Collegio Sindacale, in base ad una proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Nella formulazione della proposta si tiene conto dell'impegno richiesto ai Sindaci e delle tariffe professionali dei dottori commercialisti. In linea con le previsioni di Vigilanza, la Banca esclude la formulazione di proposte in cui i compensi del Collegio Sindacale includano componenti variabili collegate a risultati economici.

Il compenso viene quantificato in un importo omnicomprensivo su base annuale, che rimane fisso per il triennio di riferimento. L'importo è differenziato in funzione del ruolo (Presidente del Collegio Sindacale, altri Sindaci effettivi).

Ai Sindaci competono inoltre i rimborsi per i chilometri percorsi con mezzi propri a motivo della loro funzione, nonché i gettoni di presenza per ogni presenza a sedute di Consiglio di Amministrazione e Comitato Esecutivo. Di seguito la misura attualmente vigente di tali gettoni:

- Per la partecipazione a C.d.A. 300 euro
- Per la partecipazione a Comitato Esecutivo 210 euro

I compensi dei Sindaci sono liquidati con frequenza quadrimestrale.

Ai Sindaci della Banca si applicano, infine, le stesse coperture assicurative previste per gli Amministratori.

Al Collegio Sindacale, a partire dal 2015, è affidato l' "Organismo di Vigilanza" (ai sensi del D.Lgs. 231/2001), il cui compenso è deliberato dall'Assemblea Ordinaria in via preventiva per l'intero triennio del mandato, su proposta del Consiglio di Amministrazione, in un importo omnicomprensivo su base annuale, fisso per il triennio di riferimento, rapportato all'impegno richiesto e differenziato in funzione del ruolo (Presidente del Collegio, altri Sindaci effettivi).

L'Assemblea Soci 2021 del 30.04.2021, affidando l'Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale, come auspicato anche dalla Banca d'Italia, ha definito i seguenti compensi annui, fissi e omnicomprensivi per il triennio 2021-2023: per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza € 7.000, per i membri dell'Organismo di Vigilanza € 5.000 ognuno, oltre oneri di legge.

3) INDIVIDUAZIONE PERSONALE PIU' RILEVANTE

Le disposizioni di vigilanza richiedono alle banche di dotarsi di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che deve formare parte integrante della politica di remunerazione aziendale. Ai fini delle politiche retributive, con il termine “Personale Più Rilevante” si intendono coloro la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (c.d. “*Risk Takers*”).

Il processo di valutazione del “Personale più Rilevante” nella SANFELICE 1893 Banca Popolare viene effettuato annualmente e consta delle seguenti fasi:

- Analisi delle fonti: l’Ufficio Risorse Umane provvede all’analisi delle fonti normative, sviluppando le ipotesi di applicabilità in relazione alle specificità della Banca;
- Individuazione dei criteri di valutazione e acquisizione delle informazioni: l’Ufficio Risorse Umane individua, sulla base dell’analisi precedentemente richiamata, i criteri sui quali effettuare la valutazione e cura la raccolta delle informazioni quali-quantitative necessarie per finalizzare il processo di valutazione;
- Identificazione: L’Ufficio Risorse Umane, sulla base degli esiti di cui ai punti precedenti, e con il supporto della funzione di Risk Management, effettua la valutazione, dandone evidenza al Direttore Generale e alla funzione di Compliance;
- Proposta: Il Direttore Generale, sulla base delle risultanze ricevute dall’Ufficio Risorse Umane e, previo parere positivo della funzione di Conformità, propone al Consiglio di Amministrazione per le necessarie deliberazioni il documento di analisi;
- Approvazione: il Consiglio di Amministrazione approva l’esito dell’analisi di individuazione dei *risk takers* aziendali insieme al documento di politiche di remunerazione per l’anno 2022.

Il monitoraggio del processo avviene attraverso l’ausilio di indicatori quali-quantitativi finalizzati all’individuazione del personale le cui attività professionali abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca.

A tal fine, in conformità alla normativa comunitaria e nazionale in vigore, si considera “personale le cui attività professionali abbiano un impatto sul profilo di rischio della Banca” (cd. *Risk Takers*) il personale che soddisfi uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi e/o qualitativi.

Criteri Qualitativi

In base alla normativa vigente, si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca se:

- 1) appartiene all’organo di gestione nella sua funzione di gestione;
- 2) appartiene all’organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica;
- 3) appartiene all’Alta Dirigenza;
- 4) è responsabile per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di Controllo della conformità o della funzione di audit interno;
- 5) ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all’interno di una unità operativa/aziendale ai sensi dell’articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento UE n.575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell’articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2% del capitale interno dell’ente (unità operativa/aziendale rilevante);
- 6) è a capo di una unità operativa/aziendale rilevante;
- 7) ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in una unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5;

- 8) ha responsabilità dirigenziali in una unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;
- 9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica;
- 10) è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato;
- 11) in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5% del capitale di classe 1 della Banca e pari ad almeno 5 milioni di euro, il membro:
 - a. è responsabile dell'avvio delle proposte di concessioni di credito e della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni di rischio; o
 - b. ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;
- 12) in caso di deroga per le piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n.575/2013, il membro:
 - a. ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:
 - i. in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5% del capitale di classe 1 della Banca;
 - ii. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni ai fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio della Banca per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile; o
 - b. è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);
- 13) ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare la Banca in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:
 - a. la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a) punto i);
 - b. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio della Banca e per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora la Banca non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto.
- 14) in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:
 - a. ha il potere di adottare tali decisioni; o
 - b. è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;
- 15) ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).

