



GRUPPO BANCARIO  
**Banca Popolare di Cividale**

**POLITICHE RETRIBUTIVE DI GRUPPO**  
**Finalità, valori e strumenti di remunerazione**

**Bozza per l'Assemblea dei Soci del 24-26 aprile 2015**

**approvata dal Consiglio di Amministrazione il 25 marzo 2015**

**Marzo 2015**

## Sommario

1. PREMESSA .....	3
2. AMBITO DI APPLICAZIONE .....	3
3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	4
4. SISTEMI E REGOLE DI GOVERNANCE .....	5
4.1 Assemblea dei Soci della Capogruppo .....	5
4.2 Consiglio di Amministrazione della Capogruppo .....	5
4.3 Consigli di Amministrazione delle società controllate.....	6
4.4 Risorse Umane .....	6
4.5 Risk Management.....	6
4.6 Compliance.....	6
4.7 Direzione Auditing .....	7
5. DESTINATARI DELLE POLITICHE.....	8
6. PRINCIPI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	9
6.1 Obiettivi e Mission della politica retributiva.....	9
6.2 Le risorse umane nel Gruppo Banca Popolare di Cividale .....	10
6.3 Componente fissa e componente variabile .....	11
6.4 Componente variabile e propensione al rischio .....	11
6.5 Elementi della componente variabile .....	12
7. MECCANISMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE .....	14
7.1 Personale Più Rilevante.....	14
7.2 Limite alla componente variabile .....	15
7.3 Misurazione della performance .....	15
7.4 Meccanismi di correzione .....	15
7.5 Cessazione anticipata del rapporto di lavoro.....	16
8. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ANNO 2015 .....	17
8.1 La remunerazione degli Organi Sociali.....	17
8.1.1 Il Consiglio di Amministrazione.....	17
8.1.2 Il Collegio Sindacale .....	18
8.2 La remunerazione del Personale Più Rilevante .....	18
8.2.1 Condizioni di accesso al sistema incentivante .....	18
8.2.2 La Direzione Generale ed i Dirigenti .....	18
8.2.3 Le Funzioni di Controllo Interno .....	20
8.2.4 Altro Personale Più Rilevante .....	21
8.3 La remunerazione dell'Altro Personale.....	21
8.4 La remunerazione dei Collaboratori Esterni .....	23
8.5 Conclusione del rapporto di lavoro .....	23
8.6 Clausola di restituzione dell'incentivo .....	24
CONCLUSIONI.....	24

## **1. PREMESSA**

Il presente documento “Politiche retributive di Gruppo” si conforma alle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalla Banca d’Italia il 18 novembre 2014.

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

Al contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo, coerentemente con quanto definito nell’ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le 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 (*Risk Appetite Framework* - “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; esse devono tenere inoltre 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 ci lavorano e per i clienti e sono finalizzate anche ad attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla performance e al merito.

## **2. AMBITO DI APPLICAZIONE**

I contenuti del presente documento “Politiche Retributive di Gruppo” sono adottati con delibera consiliare da tutte le banche del Gruppo ed approvati dalle rispettive Assemblee alla prima favorevole occasione.

### **3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Nel corso dell'anno 2014 il contesto normativo di riferimento si è ulteriormente evoluto con l'emanazione sia a livello europeo che italiano di nuove disposizioni da parte delle Autorità competenti, in particolare si segnalano:

- ✓ la Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE (“CRDIV”), in vigore dal 1 gennaio 2014;
- ✓ la comunicazione congiunta Banca d'Italia-Consob del 29 gennaio 2014, che recepisce gli orientamenti ESMA in materia di Politiche e prassi retributive;
- ✓ il 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”);
- ✓ la 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;
- ✓ le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia pubblicate il 18 novembre 2014.

## 4. SISTEMI E REGOLE DI GOVERNANCE

Il Gruppo 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 e incentivazione di Gruppo.

