



**POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI
BANCA DI CIVIDALE S.C.P.A.
Finalità, valori e strumenti di remunerazione**

2021

Il documento è oggetto di approvazione dell' "Assemblea Ordinaria dei Soci 2021" ed è pubblicato nel sito della Banca www.civibank.it (sezione Investor Relations - Politiche Retributive).

INDICE

PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	3
CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
DEFINIZIONI.....	6
1. SISTEMI E REGOLE DI GOVERNANCE	8
2. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	12
3. PRINCIPI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	14
4. MECCANISMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE	19
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	21
6. DEROGHE.....	28
7. MISURE DI TUTELA.....	28
8. REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI	29
9. OBBLIGHI DI INFORMATIVA	29
10. CONCLUSIONI.....	30
ALLEGATO 1	31

PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente documento “Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.C.p.A.” è redatto ai fini dell’informativa al pubblico ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d’Italia (Circolare n. 285/2013, 25° aggiornamento del 23/10/2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”).

Le politiche di remunerazione e incentivazione rappresentano uno strumento fondamentale per il perseguimento delle strategie aziendali di Banca di Cividale in un’ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del *management* della Banca contribuiscono a favorire la competitività e il buon governo. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all’interno dell’organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell’azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell’impresa.

Al contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi ed i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio di Banca Cividale S.C.p.A., coerentemente con quanto definito nell’ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le eventuali forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari o collegate alla *performance* aziendale, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (*Risk Appetite Framework* - “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; inoltre, esse devono tenere conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l’interesse della società in un’ottica di lungo periodo.

Le politiche di remunerazione si pongono l’obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per gli azionisti, per le persone che prestano la propria attività lavorativa in favore della Banca e per i clienti; esse sono finalizzate anche ad attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla *performance* ed al merito.

Il documento fornisce le informazioni riguardanti le politiche di remunerazione e nello specifico:

- il processo per la definizione e l’approvazione delle politiche di remunerazione adottate dagli Organi sociali e dai soggetti apicali (la “*Governance*”);
- i destinatari delle politiche di remunerazione;
- il processo di identificazione del personale più rilevante;
- le caratteristiche delle politiche di remunerazione a favore dei componenti gli Organi di amministrazione e controllo, del personale dipendente e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- i rapporti tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra componente variabile della remunerazione e risultati, i principali parametri presi a riferimento, la coerenza con gli obiettivi, le strategie ed i rischi aziendali;
- le politiche di differimento ed i meccanismi di correzione *ex post* per i rischi;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Criterio di proporzionalità

Con riferimento all'applicazione dei criteri di graduazione nell'applicazione della normativa (cfr. par. 7, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 2, Sez. I della Circolare n. 285/2018 - 25° aggiornamento), Banca di Cividale S.C.p.A. si colloca tra le “**banche intermedie**”.

In particolare, le disposizioni di cui alla Sezione III (struttura e criteri della componente variabile e benefici pensionistici discrezionali) si applicano solo al personale più rilevante, con percentuali e periodi di differimento e *retention* ridotti.

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La materia è regolata:

- dalle disposizioni del Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (TUB);
- dal Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (CRR);
- dal Regolamento delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, per l'individuazione dei cd. "*Material Risk Takers*" ("MRT") o "Personale più Rilevante" ("PpR");
- dalla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE ("CRDIV"), in vigore dal 1° gennaio 2014;
- dalla comunicazione congiunta Banca d'Italia - Consob del 29 gennaio 2014, che recepisce gli orientamenti ESMA in materia di Politiche e prassi retributive;
- dalle Decisioni della Banca Centrale Europea (BCE) emanate ai sensi del RMVU;
- dagli Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013, emanati dall'EBA il 27 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22);
- dagli Orientamenti sull'esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earners* (ABE/GL/2014/07) e sull'esercizio di *benchmarking* in materia di remunerazioni (ABE/GL/2014/08), emanati dall'EBA il 16 luglio 2014;
- dagli 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;
- dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche" (25° aggiornamento del 23 ottobre 2018);
- dal Provvedimento della Banca d'Italia del 29 luglio 2009 e successive modifiche concernente la Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (aggiornamento 19 aprile 2019);
- dalla Comunicazione Consob del 19 giugno 2014 in materia di informazione da fornire al pubblico su indennità e benefici riconosciuti ad Amministratori esecutivi e Direttori Generali;
- dal D.Lgs. 12 Maggio 2015 n.72 contenente norme relative al "governo societario, requisiti generali di organizzazione, sistemi di remunerazione e di incentivazione".

Indicazioni in materia di sistemi di incentivazione sono inoltre contenuti nelle "*Linee Guida per le Banche Less Significant italiane in materia di gestione di crediti deteriorati*" pubblicate da Banca d'Italia in gennaio del 2018.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento e fermo restando quanto disciplinato dalle Disposizioni di Vigilanza, si intendono:

- banche intermedie: le banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU;
- differimento: ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, della maturazione di parte della remunerazione variabile;
- maturazione: l'effetto per il quale il membro del personale diventa il legittimo proprietario della remunerazione variabile riconosciuta, indipendentemente dallo strumento utilizzato per il pagamento o dal fatto che il pagamento sia soggetto o meno a ulteriori periodi di mantenimento o a meccanismi di restituzione;
- personale: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, 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 componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi 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. Possono non rilevare 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;
 - 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;

- gli incentivi 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;
- riconoscimento: il conferimento di una remunerazione variabile riferita ad un determinato periodo di valutazione, a prescindere dall'effettivo momento in cui l'importo riconosciuto viene erogato;
- Risk Appetite Framework (RAF): il quadro di riferimento della Banca che definisce 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.

1. SISTEMI E REGOLE DI GOVERNANCE

Banca di Cividale S.C.p.A. ha definito, nel rispetto delle indicazioni formulate dalle Disposizioni di Vigilanza, sistemi e regole di *governance* finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella definizione e gestione delle Politiche di remunerazione ed incentivazione.

I principali attori del processo sono:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- la Direzione Generale;
 - le Funzioni di controllo della Banca (*Risk Management, Funzione di Compliance, Internal Audit, Responsabile del Controllo dei Dati Contabili e Finanziari*);
- l'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale;
- il Comitato Rischi;
- il Comitato Risorse.

Nel processo di determinazione delle Politiche retributive il Direttore Generale, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti, assicura la predisposizione delle Politiche da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale predispone le Politiche retributive, coordinando le funzioni aziendali competenti.

Le altre funzioni aziendali coinvolte sono la Funzione di Compliance, la Funzione Risk Management e la funzione Pianificazione Strategica.

Al Comitato Risorse è attribuito un ruolo di supporto alle valutazioni del Direttore Generale.

Le Politiche retributive, una volta deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sono presentate all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

1.1 *Assemblea dei Soci*

È rimessa alla competenza dell'Assemblea ordinaria l'approvazione:

- delle politiche di remunerazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- dei piani di remunerazione e/o di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- dei criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, nel rispetto delle

previsioni contenute nella Sezione III, par. 1.2 e par. 2.2.2 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 come aggiornata il 23/10/2018,

sulla base dell'informativa dedicata, la quale reca, tra l'altro, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni.

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, con il contributo dell'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale e della Funzione di Compliance, adotta e riesamina con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione e specificamente i criteri per l'eventuale esclusione del personale più rilevante; più in generale, è responsabile della sua corretta attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi. A tal fine, assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata, con particolare riguardo all'applicazione dei criteri per la determinazione della componente variabile. Assicura, inoltre, che il presente documento sia facilmente accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

Il Consiglio di Amministrazione definisce e delibera i sistemi di remunerazione e incentivazione per il personale più rilevante, i Dirigenti ed i Responsabili delle Funzioni di controllo interno, sulla base dei criteri applicativi delineati di seguito, integrati dalle indicazioni di merito all'uopo formulate dal Direttore Generale. In tale funzione, il Direttore Generale si avvale del supporto dell'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale. Per i Responsabili delle Funzioni di controllo, ogni considerazione in ordine al sistema incentivante è svolta dal solo Consiglio di Amministrazione.