Criteri Quantitativi

In base alla normativa vigente, si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi:

- 1) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a € 500.000,00 nel precedente esercizio finanziario;
- 2) rientra nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario;

- 3) gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri qualitativi di cui sopra nei punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14).

A seguito del processo di valutazione, ed in ossequio a quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza ed in base all'attuale struttura organizzativa, così come definita dal Consiglio di Amministrazione del 24.09.2021, in funzione delle responsabilità attribuite sotto il profilo del business, del rischio e dei controlli, la Banca ha deciso di identificare il Personale Più Rilevante secondo quanto illustrato nella tabella sottostante.

FUNZIONE	N	Criteri adottati per identificazione	Dettaglio criteri adottati per identificazione
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	Criteri Qualitativi	punto 1 e 2
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	Criteri Qualitativi	punto 1 e 2
Consiglieri di Amministrazione	5	Criteri Qualitativi	punto 1 e 2
Direttore Generale	1	Criteri Qualitativi/Criteri Quantitativi	punto 1 e 3 criteri qualitativi, punto 2 criteri quantitativi
Vice Direttore Generale	1	Criteri Qualitativi	punto 3
Responsabile Area Crediti	1	Criteri Qualitativi	punto 5 e punto 11
Responsabile Area Recupero Monitoraggio Crediti	1	Criteri Qualitativi	punto 5
Responsabile Area Commerciale	1	Criteri Qualitativi	punto 6
Responsabile Area Amministrativa	0	Criteri Qualitativi	punto 6 e punto 9
Responsabile Area Finanza	1	Criteri Qualitativi	punto 6
Responsabile Area Sviluppo di Impresa	0	Criteri Qualitativi	punto 9
Responsabile Funzione di Revisione Interna	1	Criteri Qualitativi	punto 4
Responsabile Funzione di Compliance	1	Criteri Qualitativi	punto 4
Responsabile Funzione di Risk Management	1	Criteri Qualitativi	punto 4
Responsabile Funzione di Antiriciclaggio	1	Criteri Qualitativi	punto 6
Responsabile Ufficio Legale e Segreteria	1	Criteri Qualitativi	punto 9
Responsabile Ufficio Pianificazione e Controllo, Marketing Strategico	1	Criteri Qualitativi	punto 9
TOTALE PERSONALE PIÙ RILEVANTE	19		

4) PERSONALE DIPENDENTE

Il Modello di *Business* della Banca è integrato dalle seguenti considerazioni in tema di “Capitale Umano”:

Un modello di business focalizzato su strette relazioni con la clientela richiede necessariamente risorse umane altamente professionali e coinvolte.

Il Personale è dunque una fondamentale leva di vantaggio competitivo ed è essenziale per raggiungere elevati standard di qualità del servizio e di compliance.

Per questo, in primo luogo, consideriamo essenziale la dignità del Personale, prestiamo una forte attenzione alla responsabilizzazione, al merito ed allo sviluppo professionale ed investiamo in formazione e comunicazione interna.

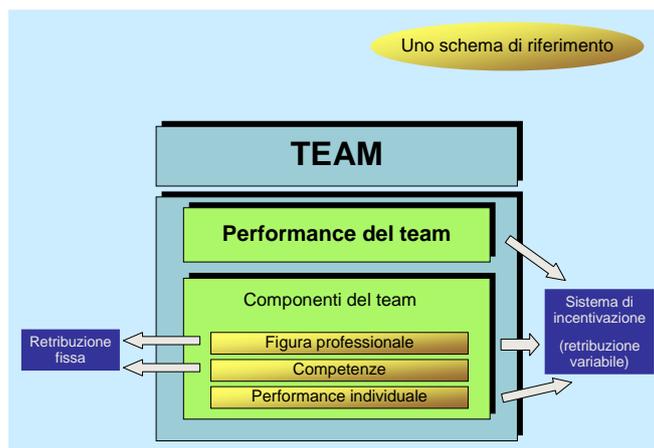
A tal fine, la politica retributiva della Banca, compatibilmente ai limiti di budget fissati in sede di pianificazione, è finalizzata ad attrarre e trattenere i diversi profili professionali necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali, nonché a promuovere e consolidare una cultura d'impresa ispirata al principio di parità retributiva tra i generi (c.d. “gender neutral”) e nell'intento di perseguire l'equità salariale senza distinzione di età, genere, religione, lingua, origini etniche, orientamento sessuale, stato civile, religione, stato di gravidanza, di maternità o di paternità anche adottivi, disabilità fisiche o mentali, opinioni politiche, convinzioni personali, affiliazione o attività sindacale.

L'Ufficio risorse umane provvede, nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, a fornire analisi ed informativa all'organo con funzione di supervisione strategica della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere con allegato al documento di politiche di remunerazione e sottoporrà a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo, adottando se necessario gli opportuni correttivi.

La Banca intende perseguire nel tempo una sempre maggior correlazione fra i sistemi retributivi ai principi di sostenibilità mediante l'integrazione di criteri ESG (Environmental, Social e Governance). Si segnala che i sistemi incentivanti sono costruiti secondo una logica di individuazione di KPI aggregati che minimizzano il rischio di distorsioni e includono elementi di valutazione che integrano con fattori qualitativi le logiche puramente quantitative di misurazione delle performance basate sul collocamento di prodotti/servizi. Le società partner della Banca, inoltre, si attengono ai criteri ESG e di Corporate Social Responsibility.