I principali attori del processo sono:

- A) Assemblea dei Soci della Capogruppo
- B) Consiglio di Amministrazione della Capogruppo
- C) Consigli di Amministrazione delle Società controllate
- D) Le Funzioni di controllo della Capogruppo (Risorse Umane, Risk Management, Compliance, Internal Audit)

Si precisa che l’aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti del Gruppo trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni di controllo interno (Compliance, Internal Auditing, Risk Management, responsabile dei dati contabili e finanziari), alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme, e che in tale veste è chiamata ad esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

### 4.1 Assemblea dei Soci della Capogruppo

E’ rimessa alla competenza dell’Assemblea ordinaria:

- ✓ l’approvazione delle politiche di remunerazione riguardanti il Consiglio di Amministrazione la determinazione della loro remunerazione, nonché di ulteriori importi complessivi per la remunerazione dei componenti investiti di particolari cariche, poteri o funzioni;
- ✓ l’approvazione dei piani di remunerazione e/o di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- ✓ i criteri e i limiti per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

### 4.2 Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

Il Consiglio di Amministrazione adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all’interno della struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione definisce e delibera i sistemi di remunerazione e incentivazione per il Personale più rilevante, i Dirigenti e 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 della Capogruppo. In tale funzione il Direttore Generale si avvale del supporto dei Direttori delle singole banche e società nonché delle strutture della funzione Risorse Umane del Gruppo.

Per i Responsabili delle funzioni di controllo tali considerazioni sono svolte dal 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 decisori fino alle valutazioni del Direttore Generale che inoltra le proposte inerenti e conseguenti al Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione approva inoltre il complesso delle proposte di avanzamento e di riconoscimento monetario presentate.

#### **4.3 Consigli di Amministrazione delle società controllate**

I Consigli di Amministrazione delle Società controllate recepiscono dai competenti Organi di Capogruppo e approvano le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo.

#### **4.4 Risorse Umane**

La Direzione Risorse, nel cui ambito è collocata la funzione Risorse Umane, inclusa nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo ai soli fini della disciplina sulle remunerazioni, collabora con la Direzione Generale per fornire tutte le informazioni necessarie e opportune per il buon funzionamento delle politiche e dà concreta attuazione alle delibere di Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione e incentivazione, verificando anche in via preventiva, quale ente controllore di primo livello è individuato a presidio della corretta attuazione delle politiche retributive, l'aderenza dei criteri utilizzati per l'individuazione del Personale più rilevante, il raggiungimento degli obiettivi, la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile.

#### **4.5 Risk Management**

Partecipa al processo di definizione delle Politiche di remunerazione a supporto della valutazione di coerenza con l'obiettivo di contenere il rischio di breve e di lungo periodo di ciascuna società del Gruppo nel suo complesso, nonché di preservare i profili di patrimonializzazione e il rispetto dei vincoli di liquidità.

Contribuisce ad assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti da ciascuna entità legale secondo le metodologie in uso nel Gruppo.

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

#### **4.6 Compliance**

La funzione di compliance, in linea con quanto previsto dal modello di conformità del Gruppo, effettua un'opera di monitoraggio e presidio al fine di assicurare il pieno adeguamento delle politiche retributive del gruppo alle disposizioni delle Autorità di settore che stanno progressivamente arricchendo il quadro di riferimento normativo ed operativo.

Verifica, tra l'altro, che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o di altri standard di condotta applicabili al Gruppo, 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.

#### **4.7 Direzione Auditing**

La Direzione Auditing 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.

## **5. DESTINATARI DELLE POLITICHE**

Le presenti politiche retributive trovano applicazione nelle diverse fattispecie di remunerazione relative alle varie figure istituzionali, professionali e funzionali grazie alle quali si sviluppa l'attività dell'azienda: i Dipendenti (nella loro classificazione contrattuale fra Dirigenti, Quadri Direttivi e Personale delle Aree Professionali), i Dipendenti con funzioni di controllo, i Consiglieri di Amministrazione, i Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia è stato individuato il "personale più rilevante" del Gruppo, cioè "le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio delle società del Gruppo", tramite l'applicazione dei criteri di cui al Regolamento delegato (UE) n. 604 adottato il 4 marzo 2014.