Il Sistema premiante per le categorie dei Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali viene erogato attraverso un iter valutativo che coinvolge diversi livelli proponenti e decisionali secondo le deleghe in materia attribuite dal Consiglio stesso.

Banca di Cividale, non ricorrendo le ipotesi di “maggiori dimensioni” o “complessità operativa”, non ha istituito il Comitato Remunerazioni.

1.3 Direttore Generale

Il Direttore Generale assume le decisioni relative all'attribuzione di incrementi economici fissi per merito e di erogazioni *una tantum* derivanti da sistemi incentivanti o per merito, nel rispetto delle deleghe attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione, sentito eventualmente il parere del Comitato Risorse.

Il Direttore Generale provvede periodicamente a rendere l'informativa dell'esercizio delle deleghe al Consiglio di Amministrazione.

1.4 Comitato Rischi

Al Comitato Rischi è attribuito il compito, nell'ambito delle politiche di remunerazione ed incentivazione, di valutare se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità.

1.5 Comitato Risorse

Istituito con delibera del C.d.A., è composto dal Direttore Generale, dai due Vice Direttori Generali e dal Responsabile dell'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale.

Esamina proposte di nomina, politiche retributive e di incentivazione e fornisce linee guida per l'arricchimento professionale e lo sviluppo culturale del capitale umano della Banca, esprimendo pareri eventuali e non vincolanti a supporto delle valutazioni del Direttore Generale.

1.6 Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale

L'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale¹ collabora con la Direzione Generale ed il Comitato Risorse per fornire tutte le informazioni necessarie e opportune per il buon funzionamento delle politiche e dà attuazione alle delibere in materia di remunerazione e incentivazione, formulando in merito le relative proposte.

Provvede all'individuazione del Personale più Rilevante (PpR) e con il contributo delle Strutture Specialistiche della Banca, verifica la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile ed il raggiungimento degli obiettivi.

Predispose e sottopone al Consiglio di Amministrazione, tramite la Direzione Generale e previa valutazione di conformità da parte della Funzione di *Compliance*, le proposte in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione.

L'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale esercita, entro i limiti definiti, le deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione, provvedendo periodicamente a rendere l'informativa dell'esercizio delle deleghe al Consiglio di Amministrazione.

1.7 Funzione Pianificazione Strategica

La Funzione Pianificazione Strategica contribuisce alla determinazione delle soglie di tolleranza e degli obiettivi di *budget*.

1.8 Funzione Risk Management

La Funzione di *Risk Management* collabora al processo di definizione delle Politiche di remunerazione, supportando la valutazione di coerenza con l'obiettivo di contenere il rischio di breve e di lungo periodo, nonché di preservare i profili di patrimonializzazione ed il rispetto dei vincoli di liquidità.

La Funzione di *Risk Management* contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*) e si esprime sulla corretta attivazione di questi

¹ Con riguardo al sistema dei controlli interni, l'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale fornisce, in conformità alla nota 7 del par. 3, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 2, Sez. II della Circolare n. 285/2013, il proprio supporto alla Funzione di Conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca

ultimi.

1.9 Funzione di Compliance

La Funzione di *Compliance* effettua un'opera di monitoraggio al fine di assicurare la conformità delle Politiche di remunerazione alle disposizioni delle Autorità di settore.

Esprime, in proposito, le valutazioni in merito alla rispondenza delle politiche e prassi di remunerazione, proposte dall'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale, al quadro normativo di riferimento, valutando la coerenza delle stesse con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici 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.

1.10 Funzione Internal Audit

La Funzione Internal Audit verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza dei modelli attuativi e delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate ed 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.

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

2. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Le presenti Politiche di remunerazione trovano applicazione nelle diverse fattispecie di remunerazione relative alle varie figure istituzionali, professionali e funzionali grazie alle quali si sviluppa l'attività dell'azienda e precisamente al:

- personale più rilevante (PpR), intesi quei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca;
- Collegio Sindacale;
- dipendenti, distinti in base ai diversi inquadramenti (Dirigenti, Quadri direttivi, Aree professionali);
- collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato;
- agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

2.1 *Personale più Rilevante*

Il processo di identificazione del personale più rilevante è delineato in base ai Requisiti Standard Regolamentari (RTS) elaborati dalla European Banking Authority e declinati nel Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, entrato in vigore il 26 giugno 2014, nonché in base alla Decisione (UE) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015, relativa alla procedura di esclusione.

Qualora Banca di Cividale dovesse ritenere che il personale identificato in attuazione dell'articolo 4, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 ("criteri quantitativi") possa non essere considerato come personale più rilevante, attiverà il procedimento per l'esclusione previsto dal par. 6.1 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I). Le valutazioni condotte, unitamente al processo decisionale accorso, saranno adeguatamente motivate e formalizzate.

Banca di Cividale adotta i criteri definiti dal Regolamento Delegato per identificare il proprio personale più rilevante, non ritenendo necessario individuare criteri aggiuntivi a quelli stabiliti per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca.

Il processo di identificazione del personale più rilevante (compreso quello afferente all'eventuale esclusione) è svolto da Banca di Cividale con periodicità annuale e comunque ripetuto al verificarsi di qualsiasi evento rilevante ai fini dell'ambito in oggetto, confrontando gli esiti del processo di identificazione con le evidenze relativo all'anno precedente.

Con riguardo al processo condotto per la definizione delle politiche 2021 si è in particolare provveduto a:

- censire e valutare le posizioni in termini di responsabilità, livelli gerarchici, impatti sulle attività operative e sui principali processi;
- effettuare l'analisi quantitativa e qualitativa e la mappatura dei rischi correlati per verificare il livello di incidenza sul profilo di rischio della Banca;
- analizzare il contributo al rischio apportato alla Banca dalle diverse figure.

Gli esiti del processo sono stati opportunamente motivati e formalizzati e contengono le seguenti informazioni: il numero del personale identificato come personale più rilevante, i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale.

Al termine del processo, i cui risultati sono rappresentati nell'**Allegato 1**, parte integrante del presente documento, sono state individuate le seguenti figure:

- gli Amministratori;
- i componenti della Direzione Generale;
- i Responsabili delle Funzioni di Controllo;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- il Responsabile della Direzione Commerciale;
- il Responsabile della Direzione Credito;
- il Responsabile della Direzione Finanza;
- il Responsabile della Direzione *Non Performing Loans*;
- il Responsabile della Direzione *Operations*;
- il Responsabile dell'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale.

In linea con quanto raccomandato dalle Disposizioni di Vigilanza, le Funzioni di controllo interno sono state così identificate: Revisione interna (*Internal Audit*), *Compliance*, Controllo dei rischi (*Risk Management*), nonché chi ha dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della Banca (Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari).

Si ritiene non vi siano altri soggetti dipendenti che, secondo quanto previsto in materia dal Regolamento UE sopra citato, possano essere classificati nella categoria del Personale più Rilevante (PpR).

Nell'eventualità di modifiche in corso d'esercizio, anche di carattere organizzativo, tali da incidere sul processo di individuazione del Personale più Rilevante, il Consiglio di Amministrazione procede con il riesame del processo di identificazione e, se necessario, aggiorna i contenuti dell'**Allegato 1**.