La Banca ritiene che la remunerazione non sia il solo o principale strumento di motivazione e fidelizzazione delle risorse umane. Il fattore retributivo è, infatti, spesso accompagnato e uguagliato da altri elementi nei confronti dei quali è prestata grande attenzione (prospettive di sviluppo dell'Azienda e dell'individuo, coinvolgimento, chiarezza dei feedback valutativi, formazione, comunicazione interna, *teamwork*, ecc.).

Ciò premesso, la retribuzione del Personale Dipendente si articola in una componente fissa ed in una componente variabile. In estrema sintesi, la retribuzione fissa riconosce l'esperienza professionale, le competenze maturate, i ruoli e le responsabilità organizzative; quella variabile può riconoscere la performance di periodo (di team e/o individuale), come sintetizzato nel seguente prospetto.



a) Retribuzione fissa

La retribuzione fissa è in funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria, che prevedono – oltre alla Dirigenza – due categorie (Quadri Direttivi, Aree Professionali), a loro volta articolate in livelli retributivi.

Gli incrementi retributivi sono quindi essenzialmente legati ai passaggi di livello, che rappresentano il riconoscimento di un rilevante incremento delle competenze acquisite, dei compiti svolti, dell'autonomia operativa. Ulteriori requisiti per il passaggio di livello sono risultati eccellenti espressi con continuità nel tempo e segnali di potenzialità (cioè capacità di svolgere compiti più complessi).

La Banca pone particolare attenzione al passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi. In questo caso, seguendo le indicazioni del C.C.N.L., il candidato deve occupare una posizione d'elevata specializzazione tecnica oppure coordinare gruppi di lavoro. Successivi passaggi interni alla categoria dei Quadri Direttivi, così come il passaggio alla Dirigenza, devono trovare rispondenza nell'attribuzione di ruoli e responsabilità sempre più complessi.

Per inquadramenti non di livello iniziale, la retribuzione prevista dall'inquadramento stesso può essere integrata con la corresponsione di assegni "ad personam" (di norma assorbibili in caso di futuri avanzamenti di carriera), che si integra con il passaggio di livello per riconoscere lo sviluppo della professionalità del collaboratore. Anche l'assegno "ad personam" riconosce requisiti di competenze e risultati, quando gli stessi non sono sufficienti per giustificare un passaggio di livello (ad esempio perché la crescita delle competenze avviene nell'ambito degli stessi compiti svolti). In particolare, per i ruoli di maggiore responsabilità (tipicamente Dirigenti e Quadri Direttivi), l'assegno "ad personam" può essere utilizzato per allineare la retribuzione ai valori di riferimento del mercato retributivo per quel determinato ruolo.

I passaggi di livello e gli assegni "ad personam" sono deliberati di norma una volta all'anno, al termine del processo di valutazione professionale, che rappresenta logicamente la fonte essenziale delle informazioni per selezionare gli interventi retributivi da effettuare.

Il sistema di valutazione della Banca, portato con trasparenza a conoscenza di tutto il Personale, presenta le seguenti caratteristiche:

- Oggetto di valutazione: comportamenti professionali (azioni osservabili).
- Comportamenti valutati: alcuni comportamenti "trasversali", richiesti a tutti (orientamento al risultato, orientamento al cliente, lavoro di gruppo, flessibilità, conformità alle norme), altri comportamenti "specifici" in funzione della figura professionale del collaboratore (Responsabile, Addetto Senior, Operatore). Fra i comportamenti specifici richiesti ai Responsabili vi è il presidio dei rischi.

- Valutatore: responsabile diretto.
- Scala di valutazione: da livello 1 (Comportamento non adeguato) a livello 5 (Comportamento orientato all'eccellenza).
- Processo valutativo: centrato sulla comunicazione fra responsabile e collaboratore, con colloqui infra-annuali di feedback.

Un ulteriore elemento della retribuzione fissa può essere costituito dall'Indennità Ruolo-Chiave, prevista dal C.C.N.L. quale integrazione retributiva per i Quadri Direttivi a cui sono attribuite determinate responsabilità. La Banca prevede tale strumento esclusivamente per Quadri Direttivi del livello più alto, che siano responsabili di unità organizzative di particolare complessità e facente parte del "personale più rilevante" come sopra definito. Alla data di redazione della presente policy tale indennità viene corrisposta esclusivamente al Responsabile dell'Area Crediti.

b)Retribuzione variabile

Mentre la retribuzione fissa è riconducibile ad elementi strutturali, quali ruolo e competenze, la retribuzione variabile, come indicato in premessa, va a riconoscere la performance conseguita nel periodo di riferimento (di team e/o individuale) e costituisce quindi la componente flessibile del sistema retributivo.

Di seguito sono illustrati i diversi strumenti in cui si articola la retribuzione variabile, specificando fin da subito che la quota della retribuzione variabile rispetto a quella fissa – anche negli scenari più positivi – mantiene proporzioni che riteniamo assolutamente ragionevoli, nettamente inferiori ai livelli previsti dalla normativa di vigilanza, e tali da non incoraggiare eccessive assunzioni di rischi. Inoltre, va sottolineato che la Banca non utilizza, né intende utilizzare, compensi basati su strumenti finanziari.

• b.1. Premio di Produttività Aziendale

È un premio che il C.C.N.L. rimanda alla contrattazione integrativa aziendale. Nella realtà aziendale esso è rappresentato da una quota percentuale dell'Utile dell'Operatività Corrente al lordo delle imposte dell'esercizio, se positivo, che viene distribuita in modo parametrico a tutto il Personale. Si tratta quindi di un premio al risultato conseguito dal complessivo team aziendale. Ai sensi del C.C.N.L. il Premio di Produttività non viene erogato in presenza di un risultato delle attività ordinarie negativo. Inoltre esso non viene erogato ai dipendenti con valutazione negativa (livello 1).