L'individuazione del perimetro è stata effettuata tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole Società del Gruppo, con il coordinamento della Capogruppo, che ha assicurato la coerenza complessiva del processo e delle risultanze definitive.

Ai fini dell'identificazione, è stato applicato un criterio di proporzionalità, che tiene in considerazione le specificità dell'attuale organizzazione del Gruppo, in cui la Capogruppo svolge funzioni di direzione strategica, coordinamento e controllo delle Società controllate, che operano nell'ambito di autonomie definite, tenuto conto della tipologia di attività svolta e dei relativi profili di rischio.

## 6. PRINCIPI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

### 6.1 Obiettivi e Mission della politica retributiva

Il Codice Etico del Gruppo Banca Popolare di Cividale stabilisce che la missione del Gruppo 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” del gruppo ed in cambio si aspettano formazione, crescita professionale e riscontri economici accompagnata 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 – in ultima analisi - l’ottimale relazione con i dipendenti.

In relazione a ciò, gli elementi principali assunti a riferimento dal Gruppo Banca Popolare di Cividale 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 retributive dell’azienda tengono in considerazione il contesto 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 alla negoziazione dei contratti integrativi (CIA) oltre ai singoli accordi, tempo per tempo, aziendalmente stipulati.

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.

Il Gruppo Banca Popolare 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 pone alle principali esigenze di stabilità che le risorse umane pongono nelle proprie priorità personali e lavorative;
- conferma la decisione di non prevedere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari e di erogare le forme di remunerazione variabile esclusivamente in forma monetaria;
- conferma di non voler attivare strumenti di incentivazione di medio-lungo periodo (LTI ), pure 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;

## **6.2 Le risorse umane nel Gruppo Banca Popolare di Cividale**

Per il Gruppo Banca Popolare di Cividale l'assunto fondamentale in materia di Risorse Umane è quello che stabilisce la centralità della persona e quindi, la priorità nell'assicurare il rispetto della sua dignità in tutte le diverse manifestazioni, tenendo in considerazione il fatto che il profilo della relazione fra le persone rappresenta un valore in sé e costituisce anche la più importante delle variabili aziendali in un sistema di mercato come quello di riferimento.

All'interno dell'azienda è quindi 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 dell'azienda.

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 di 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 dall'azienda al proprio Personale. Tutto ciò si traduce in uno sviluppo del tessuto economico dei territori in cui l'azienda 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.

Un caposaldo fondamentale finalizzato alla realizzazione di questo modo di essere dell'azienda, con riferimento precipuo alle risorse umane, è rappresentato dai vari percorsi di 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 e aggiornamento delle singole conoscenze.

Anche questo si inserisce in una logica finalizzata alla crescita della motivazione e della fidelizzazione del Personale: esse rappresentano infatti dei fattori determinanti per l'assolvimento

delle finalità societarie e, nel contempo, 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 la propria azienda, in quanto ciascuno di essi offre un importante contributo al raggiungimento degli obiettivi generali dell'organizzazione aziendale.

Il vigente sistema contrattuale del credito individua alcune specifiche categorie all'interno della struttura dei Dipendenti: i Dirigenti, i Quadri Direttivi ed il Personale delle Aree Professionali. Esistono poi altre fattispecie contrattuali, che hanno comunque un'incidenza numerica meno significativa sul complesso delle risorse del personale.

### **6.3 Componente fissa e componente variabile**

Il Gruppo Banca Popolare di Cividale ha sempre seguito una politica retributiva incentrata sulla componente fissa ed in cui la componente variabile risultasse una componente 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.

La componente fissa 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). Sono inclusi nell'ambito della componente fissa i benefici in natura, di rilievo non marginale, riconosciuti a tutti i dipendenti che fanno parte di una determinata categoria, fascia o ruolo aziendale.

La componente variabile nelle sue diverse forme diviene un utile strumento di stimolo al perseguimento di obiettivi 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.

### **6.4 Componente variabile e propensione al rischio**

Nel quadro di riferimento degli orientamenti strategici del Gruppo, 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, che sono fonte di ispirazione delle Politiche e dei sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo. 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.