3. PRINCIPI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

3.1 *Obiettivi e Mission della politica retributiva*

Il Codice Etico stabilisce che la missione aziendale sia *“la creazione di valore nel tempo”* per le diverse categorie di portatori di interesse (*“stakeholders”*), quali i soci, i clienti, i dipendenti e la collettività in generale. Per i dipendenti, in particolare, si dichiara che essi *“rappresentano un fattore chiave dell’Azienda ed in cambio si aspettano formazione, crescita professionale e riscontri economici accompagnati da crescita sociale, culturale, etica e morale”*.

In tema di riscontri economici, la politica retributiva (associata al *welfare* aziendale) si rivela come un importante fattore per l’assolvimento di tali obiettivi di *Mission* e nel contempo, per la fidelizzazione, la motivazione e l’ottimale relazione con i dipendenti, nonché per stimolare comportamenti coerenti con un approccio al rischio climatico ed ambientale e contribuire a promuovere una visione a lungo termine per la mitigazione del medesimo..

In relazione a ciò, gli elementi principali assunti a riferimento in materia di valutazione a fini retributivi sono legati agli aspetti di meritocrazia, eticità, competenza, professionalità dei dipendenti, mirando ad assicurare un’adeguata correlazione fra la retribuzione, il ruolo ricoperto e le responsabilità connesse e l’impegno profuso nell’espletamento delle mansioni assegnate.

I fondamentali delle Politiche di remunerazione dell’Azienda tengono in considerazione il quadro normativo e contrattuale che disciplina il settore del credito.

In un tale contesto, sono due gli ambiti di applicazione contrattuale: quello cosiddetto di *“primo livello”*, che trova il suo fondamento nel contratto collettivo nazionale di lavoro del settore (CCNL), ed uno cosiddetto *“di secondo livello”* che si riferisce agli accordi tempo per tempo stipulati e aziendali vigenti.

L’attenzione ad una equilibrata composizione fra elementi retributivi fissi ed elementi variabili rappresenta una costante nella strategia aziendale di retribuzione: in questo modo, le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità del rapporto di lavoro - che trovano nella retribuzione un importante fattore - si bilanciano compiutamente con l’esigenza di favorire il merito o il particolare impegno su un obiettivo aziendale con positivi effetti nel medio periodo.

Banca di Cividale:

- attua le Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto che rientra nella categoria delle banche intermedie;
- ritiene che la retribuzione fissa rappresenti la componente basilare della remunerazione nel suo complesso, proprio per il presidio che essa assicura alle principali esigenze di stabilità che le risorse umane pongono nelle proprie priorità personali e lavorative;
- prevede di utilizzare forme di remunerazione variabile in forma monetaria, ricorrendo anche ad eventuali piani di incentivazione basati su strumenti finanziari in linea con le disposizioni di Vigilanza in materia;
- reputa al momento non necessaria l’attivazione di strumenti di incentivazione di medio-lungo periodo (LTI), pur adottando, nella definizione dei propri strumenti di remunerazione variabile e di incentivazione su base annuale, meccanismi volti ad assicurare la sostenibilità nel medio periodo delle eventuali erogazioni effettuate e la particolare attenzione alla valutazione dei relativi profili di rischio.

3.2 *Le Risorse Umane in Banca di Cividale*

Per Banca di Cividale risulta fondamentale la centralità della Persona e quindi la priorità nell'assicurare il rispetto della sua dignità in tutte le diverse manifestazioni. All'interno dell'Azienda è costante l'impegno per assicurare le condizioni più idonee alla realizzazione professionale di tutti i dipendenti tramite la valorizzazione delle potenzialità dei singoli attraverso processi gestionali efficaci, equi e trasparenti, finalizzati a favorire, riconoscere e premiare le competenze professionali, nonché il loro sviluppo e condivisione. L'equilibrata gestione di quello che viene definito il "capitale umano" costituisce una delle variabili fondamentali per l'eccellenza nella gestione complessiva della Banca.

L'armonica distribuzione delle competenze decisionali, specialistiche, metodologiche ed operative si conferma come importante fattore evolutivo nelle prospettive e nelle proiezioni di crescita dell'Azienda, atteso che lo sviluppo delle attività passa necessariamente attraverso queste attribuzioni.

La capacità di definire strutture organizzative che sappiano rispondere alle esigenze dei tempi creando contesti professionali stimolanti, la vocazione ad attrarre, selezionare, far crescere, motivare e trattenere i Collaboratori costituiscono, quindi, i presupposti fondamentali per lo sviluppo delle Persone.

Allo stesso modo, la conseguente creazione di opportunità occupazionali e la soddisfazione sul lavoro sono aspetti di rilievo che vengono proposti al Personale. Tutto ciò si traduce in uno sviluppo del tessuto economico dei territori in cui la Banca esplica la propria attività, con un valore aggiunto per le famiglie e la società.

Ai Collaboratori viene richiesto, altresì, di esercitare consapevolezza etica, scrupolo professionale e logica di condivisione, contribuendo allo sviluppo ed alla diffusione della cultura aziendale.

Caposaldo fondamentale per il conseguimento di tali finalità è rappresentato dalla formazione.

Tutte le relative attività, con diverse tipologie e tecniche formative ed in una complessiva logica di valore aggiunto, divengono in modo permanente momenti di crescita personale e professionale dei Collaboratori stessi che, nel contempo, utilizzano l'apprendimento per le specifiche esigenze di sviluppo ed aggiornamento delle singole conoscenze.

Anche ciò contribuisce alla crescita della motivazione e della fidelizzazione del Personale: esse rappresentano, infatti, fattori determinanti per l'assolvimento delle finalità societarie e per il successo dell'Azienda sul mercato, anche in chiave competitiva.

In un tale contesto, la politica retributiva dei Collaboratori assume una propria valenza gestionale, in quanto punto di raccordo fra le prima richiamate istanze complessive.

Ogni Dipendente svolge un ruolo importante e significativo per l'Azienda, in quanto, ciascuno di essi, offre un importante contributo al raggiungimento degli obiettivi generali dell'organizzazione aziendale.

Il personale dipendente, secondo le previsioni del sistema contrattuale del credito, risulta suddiviso nelle seguenti categorie: Dirigenti, Quadri Direttivi e appartenenti alle Aree Professionali.

3.3 *Componente fissa e componente variabile*

Banca di Cividale ha sempre seguito una politica retributiva incentrata sulla componente fissa ed in cui la componente variabile risulta complementare, limitata quanto ad entità, mirata all'assolvimento di specifici compiti o al raggiungimento di specifici obiettivi e comunque assolutamente controllata in termini di rischio. Per la definizione di componente fissa e di componente variabile si fa rinvio ai contenuti del precedente paragrafo "Definizioni".

La componente fissa si correla ai contenuti del ruolo ricoperto, all'ampiezza della responsabilità, all'esperienza e alle competenze richieste per ciascuna posizione.

Si conforma, nella propria struttura, alle previsioni contrattuali vigenti in materia e nella sua dinamica di sviluppo viene influenzata dalle politiche aziendali in tema di personale (progressione nei livelli di inquadramento, assegnazione di maggiorazioni di stipendio).

La componente variabile, nelle sue diverse forme, diviene un utile strumento di stimolo al perseguimento di obiettivi, quantitativi e/o qualitativi, finanziari e/o non finanziari, mirati in un'ottica di efficacia e di efficienza gestionale. Anche in questo caso, il riferimento ai risultati di medio-lungo periodo deve essere essenziale e ad esso, unitamente alla necessità di dedicare una particolare attenzione agli elementi ponderali di rischio, debbono costantemente uniformarsi meccanismi e strumenti di supporto alla valutazione dei sistemi finalizzati ad una remunerazione variabile.