Nell'ambito dell'accordo firmato il 20.02.2020 con le OO.SS è stato fissato come indicatore di riferimento del Premio di Produttività, l'Utile dell'Operatività Corrente al lordo delle imposte a livello consolidato di Gruppo. Stante l'incorporazione della controllata Cispadana, verrà aggiornato l'accordo prendendo a riferimento l'utile ante imposte individuale della Banca.

• b.2. Erogazioni "Una Tantum" (UT) Quadri Direttivi/Aree Professionali

Riconoscono un particolare obiettivo conseguito da un collaboratore nell'anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto. L'UT riguarda in sostanza lo specifico contributo individuale di un singolo collaboratore, che deve quindi anch'esso trovare riscontro nel processo annuale di valutazione ed il cui valore non deve comunque superare il 10% della retribuzione fissa. Poiché il conseguimento degli obiettivi da parte dei gruppi di lavoro trova riconoscimento nel sistema incentivante (vedi punto successivo), l'UT rappresenta di norma un'opzione non ordinaria per Aree Professionali e Quadri Direttivi. Un'eccezione riguarda i componenti delle funzioni di controllo (vedi Capitolo 4).

• b.3. Sistema Incentivante Quadri Direttivi/Aree Professionali

È un sistema che permette di erogare incentivi economici correlati in modo strutturato ed oggettivo alla performance conseguita nel periodo di riferimento a livello di gruppo di lavoro. Si inserisce nella previsione dell'art. 46 del C.C.N.L. ed è annualmente portato a conoscenza di tutto il Personale.

Il sistema si propone di indirizzare la performance, allineando in modo coerente gli obiettivi delle Persone agli obiettivi aziendali, massimizzare la partecipazione delle persone, rendendole consapevoli dell'importanza del proprio contributo per il raggiungimento dei risultati aziendali opportunamente corretti per il rischio, rafforzare l'orientamento al lavoro di gruppo. Si basa sulle seguenti linee-guida:

CREAZIONE DI VALORE	L'introduzione di obiettivi relativi alla redditività (margini, costi) opportunamente corretta per il rischio favorisce la diffusione e il radicamento di una cultura di creazione di Valore a tutti i livelli della struttura aziendale.
SUPPORTO ALLA STRATEGIA AZIENDALE	Gli obiettivi e i pesi del sistema incentivante rispecchiano le priorità aziendali, fornendo chiare indicazioni strategiche a tutto il Personale.
CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI	Attraverso un meccanismo di condivisione verticale degli obiettivi e un articolato e capillare processo di comunicazione che consente a tutti di conoscere le priorità aziendali
INDIRIZZO DELLA PERFORMANCE	Il sistema orienta i comportamenti verso i risultati attesi e premia il raggiungimento e superamento degli obiettivi definiti, valorizzando i contributi dei singoli, della squadra, di tutte le Persone della Banca
CENTRALITA' NELLA POLITICA GESTIONALE	Il piano di incentivazione si propone come significativo strumento di politica retributiva e, di conseguenza, di gestione e valorizzazione delle Persone
SOSTENIBILITA' DELLA SPESA VARIABILE	Grazie alla correlazione degli incentivi con i risultati economici corretti per il rischio, si garantisce la sostenibilità dell'investimento in spesa variabile nel tempo

Il funzionamento del sistema prevede le seguenti fasi:

- Definizione ex-ante degli obiettivi per ogni unità organizzativa¹, dei relativi pesi e soglie d'accettazione dei risultati;
- Definizione ex-ante degli incentivi di riferimento per figura professionale;
- Determinazione ex-post del risultato totale ponderato per ogni unità organizzativa;
- Determinazione ex-post degli incentivi effettivi da erogare, in funzione degli importi di riferimento di cui al punto b) e del risultato di cui al punto c).

A maggior dettaglio del punto d), l'incentivo è calcolato con un meccanismo proporzionale sulla base dei risultati sopra o sotto budget (100%) e questo valore viene applicato all'incentivo di riferimento per la relativa figura professionale, determinando il singolo effettivo incentivo.

Il sistema coinvolge tutto il Personale a tempo indeterminato della Banca, con esclusione di Direttore Generale e altri Dirigenti. Inoltre, non si applica ai componenti delle funzioni di controllo (Revisione Interna, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio), il cui incentivo non deve essere correlato a risultati aziendali (vedi Capitolo 4).

L'incentivo di riferimento, che corrisponde al raggiungimento al 100% degli obiettivi, è in media pari circa all'8% della retribuzione fissa per i Quadri Direttivi ed al 5% per le Aree Professionali.

È opportuno sottolineare che gli obiettivi di redditività inclusi nel sistema sono corretti per il rischio di credito; infatti sono previsti dei correttivi ad hoc riguardanti lo stock di NPL della filiale e dei gestori corporate ed in percentuale sui crediti totali.

¹ La definizione di obiettivi e relativi pesi riflette le strategie e le priorità aziendali per l'anno di riferimento. Gli obiettivi possono essere quantitativi o qualitativi, sono in prevalenza specifici dell'unità organizzativa, ma includono sempre anche una quota correlata ad obiettivi di livello superiore (risultato) per sottolineare il legame della singola unità con il più generale andamento aziendale. Gli obiettivi di margine della rete commerciale prevedono una correzione per il deterioramento del credito, quelli qualitativi delle strutture centrali implicano una valutazione della Direzione Generale su qualità del servizio, compliance e gestione progetti.