## 6.5 Elementi della componente variabile

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

- ✓ premio aziendale: erogazione disciplinata da CCNL con importi parametrizzati all'inquadramento;
- ✓ premio da valutazione: erogazione monetaria da valutazione prestazioni;
- ✓ sistema incentivante: erogazione sulla base di un sistema parametrico legato 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 accordi collettivi aziendale.

### Premio aziendale

Per la sua natura può essere accomunato agli istituti di remunerazione variabile anche il Premio Aziendale, disciplinato dalla normativa di contrattazione di settore (art. 43 ccnl), che porta al riconoscimento di un premio per il personale correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale.

Il premio viene erogato “in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro...tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio viene parametrato in base all'inquadramento...” (art.43 ccnl).

La normativa cosiddetta di secondo livello (aziendale) prevede, a completamento di quella collettiva nazionale, la definizione del metodo di calcolo con la specificazione dei parametri e delle condizioni che determinano l'erogazione del premio aziendale.

Pure nella sua astratta aleatorietà e nella sua quantificazione, oggetto di negoziazione sindacale, il premio aziendale è quindi diventato una componente “semi-fissa” della remunerazione, anche in considerazione del fatto che la parametrizzazione all'inquadramento del personale interessato ne elimina ogni componente di discrezionalità, quantunque sia normativamente prevista, in particolari casistiche individuali, la non corresponsione del premio stesso (valutazioni negative, provvedimenti disciplinari...).

### 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 e quella direzionale.

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 dedizione sintetizzati in una adeguata prestazione in termini qualitativi e quantitativi.

#### Erogazioni da Sistema incentivante

Il sistema incentivante si colloca fra gli strumenti di natura variabile della retribuzione. Nella sua accezione più lata può riferirsi ad ogni meccanismo di remunerazione di entità variabile determinata da una serie di parametri e presi a riferimento e di correlati livelli obiettivo, comunicati a priori ai collaboratori destinatari.

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

Detto sistema può quindi trovare applicazione a livello di specifiche risorse, o a livello più esteso per categorie omogenee di personale.

Proprio per questo motivo i meccanismi di sistema incentivante applicati si sono sempre più avvicinati a specifiche macrosezioni degli obiettivi commerciali aziendali incorporando, in coerenza con questo principio, i riferimenti agli obiettivi di medio periodo ed all'adeguata ponderazione del rischio.

L'opportuna composizione retributiva fra componente fissa e componente variabile a livello di posizione di ciascun Dipendente interessato al sistema e l'estensione dei soggetti e delle strutture premiati da parte dello stesso sono parimenti al centro dell'attenzione delle componenti aziendali commerciale e di personale che, anche in conformità alle indicazioni della funzione di compliance, si incaricano della gestione di detto sistema.

L'azienda presta quindi 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, 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 nel profilo gestionale.

#### Retention Bonus

Forma di retribuzione mirata a stabilizzare alte professionalità e legata alla permanenza del personale. Può anche non essere collegata a obiettivi di *performance* e concretizzarsi in un accordo che preveda un allungamento del periodo di preavviso.

#### Premio fedeltà

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

## 7. MECCANISMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

In questo paragrafo sezione vengono dettagliati gli orientamenti applicativi ai quali improntare le iniziative del Gruppo Banca Popolare di Cividale e delle banche e società del Gruppo in materia di remunerazione.

La politica retributiva applicata dal Gruppo si è quindi sviluppata con coerenza nel corso degli anni ed ha seguito la dinamica aziendale complessiva, conformandosi alle esigenze evolutive del mercato ed alle modalità di sviluppo del Gruppo stesso.

In un tale contesto sono rimasti saldi i riferimenti di base ai quali detta politica si è improntata; equilibrio, stabilità, progressività e costante attenzione alla realtà interna aziendale ed a quella di mercato.