3.4 *Componente variabile e propensione al rischio*

Nel quadro di riferimento degli orientamenti strategici della Banca, le politiche di assunzione e gestione dei rischi sono definite in base alle metodologie ed agli indicatori presenti nel Processo di definizione e gestione del Risk Appetite Framework (RAF).

Nel perseguimento della crescita sostenibile e della creazione di valore, tali orientamenti sono stati tradotti in principi e linee guida, fonte di ispirazione delle Politiche e dei sistemi di remunerazione e incentivazione.

In particolare, l'attivazione delle politiche di incentivazione, che si concretizza nella definizione dell'ammontare complessivo della componente di remunerazione variabile (c.d. "bonus pool"), è condizionata al rispetto di indicatori patrimoniali e di redditività ricavati dal Risk Appetite Framework.

3.5 *Elementi della componente variabile*

La componente variabile si suddivide in alcuni principali istituti retributivi, fra loro significativamente diversi:

- premio aziendale o premio di risultato: erogazione disciplinata da CCNL e da Accordi Aziendali;
- premio da valutazione: erogazione monetaria da valutazione delle prestazioni;
- sistema incentivante: erogazione sulla base di sistemi parametrici legati ad obiettivi;
- retention bonus: retribuzione legata alla permanenza del personale, anche non collegata a obiettivi di *performance*;
- premio fedeltà: importo di contenuta entità, erogato al raggiungimento di una determinata anzianità di servizio in base ad accordo collettivo aziendale;
- riconoscimenti straordinari: pagamenti o benefici marginali accordati al Personale nell'ambito di una politica generale della Banca.

3.5.1 Premio Aziendale e/o Premio di Risultato

Per la loro natura possono essere accomunati agli istituti di remunerazione variabile anche il Premio Aziendale e/o Premio di Risultato, disciplinati oltre che dalla normativa di Legge, dalla contrattazione di settore (art. 48 e 52 CCNL), che portano al riconoscimento di premi per il personale, correlati a componenti di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione dell'esercizio aziendale.

Tali premi verranno attribuiti secondo gli importi e con le modalità definite nella contrattazione di secondo livello.

3.5.2 Premio da Valutazione

Rientrano nella determinazione del Premio da Valutazione tutte quelle iniziative basate su una valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori, istruite ed autorizzate attraverso un articolato processo al quale partecipano, fornendo uno specifico contributo coerente con le proprie competenze e responsabilità, le funzioni di primo e secondo livello manageriale, quella specialistica delle Risorse Umane, il Comitato Risorse ed il Direttore Generale.

La forma specifica del Premio da Valutazione è l'erogazione monetaria "*Una Tantum*".

Per sua natura, il Premio da Valutazione si riferisce generalmente al breve periodo (in genere l'anno concluso precedente alla valutazione) ed è correlato al particolare impegno, sforzo e dedizione sintetizzati in una adeguata prestazione in termini qualitativi e quantitativi.

3.5.3 Erogazioni da Sistema Incentivante

I sistemi incentivanti si collocano fra gli strumenti di natura variabile della retribuzione. Nella loro accezione più lata, possono riferirsi ad ogni meccanismo di remunerazione di entità variabile determinata da una serie di parametri, comunicati a priori ai collaboratori destinatari.

Il raggiungimento dei livelli obiettivo, anche in combinazione fra loro, determina la quantificazione dell'erogazione.

Detti sistemi possono, quindi, trovare applicazione a livello di specifiche risorse o, a livello più esteso, per funzioni e/o categorie omogenee di personale.

Nell'individuazione degli obiettivi dei sistemi incentivanti, sono considerati elementi di adeguata ponderazione del rischio e sono auspicabili anche riferimenti di medio periodo.

L'Azienda presta, inoltre, particolare attenzione all'esame dell'area di applicazione dei sistemi incentivanti, con riferimento sia ai soggetti beneficiari sia ai contenuti delle componenti di attività da porre sotto sistema, nonché alla misurabilità del risultato per conferire allo stesso massima trasparenza, al monitoraggio ed al controllo periodico dei piani di lavoro in modo tale che il modello, generalmente articolato su base annuale, possa rappresentare anche un prezioso elemento di motivazione nella gestione delle persone.

La Banca, nell'ottica di pervenire a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi definiti, ha esteso per l'esercizio 2021 i principi e le regole contenute nel presente documento "Politiche di Remunerazione di Banca di Cividale S.c.p.A." ai soggetti distaccati da Banca di Cividale alla controllata CiviESCO, *energy service company* alla quale non si applica la disciplina bancaria.

3.5.4 Retention Bonus

Forme di retribuzione mirate a stabilizzare alte professionalità e legate alla permanenza del personale. Possono, anche, non essere collegate ad obiettivi di *performance* e concretizzarsi in accordi che prevedono un allungamento del periodo di preavviso o in patti di non concorrenza, con erogazioni anche infrannuali.

3.5.5 Premio Fedeltà

Si tratta di importi di contenuta entità, erogati al raggiungimento di determinate anzianità di servizio in base ad accordi collettivi aziendali.

3.5.6 Riconoscimenti straordinari

Pagamenti o benefici marginali accordati al Personale, nella sua totalità o a gruppi omogenei di dipendenti, 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.

4. MECCANISMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

In questa sezione vengono dettagliati gli orientamenti applicativi ai quali improntare le iniziative della Banca di Cividale in materia di remunerazione facendo riferimento ai principi base di stabilità, progressività e costante attenzione alla realtà interna aziendale ed a quella di mercato, ai quali detta politica si è sempre improntata.

A Banca di Cividale si applicano le deroghe previste in applicazione del criterio di proporzionalità e riservate alle banche intermedie con riguardo alle disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4 (con espresso riguardo al bilanciamento della componente variabile della remunerazione) e par. 2.2.1 (con riguardo ai benefici pensionistici discrezionali per il personale più rilevante). Conseguentemente le relative disposizioni si applicano al personale più rilevante, con percentuali e periodi di differimento e *retention* almeno pari alla metà di quelli indicati e crescenti in funzione delle caratteristiche della Banca.

4.1 *Limite alla componente variabile*

In funzione della categoria di appartenenza sono definiti pacchetti retributivi differenziati e competitivi, in termini di componenti fisse, variabili e *benefit*.

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono un limite massimo tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante nel rapporto 1:1. In conformità a tale limite, esteso a tutto il personale della Banca, anche per l'esercizio 2021 il valore massimo della componente variabile correlata a meccanismi di remunerazione ed incentivazione rispetto a quella fissa è determinato nella percentuale del:

- 30% per il Personale più Rilevante;
- 20% per il Personale più Rilevante delle Funzioni di Controllo Interno;
- 40% per il restante Personale.

Eventuali forme di remunerazione variabile garantita hanno natura eccezionale e possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale, limitatamente al primo anno d'impiego e non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona. Banca di Cividale ha confermato, come per i precedenti esercizi, il rapporto 1:1.

4.2 *Misurazione della performance*

La componente variabile della remunerazione si basa principalmente sulla misurazione della *performance*, che può avvenire su orizzonti temporali sia annuali che pluriennali. La misurazione è correlata a indicatori economici e patrimoniali corretti per il rischio, nonché a valutazioni di efficacia dei comportamenti, anche con riferimento a principi di sostenibilità degli stessi in termini sociali e ambientali e di *governance*.

Per garantire una più diretta correlazione tra risultati e premi è previsto uno stanziamento economico complessivo (incluso nel c.d. "*bonus pool*"), distinto tra Personale più Rilevante (PpR) e restante Personale, commisurato al livello di conseguimento degli obiettivi di redditività corretti per il rischio, fatto salvo quanto previsto dagli accordi collettivi.

