



Banca Popolare di Cividale

Società Cooperativa per Azioni

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

Aprile 2017

Sommario

1. PREMESSA	3
2. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
3. SISTEMI E REGOLE DI GOVERNANCE	5
3.1 Assemblea dei Soci	5
3.2 Consiglio di Amministrazione	5
3.3 Risorse Umane	6
3.4 Risk Management.....	6
3.5 Compliance.....	6
3.6 Auditing.....	7
4. DESTINATARI DELLE POLITICHE.....	8
4.1 Personale più rilevante	8
5. PRINCIPI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	9
5.1 Obiettivi e Mission della politica retributiva.....	9
5.2 Le Risorse Umane in Banca Popolare di Cividale	10
5.3 Componente fissa e componente variabile.....	11
5.4 Componente variabile e propensione al rischio	11
5.5 Elementi della componente variabile	12
6. MECCANISMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE	14
6.1 Limite alla componente variabile.....	14
6.2 Misurazione della performance	14
6.3 Meccanismi di correzione	15
7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	16
7.1 La remunerazione degli Organi Sociali.....	16
7.1.1 Il Consiglio di Amministrazione.....	16
7.1.2 Il Collegio Sindacale	17
7.2 La remunerazione del Personale più rilevante	17
7.2.1 Condizioni di accesso al sistema incentivante	17
7.2.2 Le Funzioni di controllo Interno	18
7.3 La remunerazione del restante Personale	19
7.3.1 Componente variabile della retribuzione	19
7.4 Riconoscimenti straordinari	20
7.5 Modalità di Erogazione	21
8. REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI	22
9. CLAUSOLA DI CLAW BACK	23
10. CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELLA CARICA.....	24
11. CONCLUSIONI.....	25

1. PREMESSA

Il presente documento “Politiche di remunerazione della Banca Popolare di Cividale S.C.p.A.” è redatto in conformità alle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

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 di Banca Popolare di Cividale S.C.p.A (BPC), 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 (*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. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- 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;
- D.Lgs. 12 Maggio 2015 n.72 contenente norme relative al “governo societario, requisiti generali di organizzazione, sistemi di remunerazione e di incentivazione”.

Si annoverano, inoltre, le *EBA Guidelines* pubblicate il 21 dicembre 2015 e l’opinione in materia di applicazione del principio di proporzionalità alla CRD IV (EBA/Op/2015/25) e il *Final Report on Guidelines on Remuneration on Sale Staff* del 28 settembre 2016 (EBA/GL/2016/06)

3. SISTEMI E REGOLE DI GOVERNANCE

Banca Popolare 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 e incentivazione.

I principali attori del processo sono:

- A) Assemblea dei Soci;
- B) Consiglio di Amministrazione;
- C) Le Funzioni di controllo della Banca (Risorse Umane, *Risk Management*, *Compliance*, *Internal Audit*, Responsabile del Controllo dei Dati Contabili e Finanziari).

Si precisa che l’aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti della Banca 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.

3.1 Assemblea dei Soci

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.

3.2 Consiglio di Amministrazione

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. In tale funzione il Direttore Generale si avvale del supporto del Settore Risorse Umane.

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 il complesso delle proposte di avanzamento e di riconoscimento monetario presentate.

3.3 Risorse Umane

Il Settore Risorse Umane, incluso nell'ambito delle Funzioni Aziendali di controllo ai soli fini della disciplina sulle remunerazioni di Banca d'Italia collabora con la Direzione Generale per fornire tutte le informazioni necessarie e opportune per il buon funzionamento delle politiche e dà attuazione alle delibere di Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione e incentivazione, formulando in merito le relative proposte. Provvede all'individuazione del Personale più rilevante e con il contributo delle Strutture Specialistiche della Banca, verifica la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile e il raggiungimento degli obiettivi.

3.4 Risk Management

La funzione di *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, 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.

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

3.5 Compliance

La funzione di *Compliance*, in linea con quanto previsto dal modello di conformità, effettua un'opera di monitoraggio e presidio al fine di assicurare il pieno adeguamento delle Politiche di remunerazione alle disposizioni delle Autorità di settore.

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 in Azienda, 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.

3.6 Auditing

La funzione *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.

4. DESTINATARI DELLE POLITICHE

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: 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.

4.1 Personale più rilevante

Il Personale più rilevante, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, è stato identificato, a valle delle modifiche societarie ed organizzative intervenute nel 2016 e 2017 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 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 della Direzione Generale;
- i Responsabili delle Funzioni di controllo;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- il Responsabile del Settore Risorse Umane;
- il Responsabile del Settore Coordinamento Commerciale;
- il Responsabile del Settore Operations;
- il Responsabile del Settore Credito;
- il Responsabile del Settore Finance;
- il Responsabile della Funzione Treasury e Funding.

In linea con quanto raccomandato dalle Disposizioni di Vigilanza, le Funzioni di controllo interno sono state così identificate: Revisione interna (*Auditing*), *Compliance*, Controllo dei rischi (*Risk Management*), Settore Risorse Umane (ai soli fini della disciplina sulle remunerazioni) 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.

5. PRINCIPI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

5.1 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 – in ultima analisi - l’ottimale relazione con i dipendenti.

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.

La 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 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.

5.2 Le Risorse Umane in Banca Popolare di Cividale

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

5.3 Componente fissa e componente variabile

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

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.

5.4 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, che sono 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*.

5.5 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.

