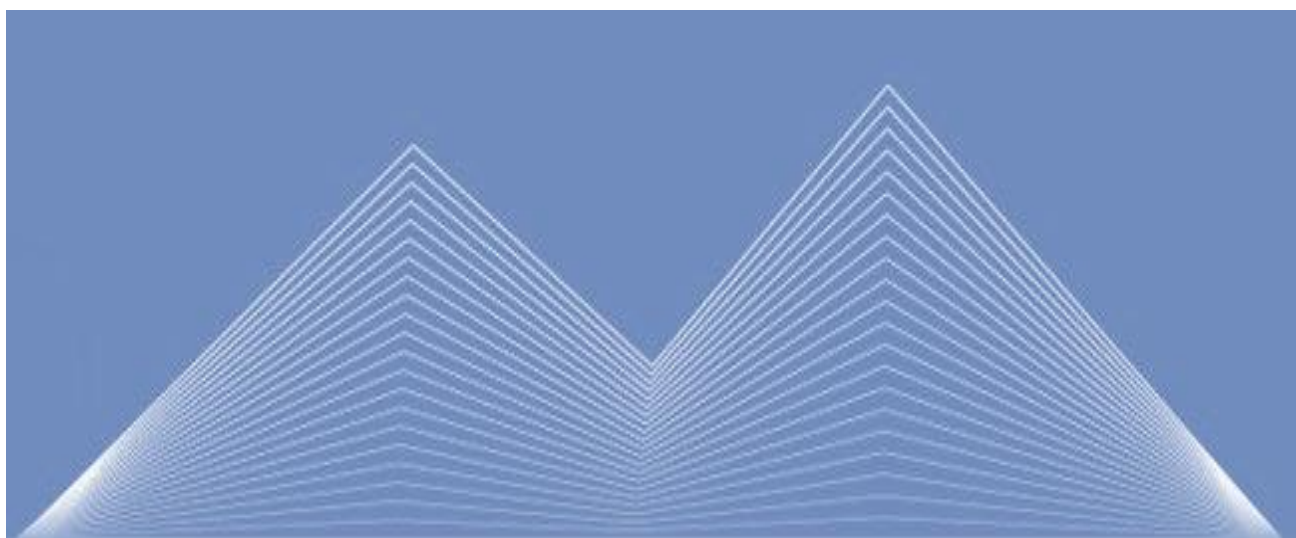




**Documentazione
Terzo punto dell'ordine del giorno**

Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione per l'esercizio 2021 ed informativa annuale sull'attuazione di quelle riferite all'esercizio 2020



Regolamento del processo delle politiche di remunerazione 2021



INDICE

<u>INDICE</u>	3
<u>REGOLAMENTO DEL PROCESSO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021</u>	4
1. <u>PROCESSI DECISIONALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</u>	4
1.1 <u>Definizione del ruolo del Direttore Generale</u>	5
1.2 <u>Definizione del ruolo del Consiglio di Amministrazione</u>	6
1.3 <u>Definizione del ruolo dell'Assemblea dei soci</u>	7
2. <u>PROCESSI DI CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</u>	8
2.1 <u>Ruolo delle Funzioni di Conformità e di Revisione Interna</u>	8
2.2 <u>Ruolo del Collegio Sindacale</u>	9
2.3 <u>Ruolo del Consiglio di Amministrazione</u>	10
3. <u>IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DESTINATARIO DI REMUNERAZIONE VARIABILE</u>	10
4. <u>CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE</u>	11
4.1 <u>Componenti della remunerazione</u>	11
4.2 <u>Misura della componente variabile della remunerazione annua</u>	13
4.3 <u>Collegamento tra bonus annuale e risultati</u>	14
4.4 <u>Ripartizione dei bonus al restante personale</u>	16
4.5 <u>Liquidazione dei bonus</u>	16
4.6 <u>Meccanismi di malus e di claw-back</u>	17
4.7 <u>Compensi di fine rapporto</u>	18
4.8 <u>Assicurazione RC Patrimoniale</u>	19
5. <u>INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE</u>	19
<u>ALLEGATO AL REGOLAMENTO: NORMATIVA DI RIFERIMENTO</u>	21

Regolamento del processo delle politiche di remunerazione 2021

Il presente regolamento disciplina i criteri per la gestione dei rischi ovvero gli aspetti delle singole fasi del processo nonché le attività da svolgere per l'applicazione di tali criteri.

Gli aspetti strettamente operativi da svolgere per l'applicazione del presente regolamento nonché le procedure informatiche da utilizzare a supporto delle attività complesse sono disciplinate in apposite disposizioni interne (Testi unici).

Il ruolo e le responsabilità delle unità organizzative deputate allo svolgimento delle attività e all'utilizzo delle procedure sono disciplinate nel regolamento generale aziendale.

Le disposizioni di legge e di vigilanza concernenti il presente regolamento sono riportate in allegato.