Gli indicatori individuati quali condizioni di accesso (“gate”) al sistema incentivante per il Personale più Rilevante sono:

- *Tier 1*;
- *Net Stable Funding Ratio* e *Liquidity Coverage Ratio*;
- Risultato di periodo positivo².

Con riferimento agli indicatori patrimoniali e di liquidità, per il solo Personale più Rilevante il Consiglio di Amministrazione potrà definire, quali condizioni di accesso, valori soglia più stringenti rispetto ai requisiti minimi regolamentari tempo per tempo vigenti. Per il restante Personale, ferma restando quale condizione di accesso il risultato di periodo positivo (rigo 290 del bilancio), per gli indicatori patrimoniali e di liquidità i valori soglia restano fissati al livello dei requisiti minimi regolamentari tempo per tempo vigenti.

Eventuali riconoscimenti straordinari potranno essere deliberati dal Consiglio di Amministrazione anche in costanza di esercizio, fermo il rispetto, al momento dell’attribuzione, dei predetti requisiti patrimoniali e di liquidità, sulla base dell’ultimo dato disponibile.

4.3 Meccanismi di correzione

In funzione delle *performance* della Banca, lo stanziamento economico per i sistemi incentivanti (c.d. “*bonus pool*”) può ridursi, fino all’eventuale azzeramento, sulla base di meccanismi di correzione *ex post* (c.d. “*malus*”).

Specificamente, per il Personale più Rilevante (PpR), una quota della componente variabile della retribuzione è soggetta a sistemi di pagamento differito ed a meccanismi di correzione *ex post* (c.d. “*malus*”) almeno nei seguenti termini:

- 20% della componente variabile;
- periodo di mantenimento (“*retention*”) per gli eventuali strumenti finanziari pari ad almeno 6 mesi.

Inoltre, la componente variabile è bilanciata attraverso l’attribuzione di strumenti finanziari per una quota pari ad almeno il 25% dell’importo riconosciuto.

Banca di Cividale ha individuato, quale livello corrispondente all’importo di remunerazione variabile “particolarmente elevato”, la soglia pari a 400.000 euro. In corrispondenza a importi di tale entità, la percentuale di retribuzione differita è elevata al 30%. Tale valore è aggiornato con cadenza almeno triennale.

Sono previsti, altresì, meccanismi di “*claw back*”, ossia di restituzione dei premi in caso di erogazioni già avvenute, idonei a tener conto dei comportamenti individuali, come definito dal quadro regolamentare, anche indipendentemente da eventuali profili risarcitori o disciplinari.

4.4 Documentazione e conservazione delle politiche retributive

Le politiche di remunerazione adottate da Banca di Cividale sono adeguatamente documentate e la relativa documentazione è conservata per un periodo di cinque anni.

La documentazione include anche l’illustrazione delle modalità con cui le politiche sono state attuate, con particolare riguardo all’applicazione dei criteri per la determinazione della componente variabile della remunerazione per le diverse categorie di personale.

² Rigo 290 del Bilancio.

5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

5.1 *La remunerazione degli Organi Sociali*

5.1.1 Il Consiglio di Amministrazione

Banca di Cividale, nella stretta osservanza dei propri principi ispiratori, ha sempre dimensionato la componente di remunerazione al Consiglio di Amministrazione entro importi fissi di entità contenuta e sempre coerente con le esigenze di equilibrio, economicità gestionale e rispetto del ruolo e delle funzioni spettanti agli Organi sociali all'interno di una banca popolare.

Lo Statuto sociale prevede che spetti all'Assemblea determinare il compenso fisso annuo degli amministratori, mentre rimette al Consiglio di Amministrazione la definizione dei compensi degli amministratori cui siano attribuiti incarichi particolari.

Per i componenti il Consiglio di Amministrazione non sono previsti piani di incentivazione o di remunerazione variabile. Pertanto, non si prevedono neppure modalità di differimento del pagamento della remunerazione variabile, né clausole di *malus* e/o *claw back*. Non sono previste, inoltre, forme di retribuzione basate su strumenti finanziari.

Si intende confermare, altresì, la previsione secondo la quale, a fronte di incarichi consiliari che comportino in maniera specifica impegno e responsabilità, vengano attribuite particolari indennità, comunque in misura fissa e fermo restando il principio generale relativo ai componenti il Consiglio di Amministrazione che esclude piani di incentivazione o di remunerazione variabile. Si fa riferimento in particolare agli incarichi di:

- Presidente;
- Vice-Presidente;
- Consigliere con deleghe specifiche.

In questo caso, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice civile, stabilisce - sentito il Collegio sindacale - la remunerazione dei Consiglieri investiti degli incarichi predetti.

Segnatamente, per quanto riguarda la figura del Presidente, la specifica valutazione tiene conto, altresì, del ruolo di rappresentanza nei confronti delle diverse realtà istituzionali, sociali e bancarie, nonché dei rapporti con le componenti il sistema bancario nazionale ed internazionale, che comportano una significativa estensione temporale ed una particolare significatività qualitativa dell'impegno stesso. L'ammontare della remunerazione è determinato ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

I parametri suddetti vengono applicati in modo combinato con riferimento al singolo caso concreto e nel rispetto di un generale criterio di equità e proporzionalità.

5.1.2 Il Collegio Sindacale

In relazione a quanto disposto dalla normativa, si precisa, inoltre, che per i componenti dell'Organo con funzione di controllo non sono previste remunerazioni particolari nemmeno legate a *performance* economico finanziarie, oltre a quelle specificamente deliberate dall'Assemblea; è intendimento conformare a tale orientamento, scrupolosamente seguito nel passato, anche l'indirizzo gestionale futuro.

5.2 *La remunerazione del Personale più Rilevante (PpR)*

5.2.1 Condizioni di accesso al sistema incentivante

L'attivazione del sistema incentivante per il Personale più Rilevante è collegata al soddisfacimento di condizioni ("gate") che garantiscono il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità. In particolare, la compatibilità fra risultati aziendali, livelli di capitale e di liquidità sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (c.d. Risk Appetite Framework - RAF) e sono declinati nei seguenti "Vincoli di Accesso":

- Tier 1: mantenimento del rapporto TIER1 ad un livello superiore ad un "livello di soglia", indicato dal C.d.A. Tale inclusione, facendo riferimento indiretto anche al valore RWA, integra le considerazioni sul livello dei rischi dell'attività (riferimento RAF);
- Net Stable Funding Ratio e Liquidity Coverage Ratio: non superamento dei valori fissati dal C.d.A. per le soglie di liquidità; gli indicatori sono calcolati sulla base delle regole definite dalla normativa prudenziale emanata in materia (riferimento RAF);
- Risultato di periodo positivo: rigo 290 del bilancio.

In caso di mancato rispetto anche di uno solo dei livelli deliberati da Consiglio di Amministrazione per tali vincoli nell'esercizio di riferimento non sarà effettuata alcuna erogazione.

Ove il Consiglio di Amministrazione non abbia deliberato livelli di soglia specifici per il periodo di riferimento, questi si intendono fissati nei requisiti minimi regolamentari tempo per tempo vigenti.

Per quanto riguarda la determinazione della retribuzione variabile, si è proceduto alla definizione dei meccanismi di valutazione e di determinazione della stessa, nell'ammontare complessivo da erogare ai componenti del Personale più Rilevante (PpR), diversi dalle Funzioni di controllo.

L'articolazione ipotizzata prevede di affiancare alla valutazione qualitativa anche strumenti e metodologie di carattere quantitativo atte ad oggettivare significativamente l'intero processo.

In particolare, la parte variabile di remunerazione dei componenti del Personale più Rilevante (PpR), diversi dalle Funzioni di controllo, è costituita da una erogazione *Una Tantum* annuale (UT) con un tetto massimo del 30% della Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL).