### 7.1 Personale Più Rilevante

Il “personale più rilevante” del Gruppo è identificato, con rinvio ai Regulatory Technical Standards emanati dalla Commissione Europea su proposta dell’EBA ai sensi della CRD IV, tramite l’applicazione dei criteri di cui al Regolamento<sup>1</sup> delegato (UE) n. 604 adottato il 4 marzo 2014, nelle seguenti categorie:

- tutti gli Amministratori, sino alla nomina ai sensi di Statuto di un Comitato che individui quelli dotati di incarichi esecutivi;
- i componenti le Direzioni Generali delle Società stesse;
- i responsabili delle funzioni di controllo;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- il responsabile della funzione Risorse Umane;
- il responsabile del Servizio Crediti;
- il responsabile del Servizio Finanza.

In linea con quanto raccomandato dalle Disposizioni di Vigilanza, le funzioni di controllo interno sono state così identificate: Revisione interna (Auditing), Compliance, Gestione 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). Relativamente all’individuazione del Responsabile Risorse Umane, in relazione alla struttura organizzativa interna viene identificato con la figura del responsabile della Direzione Risorse. Sono stati inoltre inclusi alla luce dei criteri qualitativi di cui al Regolamento delegato UE n. 604/2014, i responsabili dei servizi Credito e Finanza.

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”.

---

<sup>1</sup> Non è possibile ovviamente introdurre deroghe o circoscriverne l’applicazione.

## 7.2 Limite alla componente variabile

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

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono un limite massimo della tra retribuzione fissa e retribuzione variabile nel rapporto 1:1.

In conformità a tale limite, si conferma che il valore massimo della componente variabile rispetto a quella fissa viene fissato nella percentuale del **40%**, ad eccezione del personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo interno per i quali il limite massimo è pari ad un terzo della componente fissa.

Eventuali forme di remunerazione variabile garantita hanno natura eccezionale, possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego e non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona.

## 7.3 Misurazione della performance

La componente variabile della remunerazione si basa principalmente sulla misurazione della performance, che avviene su orizzonti temporali sia annuali che pluriennali.

La misurazione è correlata a indicatori economici e patrimoniali corretti per il rischio e a valutazioni di efficacia dei comportamenti.

Per garantire una più diretta correlazione tra risultati e premi è previsto uno stanziamento economico complessivo (cd. *“bonus pool”*), distinto tra personale più rilevante e altro personale, il cui accesso è subordinato al soddisfacimento di condizioni di accesso di Gruppo (*“gate”*) e del conseguimento di obiettivi di redditività corretti per il rischio fissati a livello di Gruppo, fatto salvo quanto previsto da accordi collettivi.

Gli indicatori individuati quali condizioni di accesso (*“gate”*) al sistema incentivante sono:

1. Core Tier 1
2. Net Stable Funding Ratio
3. Utile netto positivo (rigo 320 del bilancio consolidato).

## 7.4 Meccanismi di correzione

In funzione delle performance del Gruppo e della singola Società, lo stanziamento economico per i sistemi incentivanti (cd. *“bonus pool”*) può ridursi, fino all'eventuale azzeramento, sulla base di meccanismi di correzione ex post (cd. *“malus”*).

Sono inoltre previsti 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.

Specificamente per il “Personale più rilevante”, una quota della componente variabile della retribuzione è soggetta a sistemi di pagamento differito e a meccanismi di correzione ex post (cd. “malus”) almeno nei seguenti termini:

- ✓ 20% della componente variabile
- ✓ periodo di differimento (“*retention*”) per gli strumenti finanziari pagati “*up front*” è pari ad almeno 2 anni mentre per la componente differita è pari ad 1 anno.

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

## **7.5 Cessazione anticipata del rapporto di lavoro**

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.

Per il Personale Più Rilevante non sono previsti, in linea di principio, accordi che prevedano compensi particolari collegati alla performance realizzata e rischi assunti dalla persona e dalla Banca per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o alla cessazione anticipata dalla carica (c.d. *Golden Parachute*).

Riguardo al personale non rilevante, sempre nell’ambito dei criteri fissati dall’Assemblea, potranno essere riconosciuti degli incentivi all’esodo purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: a) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; b) favoriscono l’adesione a misure di sostegno previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; c) non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale; d) prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti o di colpa grave a danno della Banca.