Come ulteriore correttivo non è prevista erogazione di incentivi al Personale di Filiale che nel corso dell'anno sia stata sottoposta ad un audit di revisione interna che si conclude con valutazione inferiore a 2,80.

Al fine di evitare l'erogazione di incentivi a dipendenti che abbiano espresso comportamenti non conformi alle norme, è escluso dal sistema incentivante il Personale con giudizio professionale complessivo "negativo" ai sensi del CCNL ed il Personale che comunque abbia ricevuto in corso d'anno una sanzione disciplinare.

Il sistema incentivante 2022 fissa come cancelletto per attivazione e la conseguente l'erogazione degli importi stabiliti dall'apposito Regolamento il raggiungimento di un risultato netto pari o migliore rispetto al target di piano d'impresa (su 2022 è previsto nel piano di impresa un risultato netto pari ad € 0,4 mln).

Nel sistema incentivante 2022 è inoltre previsto un meccanismo per il calcolo del Bonus Pool si propone di mettere a disposizione il 50% della differenza tra:

- a) risultato netto consuntivo al 31.12.2022;
- b) risultato netto target indicato nel piano industriale (+0,4 mln €).

Come massimo del bonus pool è fissato un costo banca complessivo di € 75.000 inclusi gli oneri previdenziali.

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

- per comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Al Sistema Incentivante Quadri Direttivi/Aree Professionali fin qui descritto si può aggiungere, per i dipendenti della rete commerciale, una componente relativa a "Campagne Incentivanti".

Le Campagne Incentivanti, mediante la corresponsione di premi di valore contenuto in denaro o in natura, hanno una duplice finalità:

1. sostenere le azioni della rete commerciale verso obiettivi specifici;
2. sostenere la crescita professionale dei colleghi verso obiettivi qualitativi quali, per esempio, lo spirito di squadra, la diffusione delle competenze, la responsabilizzazione su compiti/risultati.

In questo contesto le caratteristiche principali di queste campagne sono:

- Modesta significatività rispetto al complessivo ammontare della retribuzione variabile;
- Obiettivi temporalmente limitati e con basso livello di rischiosità al punto che non siano necessari meccanismi di correzione simili a quelli previsti nel sistema Incentivante;
- Il riconoscimento dei premi legati alle campagne è subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna ed interna.
- In nessuna circostanza le forme di remunerazione costituiscono incentivo alla commercializzazione di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

Tutto ciò premesso, per ogni Campagna di Incentivazione viene fissato un limite massimo al montepremi, da intendersi in Retribuzione Lorda se in denaro e in controvalore se in natura, nella misura di euro 15.000. Inoltre, con il medesimo criterio viene posto un limite annuo di euro 30.000, con un premio pro-capite che

non può superare quanto previsto dal sistema Incentivante circa i valori medi (8% della RAL per Quadri Direttivi e 5% per le Aree Professionali) e in ogni caso con un tetto massimo di euro 1.500.

In attuazione alla disciplina introdotta dalla Banca d'Italia tramite le proprie Disposizioni di trasparenza (aggiornamento del 19.03.2019) si espone inoltre quanto segue:

- con riferimento al Personale Rilevante e al Personale preposto alla valutazione del merito creditizio, si ritiene che le attuali Politiche di Remunerazione siano strutturate, per quanto concerne in particolare l'entità, le modalità di erogazione della remunerazione variabile ed i relativi meccanismi correttivi, in modo tale da assicurare la prudente gestione del rischio di credito da parte della Banca e da non indurre il Personale a perseguire interessi propri a danno della Clientela;
- con riferimento al Personale preposto alla trattazione dei reclami la Banca non ritiene di dover definire specifici indicatori che tengano conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la Clientela. Ciò alla luce del basso numero di reclami ricevuti dalla Banca (in media poco più di un reclamo per filiale ogni anno) e, quindi, della non significatività degli stessi in relazione all'attività ordinaria della Banca.

- **b.4. Remunerazione variabile Dirigenza**

La parte variabile di remunerazione di Direttore Generale e altri Dirigenti è costituita – oltre che dal Premio di Produttività Aziendale - da una erogazione Una Tantum annuale (UT) con un tetto massimo pari al 50% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) per il Direttore Generale, al 30% della RAL per gli altri Dirigenti con eccezione del Dirigente che sia responsabile di una funzione di controllo (Revisione Interna, Compliance, Risk Management e Antiriciclaggio), per il quale il tetto si abbassa al 20% della RAL.

L'UT è determinata dal Consiglio di Amministrazione, in base ai seguenti criteri, che si propongono di riflettere la profittabilità nel tempo della Banca, correlata ai rischi, in linea con le indicazioni di Vigilanza.

Direttore Generale

Fermo restando il tetto complessivo al 50% della RAL, l'UT si articola in due "Gambe", che riconoscono con equilibrio componenti diverse:

- La Prima Gamba va a riconoscere la capacità di ottenere risultati in linea con gli obiettivi fissati per l'esercizio di riferimento. È una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 35% della RAL.
- La Seconda Gamba va a riconoscere il contributo professionale espresso dal Direttore Generale, con particolare riferimento alla gestione dei rischi ed all'orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo, nonché ad altri fattori di capacità manageriale. È una valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione e può generare una quota massima di UT pari al 15% della RAL.