1. Processi decisionali delle politiche di remunerazione

Il presente regolamento disciplina il sistema di remunerazione del personale della Banca Popolare Vesuviana (di seguito "Banca"), in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di vigilanza nonché alle previsioni statutarie stabilite in materia.

In particolare, il sistema suddetto si innesta nel complessivo quadro strategico e operativo della Banca, conformemente alle strategie nonché agli obiettivi e ai risultati aziendali di lungo periodo opportunamente dalla stessa pianificati in considerazione dei complessivi rischi assunti e in linea con le soglie di tolleranza, di adeguatezza patrimoniale e di liquidità al riguardo approvate dal Consiglio di Amministrazione.

La definizione del sistema in esame è, nel complesso, volta alla prevenzione di ogni possibile distorsione in materia di incentivi e nonché ad evitare eventuali violazioni normative o ipotesi di eccessiva assunzione di rischi, attuali e prospettici da parte della Banca stessa.

In tale ambito, le presenti disposizioni regolamentari richiedono, in particolare, che la componente variabile della remunerazione sia sostenibile dalla situazione economico-finanziaria della Banca e che non limiti la sua capacità di mantenere o di raggiungere un adeguato livello di patrimonializzazione.

Ai fini del presente regolamento si intendono:

- per personale, i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca;

- per personale più rilevante, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca;
- per Funzioni aziendali di controllo, la funzione Controllo Rischi (conformità, rischi, antiriciclaggio) e la funzione di Revisione interna.
- per remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio fisso o variabile, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto direttamente o indirettamente - in contanti, strumenti finanziari o servizi ovvero a mezzo di altri beni (“fringe benefit”) - dalla Banca in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale. Sono esclusi i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi;
- per remunerazione fissa: la remunerazione che abbia natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi, non dipendono dalle performance della banca e non hanno natura discrezionale;
- per remunerazione variabile: la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti in vista o in occasione relativi a della conclusione cessazione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. *Golden parachutes*) nonché ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa;
- per differimento, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell’erogazione di parte della componente variabile della remunerazione relativa a un determinato esercizio di riferimento;
- per aiuti di Stato, gli interventi pubblici eccezionali di cui beneficiasse eventualmente il Gruppo (ad esempio, i cosiddetti “Tremonti bond” o “Monti bond”).

1.1 Definizione del ruolo del Direttore Generale

- a) Il Direttore Generale formula proposte al Consiglio di Amministrazione:
- sulle politiche generali di sviluppo e di gestione nonché di remunerazione del personale;

- sugli emolumenti del personale di ogni ordine e grado, nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti;
- sullo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare, compatibilmente con il livello di adeguatezza patrimoniale della Banca, a sistemi di incentivazione e, per ciascuna delle categorie di personale, sull'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. formulazione delle proposte di competenza al Consiglio di Amministrazione.

1.2 Definizione del ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- a) definisce, anche sulla base delle proposte del Direttore Generale, gli indirizzi della politica di remunerazione del personale e le rivede con periodicità almeno annuale;
- b) sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci le politiche di remunerazione del personale e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, i criteri per la determinazione dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (tenendo conto, fra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso), ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- c) sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci la determinazione dei compensi spettanti ai membri del medesimo Consiglio di Amministrazione, a norma dello statuto aziendale e nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate dalla medesima Assemblea dei soci;
- d) fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le prescritte informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale e sui risultati dei relativi controlli;
- e) stabilisce, sentito il Collegio Sindacale e nell'ambito dell'importo complessivo fissato dall'Assemblea dei soci, il compenso annuo variabile spettante ai membri dello stesso Consiglio di Amministrazione;
- f) determina, su proposta del Direttore Generale, sia lo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare, compatibilmente con il livello di adeguatezza patrimoniale della Banca, a sistemi di incentivazione ("bonus pool") - ad esclusione di quello complessivamente stabilito dall'Assemblea dei soci per i membri dello stesso Consiglio di Amministrazione - sia, per ciascuna delle

categorie di personale, l'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie;