## 8. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L'ANNO 2015

### 8.1 La remunerazione degli Organi Sociali

#### 8.1.1 *Il Consiglio di Amministrazione*

In tutta la sua storia il Gruppo Banca Popolare 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 altresì confermare 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.

Il riferimento presso tutte le società del Gruppo viene fatto in particolare, ove previsti, 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 della Capogruppo, la specifica valutazione tiene conto altresì del ruolo di coordinamento delle attività delle altre banche e società del Gruppo stesso, la rappresentanza sulle diverse realtà istituzionali, sociali e bancarie, i rapporti con le componenti il sistema bancario nazionale ed internazionale, che comportano una significativa estensione temporale ed una particolare significatività qualitativa dell'impegno stesso.

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.

### 8.1.2 *Il Collegio Sindacale*

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

## 8.2 **La remunerazione del Personale Più Rilevante**

### 8.2.1 *Condizioni di accesso al sistema incentivante*

L'attivazione del sistema incentivante per il Personale Più Rilevante è collegata al soddisfacimento di condizioni ("gate") fissate a livello di Gruppo 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", che fanno riferimento ai valori consolidati di Gruppo:

- **Core 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;
- **Net Stable Funding Ratio**: non superamento dei valori fissati dal C.d.A. per la "soglia di liquidità", come definita in base alla normativa prudenziale emanata in materia;
- **Utile netto positivo** (rigo 320 del bilancio consolidato).

In caso di mancato rispetto anche di uno solo di tali vincoli nell'esercizio di riferimento non sarà effettuata alcuna erogazione.

### 8.2.2 *La Direzione Generale ed i Dirigenti*

La figura del Dirigente è venuta ad assumere un ruolo molto significativo all'interno della struttura organizzativa e funzionale dell'azienda in relazione alla esigenza di una sempre maggiore specializzazione e qualificazione nel ruolo di coordinamento di una impresa-rete dai molteplici obiettivi gestionali.

La vigente normativa di settore prevede a livello contrattuale specifiche tabelle di remunerazione. Dette tabelle sono soggette a periodiche rivalutazioni sulla base del rinnovo dei contratti collettivi di settore. Non essendo previste differenziazioni tabellari standard in relazione a livelli di inquadramento all'interno dei dirigenti, i relativi valori, che rappresentano il minimo retributivo per la categoria, vengono integrati dalle Aziende con specifici assegni ed indennità, definiti con accordi

contrattuali individuali. La forma tecnica utilizzata è prevalentemente quella dell'Assegno ad personam, corrisposto al beneficiario su base mensilizzata. Il Gruppo ha anche adottato la forma della Indennità di Funzione, anch'essa corrisposta su base mensilizzata. In taluni casi vengono accordate particolari indennità revocabili, a fronte di situazioni ed esigenze di durata temporanea (ad esempio indennità di disagio per i periodi di trasferimento).

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 la Direzione Generale ed alla dirigenza e a livello individuale.

L'articolazione ipotizzata prevede di affiancare alla valutazione qualitativa anche strumenti e metodologie di carattere quantitativo atte ad oggettivizzare significativamente l'intero processo. Il sistema proposto si sviluppa fino a tutto l'esercizio di competenza 2015.

In particolare la parte variabile di remunerazione dei componenti la Direzione Generale e dei Dirigenti 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. *opportunitamente corretti per tener conto di tutti i rischi,*
3. *coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese".*

I primi due criteri sono stati articolati su tre componenti, due quantitative (misurate in base all'Utile delle attività correnti rettificato per la variazione delle riserva da valutazione AFS - UACR)<sup>2</sup> ed una qualitativa, che generano ciascuna una quota massima del 10% dell'Una Tantum fino quindi ad un massimo del 30%:

- La Prima Componente è correlata alla sostenibilità dei risultati ottenuti nel tempo, ed è rappresentata dal confronto della media triennale dell'UACR rispetto allo stesso dato dell'anno prima;
- La Seconda va a riconoscere la capacità della dirigenza di ottenere risultati in linea con le previsioni formulate per l'esercizio di riferimento, confrontando l'UACR con la previsione di budget;

---

<sup>2</sup> Il valore di budget dell'UACR, obiettivo per la determinazione della Seconda componente, ed i valori relativi ai vincoli di accesso per ciascun anno (UACR, TIER1, soglia liquidità) sono deliberati annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, entro il mese di dicembre dell'anno precedente in base alle previsioni del Piano Strategico di Gruppo (eventualmente aggiornato).