Prima Gamba: riconosce la capacità di ottenere risultati in linea con le attese.

La performance è misurata con un indicatore di redditività corretta per il rischio (RAPM= Risk Adjusted Performance Measure), costruito come rapporto tra l'Utile Operativo Corrente al lordo delle imposte (UOCL) e i requisiti patrimoniali di Primo Pilastro.

Il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è biennale, ovvero obiettivi e risultati di RAPM vengono calcolati e misurati come media degli ultimi due anni. Il meccanismo biennale verrà applicato a partire dal 2019 sulla base della media degli anni 2018/2019.

Quindi si pone in raffronto il RAPM conseguito nel biennio di riferimento con l'obiettivo fissato nel piano strategico deliberato dal Consiglio di Amministrazione (e quindi coerente con un complessivo obiettivo di medio termine).

Il raggiungimento pieno dell'obiettivo produce la quota massima di UT (35% della RAL).

Viene riconosciuto il risultato fino all'80% dell'obiettivo; in tal caso la quota di UT si riduce in misura proporzionale (e dunque ad es. un risultato pari all'80% dell'obiettivo genera una quota di UT pari al 28% della RAL = 35%*80%).

Non viene erogata alcuna quota di UT se il risultato è inferiore all'80% dell'obiettivo.

Il Consiglio d'Amministrazione ha la facoltà di rivedere l'obiettivo in corso d'anno a fronte di eventi straordinari e non previsti al momento della definizione del budget annuale.

Seconda Gamba: riconosce il contributo professionale espresso dal Direttore Generale, attraverso un'articolata valutazione del Consiglio di Amministrazione, che esamina la complessiva gestione della Banca, ponendo particolare attenzione a profili quali:

- Orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo
- Gestione dei rischi
- Conformità alle norme e presidio della reputazione
- Qualità del servizio e soddisfazione della clientela
- Gestione delle risorse
- Gestione dei progetti
- Progettualità della crescita
- Clima aziendale

Tale valutazione determina un giudizio di sintesi su una scala a quattro livelli (da A massimo a D minimo), ai quali corrispondono le seguenti quote di UT:

Valutazione	Quota UT
A	15,0%
B	10,0%
C	5,0%
D	0,0%

L'UT Totale è rappresentata dalla somma delle quote determinate per ciascuna Gamba

Altri Dirigenti Responsabili di Aree Operative

Fermo restando il tetto complessivo al 30% della RAL, l'UT si articola in due "Gambe", che riconoscono con equilibrio componenti diverse:

- La Prima Gamba va a riconoscere la capacità da parte del team manageriale di ottenere risultati in linea con gli obiettivi fissati per l'esercizio di riferimento. È una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 21% della RAL.
- La Seconda Gamba va a riconoscere il contributo professionale espresso dal Dirigente, con particolare riferimento alla gestione dei rischi ed all'orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo, nonché ad altri fattori di capacità manageriale. È una valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Direttore Generale, e può generare una quota massima di UT pari al 9% della RAL.

Prima Gamba: riconosce la capacità di ottenere risultati in linea con le attese, accomunando il Direttore Generale ed i Dirigenti responsabili di aree operative.

L'indicatore prescelto è il RAPM a livello consolidato (vedi sopra).

Il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è biennale, ovvero obiettivi e risultati di RAPM vengono calcolati e misurati come media degli ultimi due anni. Il meccanismo biennale verrà applicato a partire dal 2019 sulla base della media degli anni 2018/2019.

Quindi si pone in raffronto il RAPM conseguito nel biennio di riferimento con l'obiettivo fissato nel piano strategico deliberato dal Consiglio di Amministrazione (e quindi coerente con un complessivo obiettivo di medio termine).

Il raggiungimento pieno dell'obiettivo produce la quota massima di UT (21% della RAL).

Viene riconosciuto il risultato fino all'80% dell'obiettivo; in tal caso la quota di UT si riduce in misura proporzionale (e dunque ad es. un risultato pari all'80% dell'obiettivo genera una quota di UT pari al 16,8% della RAL = 21%*80%).

Non viene erogata alcuna quota di UT se il risultato è inferiore all'80% dell'obiettivo.

Il Consiglio d'Amministrazione ha la facoltà di rivedere l'obiettivo in corso d'anno a fronte di eventi straordinari e non previsti al momento della definizione del budget annuale.

Seconda Gamba: riconosce il contributo professionale espresso dal singolo Dirigente nella gestione delle responsabilità attribuite, attraverso un'articolata valutazione del Consiglio d'Amministrazione supportato dal Direttore Generale, ponendo particolare attenzione a profili quali:

- Orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo
- Gestione dei rischi
- Conformità alle norme e presidio della reputazione
- Qualità del servizio interno ed esterno
- Gestione delle risorse
- Gestione dei progetti

Tale valutazione determina un giudizio di sintesi su una scala a quattro livelli (da A massimo a D minimo), ai quali corrispondono le seguenti quote di UT:

Valutazione	Quota UT
A	9,0%
B	6,0%
C	3,0%
D	0,0%

L'UT Totale è rappresentata dalla somma delle quote determinate per ciascuna Gamba.

Dirigenti Responsabili di Funzioni di Controllo

Fermo restando il tetto complessivo al 20% della RAL, l'UT è interamente riconducibile alla valutazione del contributo professionale espresso dal singolo Dirigente nella gestione delle responsabilità di controllo attribuite, attraverso un'articolata valutazione del Consiglio d'Amministrazione supportato dal Collegio Sindacale.