- g) verifica la sussistenza delle condizioni di accesso al "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari delle categorie di personale;
- h) determina la soglia di tolleranza, condizione minima per l'accesso al "bonus annuale" ("indicatore di sostenibilità della Banca"), nonché le ulteriori condizioni per l'accesso al medesimo "bonus annuale", di cui alla successiva fase 4 "caratteristiche del sistema di remunerazione" (aspetto 4.3., numeri 1) e 3);
- i) determina con riferimento al personale della Banca le erogazioni legate alla permanenza in azienda ("*retention bonus*"), quelle da attribuire in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno ("*welcome bonus*") e i compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea dei soci;
- j) definisce, su proposta del Direttore Generale, gli emolumenti relativi ad eventuali componenti la Direzione Generale.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. definizione degli indirizzi della politica di remunerazione del personale;
- b. formulazione delle proposte di competenza all'Assemblea dei soci;
- c. informativa all'Assemblea dei soci;
- d. definizione del compenso annuo variabile spettante ai membri dello stesso Consiglio di Amministrazione;
- e. determinazione dello stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare a sistemi di incentivazione e dell'importo del "bonus annuale" del personale;
- f. verifica della sussistenza delle condizioni di accesso al "bonus annuale" del personale della Banca
- g. determinazione del valore soglia dell'indicatore di sostenibilità della Banca e le ulteriori condizioni per l'accesso al "bonus annuale";
- h. determinazione delle erogazioni da attribuire in via eccezionale ai neo-assunti e i compensi nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea dei soci;
- i. definizione degli emolumenti relativi ad eventuali componenti la Direzione Generale.

1.3 Definizione del ruolo dell'Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci:

- a) delibera i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione a norma dello statuto aziendale, ivi incluso l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("bonus pool") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua dei Consiglieri, e nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate dalla medesima Assemblea dei soci, comprese le medaglie di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio stesso e del Comitato Esecutivo e di eventuali altri Comitati Consiliari;
- b) approva e riesamina con periodicità annuale le politiche di remunerazione del personale e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato nonché i criteri per la determinazione dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (tenendo conto, fra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso) ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile e dalle disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti;
- c) approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. deliberazione dei compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- b. approvazione e riesamina annuale delle politiche di remunerazione del personale e dei collaboratori esterni;
- c. deliberazione dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica;
- d. approvazione degli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

2. Processi di controllo delle politiche di remunerazione

2.1 *Ruolo delle Funzioni di Conformità e di Revisione Interna*

Il processo di controllo del sistema di remunerazione del personale è così regolato:

- a) controllo di conformità normativa, demandato alla Funzione di Conformità, che provvede a verificare la coerenza delle disposizioni contenute nel presente documento con quanto previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza e da quelle dello statuto aziendale;
- b) controlli di conformità operativa, demandati alla Funzione di Conformità e diretti a verificare la conformità operativa dei processi, che espongono la Banca a rischi legali e reputazionali, indicati anno per anno dal Consiglio di Amministrazione e di cui alla successiva fase 4 "caratteristiche del sistema di

remunerazione” (aspetto 4.3., numero 3). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati fra le attività svolte e quelle previste nei predetti processi, nonché sulla base della significatività degli stessi scostamenti, la predetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto;

- c) attività di revisione interna, demandata alla Funzione di Revisione Interna, la quale provvede a verificare il concreto svolgimento del controllo di conformità normativa da parte della Funzione di Conformità di cui al precedente punto a). La stessa Funzione di Revisione Interna provvede a verificare il concreto svolgimento della conformità operativa dei processi da parte della Funzione di Conformità di cui al precedente punto b). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati e della loro significatività, la predetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto.

Inoltre, la Funzione di Revisione Interna provvede a verificare la conformità operativa delle attività svolte per l'attuazione delle politiche di remunerazione con le medesime attività previste dalle prescrizioni di legge e di vigilanza di cui al precedente punto a). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati e della loro significatività, la suddetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto.

Le Funzioni di Conformità e di Revisione Interna, per quanto di rispettiva competenza, portano a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, entro la data di approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'assemblea dei soci, i risultati delle verifiche indicate nei precedenti punti a), b) e c).

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. effettuare i controlli di conformità normativa di competenza della Funzione di Conformità;
- b. effettuare i controlli di conformità operativa di competenza della Funzione di Conformità;
- c. formulare i giudizi di rischio di conformità di competenza della Funzione di Conformità;
- d. effettuare i controlli di revisione interna di competenza della Funzione di Revisione Interna;
- e. formulare i giudizi di rischio di conformità di competenza della Funzione di Revisione Interna;
- f. sottoporre al Consiglio di Amministrazione i risultati delle verifiche di competenza delle Funzioni di Conformità e di Revisione Interna.

2.2 Ruolo del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale verifica, sentita anche la revisione contabile e avvalendosi delle Funzioni aziendali di controllo, la conformità operativa relativamente ai processi di pertinenza dei componenti degli organi di supervisione strategica e di gestione.

Inoltre, il Collegio Sindacale verifica la conformità operativa dei processi di competenza delle singole Funzioni aziendali di controllo.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. verificare la conformità operativa dei processi di pertinenza dei componenti degli organi di supervisione strategica e di gestione;
- b. verificare la conformità operativa dei processi di competenza delle singole Funzioni aziendali di controllo.

2.3 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione valuta la rilevanza delle eventuali carenze emerse dal processo di controllo innanzi descritto, ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. valutare la rilevanza delle carenze eventualmente emerse dal processo di controllo;
- b. provvedere alle tempistiche informative per la Banca d'Italia sulle eventuali carenze emerse dal processo di controllo.