L'*Una Tantum* è determinata dal Consiglio di Amministrazione, in base ai seguenti criteri, derivati dalle indicazioni di Vigilanza:

1. collegamento con i risultati aziendali;
2. opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, anche di natura ESG;
3. coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

I primi due criteri sono articolati su tre componenti, due quantitative ed una qualitativa, che generano ciascuna una quota massima del 10% della RAL, fino ad un massimo del 30% della RAL³:

- la prima componente è correlata alla sostenibilità dei risultati ottenuti nel tempo, ed è rappresentata dal confronto dell'UACR (Utile delle attività correnti rettificato per la variazione delle riserve da valutazione AFS) annuale dell'anno considerato rispetto alla media dei due anni precedenti di tale indicatore;

³ Il valore di riferimento dell'UACR e gli obiettivi per la determinazione della seconda componente, nonché i valori relativi ai vincoli di accesso per ciascun anno (*TIER1*, soglia liquidità) sono deliberati annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

- la seconda va a riconoscere la capacità del Personale più Rilevante (PpR) di ottenere risultati, anche individualmente, in linea con le previsioni formulate per l'esercizio di riferimento e misurate al netto dei rischi, per l'attività di competenza;
- la terza componente è una valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione, collegata al contributo professionale espresso dal singolo componente del Personale più Rilevante (PpR).

Il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari presenta, congiuntamente alla delibera di formazione del bilancio annuale, un documento che riporta i valori effettivamente conseguiti dalle componenti e dai vincoli di accesso con riferimento al 31 dicembre di ciascun anno.

In linea con i principi espressi nelle regolamentazioni normative, la struttura della corresponsione del sistema incentivante (cd “*pay-out*”) prevede l'80% a pronti (“*up-front*”) ed il 20% differito. Una quota pari al 25% del premio è attribuita in strumenti finanziari e viene assoggettata a clausole di *retention* di 6 mesi.

Nello specifico è previsto:

- una quota di denaro (“*cash*”) pari al 60% è erogata al termine del periodo di misurazione della performance (“*up-front*”) e pagata subito dopo l'approvazione del bilancio;
- una quota in strumenti finanziari pari al 20% matura al termine del periodo di misurazione della performance (“*up-front*”) ed è soggetta ad un ulteriore periodo di *retention* di 6 mesi;
- una quota di denaro (“*cash*”) pari al 15% è differita 1 anno più 1 anno in parti uguali a condizione che in ciascun anno siano soddisfatti tutti i “Vincoli di Accesso” precedentemente descritti. Sulla parte differita per cassa non sono calcolati interessi
- una quota in strumenti finanziari pari al 5% è differita ad 1 anno più 1 anno in parti uguali a condizione che siano soddisfatti tutti i “Vincoli di Accesso” precedentemente descritti ed assoggettata ad un ulteriore periodo di *retention* di 6 mesi.

Quando i vincoli non siano soddisfatti, per il relativo esercizio vengono quindi meno sia la quota a pronti che le quote parti differite di incentivo.

5.2.2 Le Funzioni di Controllo Interno

In relazione ai dipendenti ai quali sono state affidate responsabilità nell'ambito delle Funzioni di controllo (Responsabile *Compliance*, Responsabile *Internal Audit*, Responsabile *Risk Management*, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari), vale il principio della prevalenza della componente fissa, correlata alle significative responsabilità ed all'impegno connesso con il ruolo svolto, mentre il peso della componente variabile deve essere contenuto.

Tale quota variabile di remunerazione è rappresentata dal Premio da Valutazione collegato, secondo una valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione, ai compiti assegnati a queste funzioni ed al contributo professionale espresso dal singolo dipendente, indipendente dai risultati economico-finanziari conseguiti dalle società di cui tali figure garantiscono il controllo.

La componente variabile non potrà eccedere il 20% della RAL e si attiverà qualora sia rispettato un adeguato livello di stabilità patrimoniale (*Tier 1*), come individuato al paragrafo precedente, ed in presenza di risultato di periodo positivo (rigo 290 del bilancio). Il mancato soddisfacimento di dette condizioni comporta l'azzeramento della componente variabile.

In linea con i principi espressi nelle regolamentazioni normative, la struttura della corresponsione del sistema incentivante (cd "*pay-out*") prevede l'80% a pronti ("*up-front*") ed il 20% differito. Nello specifico è previsto:

- una quota di denaro ("*cash*") pari al 80% è erogata al termine del periodo di misurazione della performance ("*up-front*") e pagata subito dopo l'approvazione del bilancio;
- una quota in strumenti finanziari pari al 20% è differita ad un anno a condizione che siano soddisfatti tutti i "Vincoli di accesso" precedentemente descritti ed assoggettata ad un ulteriore periodo di *retention* di 6 mesi.

Quando non siano soddisfatti i vincoli di accesso, per il relativo esercizio vengono quindi meno sia la quota a pronti che le quote parti differite di incentivo.

5.3 *La remunerazione del restante Personale*

Come previsto al punto 4.2, l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione al restante Personale prevede come condizioni di accesso il risultato di periodo positivo (rigo 290 del bilancio) ed il rispetto del livello dei requisiti minimi regolamentari tempo per tempo vigenti per gli indicatori patrimoniali e di liquidità.

5.3.1 *Sistemi Incentivanti della Rete di Vendita*⁴

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, definisce, con cadenza annuale, il sistema incentivante del personale e dei terzi addetti alla rete vendita. Le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione riferibili a tali soggetti devono essere:

- coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo, con particolare riferimento ai parametri di sostenibilità degli stessi;
- ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali e ESG, tutela e fidelizzazione della clientela, e rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili. Devono essere escluse prassi che si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e/o che incentivino a collocare uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò possa derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente.

In relazione a tali elementi sono definiti i parametri oggetto di valutazione, quali i margini economici in diverse declinazioni, la dinamica di sviluppo e la qualità di aggregati aziendali, integrati da elementi di gestione dei rischi come la qualità del credito, in coerenza con la strategia aziendale per la gestione degli *Non Performing Loans* e/o di *customer satisfaction* quali il numero dei reclami ricevuti dalla clientela, e, più in generale, collegati alla correttezza operativa e al rispetto delle norme in tema di rischi operativi e reputazionali.

In quest'ottica non sono presenti specifiche incentivazioni finalizzate al collocamento di determinati prodotti o singoli servizi ma più in generale gli obiettivi, riferiti ad aree o settori di attività, sono

⁴ Le presenti disposizioni rappresentano attuazione del par. 2-quater Politiche e prassi di remunerazione, Sez. XI Requisiti organizzativi, del Provvedimento della Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti".

definiti con l'intento di perseguire e tutelare la correttezza delle relazioni con la Clientela e il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge vigenti, con particolare riferimento all'ottemperanza degli obblighi concernenti il comportamento e i conflitti di interesse, nonché ai sensi della direttiva MIFID, secondo gli orientamenti emanati dall'ESMA.

Sono previsti meccanismi di correzione degli incentivi tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o del Codice etico.

La misurazione dei risultati viene considerata non solo come mero controllo degli stessi a fini retributivi ma anche come strumento di comunicazione finalizzato alla creazione di consenso e di condivisione degli obiettivi aziendali presso tutta l'organizzazione.

Le disposizioni del presente paragrafo si applicano a n. 372 addetti rete di vendita e n. 21 addetti alle strutture delle aree territoriali⁵, che rispondono al responsabile Direzione Commerciale, appartenente alla categoria del "personale più rilevante".

I suddetti soggetti sono informati in modo chiaro e comprensibile sulle politiche e prassi di remunerazione a essi applicabili, prima che questi siano preposti all'offerta dei prodotti.