Premio Aziendale o Premio di Risultato

Per la sua natura può essere accomunato agli istituti di remunerazione variabile anche il Premio Aziendale, disciplinato dalla normativa di contrattazione di settore (art. 48 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; tale premio verrà attribuito secondo gli importi e con le modalità definite nella contrattazione di secondo livello.

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

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.

Retention Bonus

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

Premio Fedeltà

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

Riconoscimenti straordinari

Pagamenti o 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.

6. MECCANISMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

In questa sezione vengono dettagliati gli orientamenti applicativi ai quali improntare le iniziative della Banca Popolare 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.

6.1 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 retribuzione variabile e fissa nel rapporto 1:1.

In conformità a tale limite, si conferma che il valore massimo della componente variabile rispetto a quella fissa viene determinato nella percentuale del **30%** per il Personale più rilevante, del **20%** per il Personale più rilevante delle Funzioni di controllo interno e del **40%** per il restante Personale.

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 possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona.

6.2 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 e a valutazioni di efficacia dei comportamenti.

Per garantire una più diretta correlazione tra risultati e premi è previsto uno stanziamento economico complessivo (incluso nel c.d. “*bonus pool*” di cui al punto 5.4), distinto tra Personale più rilevante 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:

1. **Tier 1;**
2. **Net Stable Funding Ratio e Liquidity Coverage Ratio;**
3. **Risultato di periodo positivo** (rigo 290 del bilancio).

Con riferimento agli indicatori patrimoniali e di liquidità, per il solo Personale più rilevante il Consiglio di Amministrazione potrà definire quale 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.

6.3 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”).

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 eventuali 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 strumenti finanziari per una quota pari ad almeno il 25% dell’importo riconosciuto.

7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

7.1 La remunerazione degli Organi Sociali

7.1.1 Il Consiglio di Amministrazione

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.

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, e 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.

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.

7.1.2 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.

7.2 La remunerazione del Personale più rilevante

7.2.1 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, 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, 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;
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% dell'Una Tantum, fino ad un massimo del 30%¹.

- 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 riserva da valutazione AFS) annuale dell'anno considerato rispetto alla media dei due anni precedenti di tale indicatore;
- la seconda va a riconoscere la capacità del Personale più rilevante 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.

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 il 60% a pronti ("up-front") ed il 40% differito. Una quota pari al 25% del premio è attribuita in strumenti finanziari 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 strumenti finanziari 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.
- una quota di denaro ("cash") pari al 30% è differita 1 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 10% è differita ad 1 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 i vincoli non siano soddisfatti, per il relativo esercizio vengono quindi meno sia la quota a pronti che le quote parti differite di incentivo.

7.2.2 Le Funzioni di controllo Interno

In relazione ai dipendenti ai quali sono state affidate responsabilità nell'ambito delle Funzioni di controllo (Responsabile *Compliance*, Responsabile *Auditing*, Responsabile *Risk Management*, Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, e, ai soli fini del presente documento Responsabile 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.

¹ 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.

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 (Tier 1), come individuato al precedente paragrafo 7.2.1, ed in presenza 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 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 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 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.

7.3 La remunerazione del restante Personale

7.3.1 Componente variabile della retribuzione

Sistemi Incentivanti della Rete di Vendita

Il Consiglio di Amministrazione definisce con cadenza annuale il sistema incentivante per la 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/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 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 potranno essere attivati sistemi incentivanti che prevedano l'assegnazione di premi correlati al raggiungimento di obiettivi individuali 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.

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 o la sottoscrizione di patti di non concorrenza.

Il corrispettivo è definito in misura compatibile con il limite di remunerazione fra componente fissa e componente variabile, tenuto conto 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 eventualmente eccedente l'importo di 20.000 euro 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.

7.4 Riconoscimenti straordinari

Il Consiglio di Amministrazione in occasione di straordinarie ricorrenze o di particolari eventi potrà disporre l'attribuzione al Personale di riconoscimenti straordinari, rientranti nella politica generale della Banca che non producano effetti sul piano degli incentivi all'assunzione e al controllo dei rischi.

7.5 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.

In caso di maturazione di premi fino alla soglia di 20.000 euro, per tutto il Personale la corresponsione avviene esclusivamente in modalità up-front senza l'utilizzo di strumenti finanziari.

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.

8. 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.

Qualora la Banca dovesse dotarsi di tali professionalità 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. 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 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.

10. CONCLUSIONE ANTICIPATA 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.

Non sono previsti in linea di principio compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (c.d. *Golden Parachute*).

Eventuali accordi individuali, a carattere eccezionale, saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione fino ad un massimo di 24 mensilità della remunerazione fissa individuale, determinando di volta in volta l'opportunità e l'effettivo importo di tali compensi che dovranno prevedere meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*).

Inoltre per il Personale più rilevante, gli stessi saranno sottoposti a condizioni di differimento, a *retention* per la componente in strumenti finanziari, e dovranno riflettere i risultati forniti nel tempo.

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo o in base a transazioni condotte nell'ambito e nei limiti di tali istituti e al fine di evitare alee di giudizio obiettivamente motivate.

Detti pagamenti ed erogazioni non concorrono alla determinazione del rapporto tra retribuzione fissa e retribuzione variabile, e saranno determinati in relazione alle specifiche fattispecie e in stretta coerenza con le norme tempo per tempo vigenti, fatta salva l'osservanza delle prevalenti disposizioni di legge e di vigilanza, restando in ogni caso soggetti alle clausole di *malus* e *claw back*.

11. 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 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 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: "Banca Popolare di Cividale - Politiche 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.