Le indicazioni relative sono successivamente recepite dai Consigli delle altre società del Gruppo.

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.

- La Terza Componente è una valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione, collegata al contributo professionale espresso dal singolo dirigente.

L'UACR qui considerato è a livello di singola entità giuridica del Gruppo.

Si potrà quindi verificare il caso che le indicazioni relative alla Prima ed alla Seconda componente per le singole società abbiano diverso andamento rispetto a quelle relative al dato consolidato.

In linea con i principi espressi nelle regolamentazioni normative, la struttura della corresponsione del sistema incentivante (cd “*pay-out*”) prevede il 60% a pronti (“*up-front*”) ed il 40% differito. Una quota pari al 25% del premio è commutata in azioni della Banca e viene assoggettata a clausole di *retention* di 2 anni. Nello specifico è previsto:

- ❖ una quota di denaro (“*cash*”) pari al 45% è erogata al termine del periodo di misurazione della performance (“*up-front*”) e pagata subito dopo l’approvazione del bilancio;
- ❖ una quota in azioni pari al 15% matura al termine del periodo di misurazione della performance (“*up-front*”) ed è soggetta ad un ulteriore periodo di *retention* di 2 anni. Prima della fine del periodo differimento è possibile corrispondere dividendi sino all’importo massimo di 1.000 Euro per la quota eccedente occorrerà attendere il termine del periodo di *retention*;
- ❖ una quota di denaro (“*cash*”) pari al 30% è differita 1 più 1 anni 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 azioni pari al 10% 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 1 anni. Riguardo al pagamento dei dividendi sulle quote differite valgono le considerazioni sopra riportate.

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.

### 8.2.3 Le Funzioni di Controllo Interno

In relazione ai dipendenti ai quali sono state affidate responsabilità nell’ambito delle funzioni di controllo (Responsabile della funzione di Compliance di Gruppo, Responsabile Auditing di Gruppo, Responsabile Risk Management di Gruppo, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, e, ai soli fini del presente documento responsabile funzione Risorse Umane), vale il principio della prevalenza della componente fissa, correlata alle significative responsabilità e 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 di 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 (Core tier 1), come individuato al precedente paragrafo 8.2.1, ed in presenza Utile netto positivo (rigo 320 del bilancio consolidato). 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 il 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 azioni 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 1 anno.

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.

In caso di maturazione di premi fino alla soglia di 10.000 Euro, la corresponsione avviene esclusivamente in modalità di up-front senza l'utilizzo di strumenti finanziari.

#### 8.2.4 Altro Personale Più Rilevante

In relazione ai dipendenti non facenti parti delle categorie sopracitate ma inclusi nel "Personale più Rilevante" per gli incarichi ricevuti e le deleghe esercitate, fermo restando l'erogazione del premio aziendale - come previsto dal CCNL - e secondo le regole già descritte qualora dette figure facciano parte dei Quadri Direttivi, la parte variabile verrà conteggiata secondo le regole ed i limiti previsti al punto 8.2.2. Direzione Generale e Dirigenti, tenendo in considerazione i citati premi aziendali nel computo del rapporto massimo variabile/fisso.

In caso di maturazione di premi fino alla soglia di 10.000 Euro, la corresponsione avviene esclusivamente in modalità di up-front senza l'utilizzo di strumenti finanziari.

### 8.3 La remunerazione dell'Altro Personale

L'incidenza delle categorie dei Quadri Direttivi e del Personale delle Aree Professionali all'interno del complesso dei Dipendenti a livello di sistema bancario è rispettivamente del 40,4% e del 57,3% (dati al dicembre 2013). I dati relativi alle banche ed alle società del Gruppo si esprimono su valori rispettivamente del 40,14% e del 58,32% (dati al dicembre 2014).