5.3.2 Sistemi Incentivanti del personale preposto alla valutazione del merito creditizio e della trattazione dei reclami⁶

Con riguardo al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottate assicurano la prudente gestione del rischio da parte della Banca.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami le politiche e prassi di remunerazione prevedono indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

5.3.3 Sistemi Incentivanti per il Personale di Sede Centrale

Per i dipendenti delle funzioni centrali potranno essere attivati sistemi incentivanti che prevedano l'assegnazione di premi correlati al raggiungimento di obiettivi individuali e/o di funzione attribuiti dalla Direzione Generale, tenuto conto anche della Valutazione della Prestazione annuale effettuata da parte del diretto Responsabile, nel rispetto delle linee guida definite dalla Banca.

In ragione della tipologia di funzione ricoperta, gli obiettivi potranno avere contenuti sia quantitativi che qualitativi.

5.4 Retention Bonus

Forma di retribuzione legata alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus*), in presenza di motivate e documentate ragioni, per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento, definiti ex-ante.

Può anche non essere collegata a obiettivi di performance e concretizzarsi in un accordo che preveda un allungamento del periodo di preavviso o la sottoscrizione di patti di non concorrenza.

⁵ Dati al 28/02/2021

⁶ Le presenti disposizioni rappresentano attuazione del par. 2-quater Politiche e prassi di remunerazione, Sez. XI Requisiti organizzativi, del Provvedimento della Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti".

Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta.

I *retention bonus* non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*.

5.5 Differimento di quota parte e correttivo in caso di flessione dei risultati

La strutturazione dei meccanismi di differimento tiene conto del principio di proporzionalità, in considerazione delle caratteristiche della componente variabile e della sua contenuta entità.

La corresponsione della quota eventualmente eccedente l'importo di cui al paragrafo 5.7 dei premi corrisposti in base ai sistemi incentivanti, per la rete di vendita e per il personale di Sede Centrale, avverrà con un differimento di mesi 12 rispetto all'approvazione del Bilancio dell'anno di riferimento da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca, ferma l'assoggettamento alle clausole di *malus* come di seguito specificato.

Al fine di assicurare nel tempo la stabilità patrimoniale, le diverse forme della componente variabile non saranno erogate ove il bilancio chiuda in perdita, fatta eccezione per le forme definite nell'ambito della contrattazione collettiva i cui meccanismi rendano possibili erogazioni della specie anche in presenza di risultato economico negativo.

5.6 Riconoscimenti straordinari

In occasione di straordinarie ricorrenze o di particolari eventi, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre, anche in corso di esercizio, l'attribuzione al Personale - nella sua totalità o a gruppi omogenei di dipendenti - di riconoscimenti straordinari di limitata entità, rientranti nella politica generale della Banca, che non producano effetti sul piano degli incentivi all'assunzione ed al controllo dei rischi.

5.7 Modalità di erogazione

L'erogazione dei premi maturati, in base ai sistemi incentivanti, avverrà dopo l'approvazione del bilancio del periodo di riferimento da parte dell'Assemblea dei Soci. L'erogazione della componente variabile può avvenire per tutto il Personale (incluso il Personale più Rilevante), esclusivamente in modalità *up-front* senza l'utilizzo di strumenti finanziari fino ad una soglia di un terzo della RAL con un limite massimo di 50.000 euro.

Per i Quadri Direttivi che risultino inclusi nel Personale più Rilevante per gli incarichi ricevuti e le deleghe esercitate, ferma restando l'erogazione del premio aziendale - come previsto dal CCNL e dalla Contrattazione di secondo livello - e secondo le regole già descritte, lo stesso sarà computato quale retribuzione variabile nella determinazione del rapporto massimo variabile - fisso previsto per il Personale più Rilevante (PpR).

5.8 *Clausola di Claw Back*

La componente variabile della remunerazione è sottoposta a meccanismi di “*claw back*”, ossia di restituzione dei premi in caso di erogazioni già avvenute.

In particolare, sono soggetti a “*claw back*” gli incentivi maturati e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili a Banca di Cividale, da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell’articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back* è determinata in 3 anni con decorrenza dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile.

Con riguardo alla remunerazione del personale più rilevante, la durata del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back* è determinata in 5 anni.

5.9 *Conclusioni anticipate del rapporto di lavoro o della carica*

I criteri per la determinazione dei compensi straordinari, oltre a quanto spettante per legge o per la contrattazione collettiva nazionale, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, sono fissati dall’Assemblea dei Soci.

PERSONALE PIU' RILEVANTE:

Con riguardo al Personale più Rilevante possono essere corrisposti incentivi all’esodo finalizzati ad agevolare l’uscita del dipendente. In tali casi il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare un importo, determinato in proporzione al periodo di permanenza in azienda, secondo la seguente formula:

*RAL/12 * anni di servizio * fattore correttivo.*

Indipendentemente dalla durata effettiva del rapporto di lavoro, gli anni di servizio saranno convenzionalmente considerati con un minimo di 6 ed un massimo di 12. Il fattore correttivo, in presenza di comportamenti significativamente in contrasto con la normativa interna, può variare da -50% a -100%. L’applicazione del fattore correttivo è adeguatamente motivata.

Nell’ottica di composizione di una controversia attuale o potenziale, indipendentemente dal periodo di servizio effettivo, il CdA potrà considerare un numero anche convenzionale di annualità sino ad un massimo di 24.

ALTRO PERSONALE

Per soggetti appartenenti all’“altro personale”, il CdA potrà deliberare quale incentivo all’esodo fino ad un massimo pari alla RAL annua della persona interessata, indipendentemente dagli anni di effettivo servizio o dalla sussistenza di controversie attuali o potenziali.

Solo in ottica di composizione di una controversia attuale o potenziale il CdA potrà aumentare l’importo fino ad un massimo di due annualità.

Con riguardo ai patti di non concorrenza il Consiglio di Amministrazione potrà concordare un importo non eccedente una annualità di remunerazione fissa per ciascun anno di durata del patto.

Gli importi di cui sopra, sia nel caso di "personale più rilevante" che di "altro personale" potranno essere corrisposti interamente in forma monetaria e "up-front"; si applicano inoltre i meccanismi di *claw back* definiti al precedente paragrafo.

6. DEROGHE

Le disposizioni della presente Politica non si applicano 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 nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale o accordi sindacali, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale,
- ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro ovvero, se in misura superiore, corrispondono agli eventuali contributi necessari per il raggiungimento dei requisiti pensionistici con le modalità previste dalla vigente normativa;
- iii) prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

I suddetti piani vengono definiti tenendo conto delle disposizioni legislative e regolamentari tempo per tempo vigenti.

7. MISURE DI TUTELA

7.1 *Misure di tutela in generale*

Nella prospettiva di impedire l'elusione dei *Principi delle politiche di remunerazione*:

- la Banca assicura che il personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle proprie politiche di remunerazione e della normativa di riferimento;
- il personale è tenuto a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla presente Politica.

Nel caso di attivazione di sistemi di incentivazione comprendenti strumenti finanziari, le funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione su eventuali conti interni di custodia e amministrazione del personale più rilevante. Gli appartenenti al perimetro del "personale più rilevante" sono in proposito tenuti a comunicare l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

7.2 *Misure di tutela in particolare*

La Banca ha individuato le tipologie di operazioni e di investimenti finanziari, direttamente o indirettamente effettuati dal Personale più Rilevante, che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi. Tali operazioni sono le immissioni di ordini di acquisto e vendita di azioni della Banca sul mercato HI-MTF.

8. REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI

La Banca non si avvale di reti distributive esterne ed in particolare di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede. Numerosi dipendenti risultano peraltro iscritti, a titolo personale, negli appositi Albi dei Promotori Finanziari istituiti in base alla vigente normativa, ma non si avvalgono di tale qualifica nello svolgimento della propria attività professionale.

Qualora la Banca dovesse dotarsi di tali professionalità, fatta salva la loro inclusione nel processo di identificazione del Personale Più Rilevante, l'Assemblea delega il Consiglio di Amministrazione a determinare il Rapporto tra retribuzione ricorrente e non ricorrente per eventuali collaboratori esterni, comunque nel rispetto dei limiti fissati da Banca d'Italia e dallo Statuto della Banca che prevede un rapporto di 1:1.

9. OBBLIGHI DI INFORMATIVA

9.1 *Informativa al Pubblico*

Verranno pubblicate sul sito internet di Banca di Cividale:

- le informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013 del 26 giugno 2013 CRR;
- le informazioni relative alla remunerazione complessiva del Presidente del C.d.A. e di ciascun Membro dell'Organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei condirettori generali e dei Vice Direttori;
- le informazioni circa le modalità di attuazione del Capitolo 2, Sezione VI della Circolare n. 285/2013.

Le suddette informazioni sono fornite, almeno annualmente, all'Assemblea dei Soci.

9.2 *Informativa alla Banca d'Italia*

All'Organo di Vigilanza verranno trasmesse le rilevazioni in conformità con l'art.75 della CRD IV.

10. CONCLUSIONI

La politica retributiva viene interpretata nel più esteso rapporto fra persone, azienda e relazioni, con il costante riferimento alle finalità ed ai valori fondanti della Banca di Cividale.

A tale indirizzo si è costantemente improntata nel corso degli anni ogni iniziativa riguardante la remunerazione delle componenti umane costitutive della realtà di impresa: gli Amministratori ed il Personale dipendente.

Il complesso di queste attività si è, peraltro, sempre rapportato all'esigenza di garantire il mantenimento di una condizione di reciproca sostenibilità fra le diverse iniziative adottate, con riferimento al rapporto con la generalità degli *stakeholder* e nell'ambito della responsabilità sociale della nostra iniziativa imprenditoriale.

I richiamati valori fondamentali e l'osservanza scrupolosa al disposto normativo ispirano, quindi, il contenuto del presente documento "*Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.c.p.A. Finalità, valori e strumenti di remunerazione*", sottoposto all'approvazione dell'Assemblea, che costituisce la base di riferimento alla quale conformare il complesso degli interventi definiti in detto ambito di attività.

ALLEGATO 1

PERSONALE PIÙ RILEVANTE

I criteri qualitativi previsti nel Regolamento della CE n. 604 del 4/3/2014 hanno portato all'individuazione delle seguenti figure:

Regolamento della CE n. 604 – Articolo 3 Criteri qualitativi	Figure individuate
appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli Amministratori • Direttore Generale • I membri dei Comitati esecutivi secondo l'Ordinamento societario
appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica	Tutti gli Amministratori (come già indicato al punto 1)
appartiene all'alta dirigenza	Componenti la Direzione Generale (DG, VDG, V, VDG)
è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della Funzione di controllo della conformità o della Funzione di audit interno	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Internal Audit • Responsabile Compliance e Antiriciclaggio • Responsabile Risk Management
ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di unità operativa/aziendale ai sensi dell'art. 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/20137 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'art. 73 della direttiva 2013/36/UE8 che rappresenti almeno il 2% del capitale interno dell'ente ("unità operativa/aziendale rilevante")	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Area Finanza e Operations (Vicedirettore Generale) • Responsabile Area Amministrazione e NPL (Vicedirettore Generale)

7 "unità operativa", qualsiasi soggetto organizzativo o giuridico a sé stante, linee di business, localizzazioni geografiche;

8 Gli enti dispongono di strategie e processi validi, efficaci e globali per valutare e mantenere su base continuativa gli importi, la composizione e la distribuzione del capitale interno che essi ritengono adeguati per coprire la natura e il livello dei rischi a cui sono o potrebbero essere esposti

Regolamento della CE n. 604 – Articolo 3 Criteri qualitativi	Figure individuate
<p>è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Direzione Commerciale • Responsabile Direzione Credito • Responsabile Direzione Finanza • Responsabile Direzione Non Performing Loans
<p>ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5;</p>	
<p>ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;</p>	
<p>è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità ed il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica</p>	<p>I responsabili di alcune di queste funzioni sono già compresi nelle figure sopra elencate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Area Finanza e Operations (Vicedirettore Generale) (già indicato al punto 5) • Responsabile Area Amministrazione e NPL (Vicedirettore Generale) (già indicato al punto 5) • Responsabile Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale • Responsabile Direzione Operations
<p>è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 e 87 della direttiva 2013/36/UE9 diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato</p>	

⁹ Rischio di controparte, Rischio Residuo, Rischio di concentrazione, Rischi derivanti da cartolarizzazioni, Rischio di tasso d'interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione, Rischio operativo, Rischio di liquidità, Rischio di leva finanziaria eccessiva

Regolamento della CE n. 604 – Articolo 3 Criteri qualitativi	Figure individuate
<p>in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro:</p> <p>è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possano produrre tali esposizioni al rischio di credito; o</p> <p>ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o</p> <p>è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b);</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Direzione Credito • Vice Direttori Generali; (già indicati al punto 5) • Direttore Generale; (già indicato al punto 1) • Componenti Comitato Esecutivo
<p>in relazione ad un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'art. 94 del regolamento (UE) 575/2013, il membro:</p> <p>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:</p> <p>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 primario di classe 1 dell'ente; o</p> <p>in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o</p> <p>è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);</p>	<p>Responsabile Direzione Finanza</p>

Regolamento della CE n. 604 – Articolo 3 Criteri qualitativi	Figure individuate
<p>Ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti: 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 a.;</p> <p>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 dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente 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;</p>	
<p>in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro: ha il potere di adottare tali decisioni; o è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;</p>	<p>Il Direttore Generale (già indicato al punto 1)</p>
<p>ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).</p>	

Mentre i criteri quantitativi hanno portato all'individuazione delle figure seguenti:

Regolamento della CE n. 604 – Articolo 4 Criteri quantitativi	Figure individuate
<p>fatti salvi i paragrafi da 2 a 5, si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo del rischio dell'ente se soddisfa uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi: gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro nel precedente esercizio finanziario; rientra nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessivamente più</p>	<p>nessuno ha ricevuto una remunerazione complessiva superiore a tale soglia; lo 0.3% del personale (2 unità) che ha ricevuto la remunerazione più elevata è già incluso nelle figure in argomento. Se soddisfa i criteri di cui ai punti elencati risulta già considerato nella tabella precedente.</p>

Regolamento della CE n. 604 – Articolo 4 Criteri quantitativi	Figure individuate
<p>elevata nel precedente esercizio finanziario; 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 di cui all'articolo 3, punti 1), 3), 5), 6) 8), 11), 12), 13), o 14).</p>	
<p>I criteri di cui al paragrafo 1) non si considerano soddisfatti se l'ente stabilisce che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché il membro o la categoria di personale di cui fa parte:</p> <ul style="list-style-type: none"> esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte. 	
<p>La condizione di cui al paragrafo 2, lettera b), è valutata sulla base di criteri oggettivi, che tengono conto di tutti gli indicatori di rischio e di performance pertinenti utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi a norma dell'art. 74 della direttiva 2013/36/UE10, e sulla base dei doveri e dei poteri del membro del personale o della categoria di personale e del loro impatto sul profilo di rischio dell'ente rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del personale individuati in base ai criteri di cui all'articolo 3 del presente regolamento.</p>	