In conformità alle disposizioni di vigilanza, l'UT non è pertanto collegata al raggiungimento di risultati economici.

Tale valutazione determina un giudizio di sintesi su una scala a quattro livelli (da A massimo a D minimo), ai quali corrispondono le seguenti quote di UT:

Valutazione	Quota UT
A	20,0%
B	12,5%
C	7,5%
D	0,0%

Per tutti i Dirigenti sono anche previste alcune condizioni ostative al pagamento dell'UT ("cancelletti"), che rafforzano il collegamento coi risultati complessivi della Banca. Non viene effettuata alcuna erogazione se nell'esercizio di riferimento si verifica una delle seguenti condizioni:

- I. Il conto economico riporta un Utile Netto negativo nella media degli ultimi due anni (coerentemente al periodo biennale di valutazione della performance);
- II. Il conto economico riporta un Utile Operativo Corrente Lordo inferiore a 1 milione di euro nella media degli ultimi due anni (coerentemente al periodo biennale di valutazione della performance);
- III. La Banca Sanfelice 1893 supera nell'anno di riferimento le soglie complessive di tolleranza al rischio fissate nel R.A.F. in termini patrimoniali e di liquidità.

Il pagamento delle UT avviene con un meccanismo di differimento: una volta determinata l'una tantum, per qualsiasi importo la stessa viene erogata in tre tranche annuali: 40% nell'esercizio successivo a quello di riferimento, 30% nei due esercizi successivi. Le quote differite saranno pagate anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa di entrambe le parti, escluso il caso di licenziamento per giusta causa da parte della Banca. Le quote differite non saranno tuttavia erogate se negli anni di riferimento dovesse scattare uno dei "cancelletti".

Infine, la Banca ha diritto alla restituzione dell'UT eventualmente erogata al Dirigente nei 5 anni precedenti alla data del pagamento della quota spettante (clausole di "claw back"), nel caso siano riscontrati i seguenti comportamenti:

- per comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dall'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.
- in caso di dimissioni antecedenti il periodo di liquidazione del premio.

c) Altri elementi retributivi

Si riportano, di seguito, le linee seguite dalla Banca in merito ad ulteriori elementi che concorrono alla nozione di remunerazione:

- **Benefici in natura** (c.d. fringe benefits) - La Banca può accordare il beneficio dell'autovettura aziendale assegnata ad uso promiscuo nella valutazione del pacchetto retributivo complessivo del dipendente (ad esempio in sede d'assunzione), oppure in funzione del ruolo svolto (tipicamente per ruoli commerciali quali Titolari di Filiale, che implicano una elevata mobilità). Il valore della quota d'utilizzo non lavorativo, convenzionalmente stabilita dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, rappresenta una retribuzione figurativa sulla quale gravano per il dipendente beneficiario gli oneri fiscali e contributivi. È stato previsto - e mantenuto in vigore per l'anno 2022 - per alcuni dipendenti non dirigenti a cui è stata assegnata una autovettura ad uso promiscuo, un contributo a carico dell'assegnatario che viene corrisposto direttamente alla società di noleggio a lungo termine. Tale contributo va a ridurre proporzionalmente l'importo di retribuzione figurativa sulla quale viene calcolato il c.d. "fringe benefit" (coerentemente alle disposizioni normative vigenti).
- **Benefici assicurativi** - Tutto il Personale gode di una polizza sanitaria a carico della Banca, con due livelli di copertura differenziati per fascia di inquadramento; la prima fascia copre i dipendenti inquadrati fino al secondo livello dei Quadri Direttivi; la seconda fascia copre i dipendenti inquadrati a livelli superiori.
- **Compensi legati alla permanenza del Personale** (c.d. retention bonus) - Nel passato, al fine di fidelizzare alcuni collaboratori di profilo medio-alto, la Banca ha incluso nei contratti d'assunzione dei "patti di stabilità" che legano una parte della retribuzione alla permanenza in Banca per un numero minimo di anni. In caso di violazione del "patto" il dipendente è tenuto a corrispondere una penale. Tali somme sono state considerate un'integrazione della retribuzione fissa, tant'è che si consolidano in essa alla scadenza del "patto". Visto il trattamento previsto dalle disposizioni di vigilanza per i pagamenti legati alla permanenza, dal 1° luglio 2011 la Banca non si avvale più di questa clausola contrattuale.
- **"Welcome Bonus"** - In casi eccezionali, come consentito dalle disposizioni di vigilanza, la Banca prevede l'erogazione di una somma fissa "una tantum", stabilita nel contratto di lavoro, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona. Tale somma "una tantum" non può comunque superare il 20% della retribuzione fissa.
- **Patti di non concorrenza** - Vengono attribuiti ai dipendenti con particolari ruoli critici di tipo commerciale o strategico al fine di consolidare il rapporto di lavoro e permettere una migliore pianificazione dello sviluppo professionale e delle carriere nel medio/lungo periodo ed evitare minacce commerciali e organizzative per l'Azienda. Il patto di non concorrenza, se applicato a personale rilevante della Banca, non può eccedere l'ultima annualità di remunerazione fissa,

indipendentemente dalla durata del patto, e si configura come “golden parachute”, in stretta osservanza con quanto previsto dalla normativa di Vigilanza, assicurando la conformità sulla materia tempo per tempo vigente.