I Quadri Direttivi rappresentano l'ossatura del cosiddetto "middle management" sul quale si fondano le strutture operative aziendali. La formalizzazione contrattuale di questa figura professionale ha sostanzialmente assimilato le preesistenti figure professionali dei funzionari e dei quadri bancari, da sempre un punto di riferimento nella gestione d'impresa.

I Dipendenti delle Aree Professionali costituiscono la componente più consistente del personale bancario e racchiudono al proprio interno soprattutto i lavoratori più giovani, impegnati per la massima parte in attività di front office a diretto contatto con il mercato e la clientela, nonché una serie di specialisti che spesso hanno maturato anzianità lavorativa e professionalità nei ruoli tradizionali del lavoro bancario.

## **Componente variabile della retribuzione per quadri direttivi e personale delle aree professionali**

### Premio per attività della rete di vendita

Il sistema viene definito con cadenza temporale annuale, in relazione alla necessità di assicurare la maggiore rispondenza possibile alle fasi di supporto all'attività commerciale e gestionale.

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 e 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 sono riferiti ad aree o settori di attività e sono 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.

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.

### Sistema incentivante per il personale di Sede Centrale

Per i dipendenti delle funzioni centrali l'assegnazione dei premi è correlata al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dalla Direzione Generale su proposta del Responsabile di struttura, nonché sulla base della valutazione professionale effettuata da parte del diretto Responsabile, nel rispetto delle relative linee guida definite a livello di Gruppo.

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

### Retention Bonus

Forma di retribuzione legata alla permanenza del personale. Può anche non essere collegata a obiettivi di *performance* e concretizzarsi in un accordo che preveda un allungamento del periodo di preavviso. Il corrispettivo è definito in misura compatibile con il limite di remunerazione fra componente fissa e componente variabile, tenuto conto quindi della possibilità di concorrenza delle diverse forme.

### 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 parte eccedente l'importo di 10.000 euro dei premi corrisposti in base ai sistemi incentivanti per la rete di vendita e per il personale di Sede Centrale è differita al fine mese successivo a quello dell'approvazione del bilancio consolidato del Gruppo dell'anno di riferimento da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

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.

#### **8.4 La remunerazione dei Collaboratori Esterni**

La Banca non utilizza reti esterne. 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.

In linea con quanto avviene per il personale dipendente, qualora il Gruppo dovesse dotarsi di tali professionalità la componente non ricorrente non potrà superare il 30% della componente ricorrente.

#### **8.5 Conclusione del rapporto di lavoro**

Per il Personale Più Rilevante non sono previsti in linea di principio compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (*Golden Parachute*, ivi inclusi compensi corrisposti in base a patti di non concorrenza e l'indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge), fatte salve le pattuizioni rientranti nelle fattispecie di deroga previste dalle Disposizioni di Vigilanza.

Riguardo al Personale Non Rilevante la cessazione dal servizio – segnatamente per iniziativa dell'impresa - può avvenire attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale che, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali a fronte di vertenza, possono prevedere il riconoscimento di una incentivazione all'esodo con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare...). In tali casi, oltre a rispettare le condizioni previste dalla normativa di riferimento e riportate nel precedente paragrafo 7.5, l'incentivo non potrà in ogni caso essere superiore a due annualità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Inoltre per taluni dipendenti non appartenenti alla categoria del Personale Più Rilevante distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile, unitamente a quanto previsto normativamente, viene adottata la corresponsione di un riconoscimento per l'impegno lavorativo profuso. L'importo erogato a fronte di queste fattispecie è di contenuta entità.

## 8.6 Clausola di restituzione dell'incentivo

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 al Personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- ✓ comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- ✓ 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.

## 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 del Gruppo Banca Popolare 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 peraltro sempre rapportato alla 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: “Gruppo Banca Popolare di Cividale - Politiche Retributive di Gruppo” sottoposto all'approvazione delle Assemblee di tutte le banche del Gruppo e che costituisce la base di riferimento alla quale conformare il complesso degli interventi definiti in detto ambito di attività.