- **Patti di durata minima** - Strumento abrogato dalla Banca
- **Patti di prolungamento del periodo di preavviso** - Si tratta di un accordo stipulato tra la Banca e il Dipendente tramite il quale le parti stabiliscono contrattualmente che, in caso di dimissioni, il dipendente dovrà rispettare un periodo di preavviso maggiore rispetto a quello previsto dal CCNL. In questo modo la Banca avrà a disposizione una tempistica più ampia per la sostituzione del collega dimissionario, mitigando le eventuali minacce commerciali e organizzative. Il patto di prolungamento del periodo di preavviso, se applicato al personale più rilevante della Banca, si configura come “golden parachute” in stretta osservanza con quanto previsto dalla normativa di Vigilanza, assicurando la conformità sulla materia tempo per tempo vigente. Al patto di prolungamento del periodo di preavviso applicato al personale più rilevante della Banca ovvero configurabile come “golden parachute” si applica la clausola di “claw back” prevista per le UT di cui al precedente punto b.4 cui si rimanda.
- **Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica** (previsione per il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale), configurabili come “golden parachute”² e dettagliati più specificamente al punto 6 del presente documento.

d)Competenze deliberative

Ferma restando la competenza dell’Assemblea per la generale politica retributiva, i singoli provvedimenti retributivi nei confronti del Personale sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, o dal Direttore Generale stesso, se delegato.

Le deleghe attribuite al Direttore Generale risultano dal seguente prospetto:

TIPO DI PROVVEDIMENTO	Direttore Generale	C.d.A.	Note
Provvedimenti relativi alla Dirigenza		<input checked="" type="checkbox"/>	
Interventi retributivi (manovra meritocratica annuale)		<input checked="" type="checkbox"/>	Limitatamente agli aspetti quantitativi della manovra
Interventi retributivi urgenti per retention	<input checked="" type="checkbox"/>		Con rendicontazione mensile al CdA
Erogazione sistema incentivante QD/AP		<input checked="" type="checkbox"/>	Limitatamente alla rendicontazione dei risultati e alla conseguente spesa totale; i singoli incentivi non sono soggetti ad alcuna valutazione in quanto derivano da criteri quantitativi predeterminati e deliberati annualmente dal CdA stesso

² I golden parachutes sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso (ad eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti in base a patti di non concorrenza, per la quota che non eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa), ovvero gli importi riconosciuti nell’ambito di un accordo tra Banca e personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale se calcolati secondo criteri oggettivamente pre-determinati.

5) FUNZIONI DI CONTROLLO

Le disposizioni di vigilanza prevedono che per tutto il personale delle funzioni di controllo la componente variabile della retribuzione deve essere contenuta e non collegata a risultati economici.

Pertanto l'eventuale retribuzione variabile, fatto salvo il Premio di Produttività aziendale spettante contrattualmente, viene erogata ai componenti delle funzioni di controllo (Revisione Interna, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio) con lo strumento dell'Una Tantum, descritto al precedente punto b.2.

L'Una Tantum deve trovare presupposto nel processo annuale di valutazione, coerentemente ai compiti e progetti assegnati. Il limite massimo fissato al citato punto b.2 per tale strumento (10% della RAL) è ampiamente al di sotto di quanto previsto dalla normativa di vigilanza.

Nel caso il responsabile di una funzione di controllo sia un Dirigente, si veda quanto specificamente previsto al precedente punto b.4. Anche in tal caso il tetto massimo raggiungibile dalla componente variabile (20% della RAL) è al di sotto della soglia di vigilanza.

6) CLAUSOLE DI GOLDEN PARACHUTE DIRETTORE GENERALE E VICE DIRETTORE GENERALE IN CASO DI CESSAZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO

Nel presente punto vengono descritte le previsioni di importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica delle figure del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale.

Riguardo al verificarsi di tali fattispecie:

- 1) Per gli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (escluso il caso di dimissioni volontarie) o cessazione anticipata dalla carica delle figure del Direttore Generale e/o del Vice Direttore Generale viene prevista una formula fino ad un massimo di 12 mensilità di retribuzione lorda fissa, oltre alle pattuizioni individuali già concordate che riguardano il Patto di non concorrenza ed il patto di prolungamento di preavviso. In ogni caso il numero di mensilità erogabili (max. 12) non può superare il rapporto 1:1 tra retribuzione variabile e retribuzione fissa.
- 2) Per gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la banca ed il Direttore Generale e/o il Vice Direttore Generale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, una formula pari a massimo 20 mensilità di retribuzione lorda fissa.

Il riconoscimento di tali importi è opportunamente giustificato e collegato alla performance al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

Al momento del riconoscimento, la Banca valuta e documenta il rispetto di tali criteri.

La Banca ha diritto alla restituzione degli importi eventualmente erogati al Direttore Generale ed al Vice Direttore Generale, nel caso siano riscontrati comportamenti fraudolenti o di colpa grave del percettore.

Le clausole di "claw back" applicabili sono le stesse previste al punto b.4 del presente documento.

7) IMMOBILIARE CISPADANA

La società Immobiliare Cispadana s.r.l. è stata fusa per incorporazione in data 01.12.2021, con contestuale cessazione dell'attività. La società a tale data non si avvaleva di personale dipendente.

8) COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

La Banca non si avvale allo stato di Consulenti Finanziari non dipendenti; è in essere alla data di redazione del presente documento un contratto di collaborazione coordinata e continuativa. Il compenso del collaboratore è esclusivamente fisso e non sono previsti elementi variabili di retribuzione.

9) OBBLIGHI DI INFORMATIVA

La Banca fornisce annualmente all'Assemblea e pubblica sul proprio sito web:

- a) le informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (c.d. CRR);
- b) le informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali;
- c) le informazioni circa le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione.