3. Identificazione del personale più rilevante destinatario di remunerazione variabile

3.1 Identificazione del personale più rilevante

Ai fini della individuazione delle figure identificabili come "personale più rilevante" – a cui spetta il riconoscimento della componente variabile della remunerazione in qualità di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca – è necessario tener conto delle caratteristiche operative e organizzative complessive della Banca nonché dei contributi alla situazione di rischio generale apportati dalle singole unità al riguardo.

L'identificazione è svolta con cadenza annuale e si basa sulla ricognizione delle posizioni individuali – intese come responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative ecc. – necessarie alla valutazione delle caratteristiche di rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione e gestione dei rischi.

Sulla base dei suddetti criteri sono comunque identificate quale "personale più rilevante" le seguenti categorie di personale:

- a) i Consiglieri di amministrazione, al quale spettano le funzioni di supervisione strategica
- b) il Direttore Generale;

- c) i Vice Direttori Generali;
- d) i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo;
- e) i responsabili delle Funzioni che gestiscono rischi rilevanti ai quali è esposta la banca (contabilità e bilancio, crediti) in quanto a capo di unità operative rilevanti.

Il personale della Banca che non rientra nelle sopra indicate categorie configura il restante personale "non rilevante".

Inoltre, qualora si ritenga che, nonostante la rispondenza ai requisiti di rilevanza sopra considerati, siano da considerare esclusi dalla qualifica di "personale più rilevante" soggetti potenzialmente riconoscibili in tale perimetro, occorre che ne sia data tempestiva comunicazione (e comunque non oltre i sei mesi dalla data di chiusura dell'esercizio) alla Banca d'Italia, qualora ci si riferisca a personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 euro e inferiore a 750.000 euro, ovvero presentando istanza di autorizzazione preventiva, per il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro o che rientra nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio.

In entrambi i casi, devono essere debitamente riportate le ragioni di tale esclusione, la quale avrà durata annuale e riguarderà l'anno successivo a quello in cui la notifica stessa è trasmessa, fatta eccezione delle esclusioni notificate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui la notifica è presentata

Non è richiesta una nuova notifica per il personale già escluso nell'esercizio precedente, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'esclusione era stata operata.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. individuazione del "personale più rilevante";
- b. verifica della conformità operativa delle anzidette attività;
- c. verifica della corretta attuazione del processo rispetto a quanto definito.

4. Caratteristiche del sistema di remunerazione

4.1 Componenti della remunerazione

Il sistema di remunerazione del personale della Banca è articolato nelle seguenti componenti:

1. una componente fissa di remunerazione:

- a. per i membri del Consiglio di Amministrazione, deliberata dall'Assemblea dei soci a norma dello statuto aziendale;
 - b. per il Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione indicata nel contratto individuale di lavoro;
 - c. per il restante personale (rilevante e non rilevante), indicata nei relativi contratti di lavoro (collettivi e/o individuali);
2. una componente variabile della remunerazione ("bonus annuale"):
- a. per il I Consiglio di Amministrazione l'importo massimo complessivo fissato dall'assemblea dei soci e comunque nei limiti del al 10% della media dell'utile netto risultante dai bilanci relativi ai tre esercizi precedenti a quello di riferimento;
 - b. per il Direttore Generale ed i Vice Direttori Generali, pari ad euro 30 mila ciascuno che comprende anche la remunerazione variabile eventualmente prevista nel contratto individuale del predetto personale rilevante;
 - c. per i responsabili delle Funzioni di controllo e per i responsabile della Funzione Contabilità e Bilancio e della Funzione crediti pari ad euro 3 mila ciascuno;
 - d. per il restante personale pari al 5% del risultato d'esercizio fino ad un importo massimo di euro 50.000 (cinquantamila). La predetta remunerazione viene attribuita ai singoli dipendenti secondo i criteri approvati dal Consiglio di amministrazione.

Alle predette remunerazioni variabili si applica un fattore correttivo dato dal rapporto percentuale fra l'utile d'esercizio e l'utile previsto nel "budget" relativo al medesimo esercizio. I fattori correttivi sono riportati nella tabella seguente:

Rapporto Utile d'esercizio/ Utile budget	Fattore correttivo da moltiplicare per il "bonus annuo"
< 70%	0%
≥ 70% e < 90%	80% del rapporto Utile d'esercizio/Utile budget
≥ 90% e < 100%	Stessa % del rapporto Utile d'esercizio/Utile budget
≥ 100%	100%

L'anzidetta componente variabile della remunerazione non può formare oggetto di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti, che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell'inerente meccanismo retributivo.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale allo stesso attribuito ed è determinato "ex ante" in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Direttore Generale), salva diversa decisione adottata dalla relativa Assemblea dei soci - se previsto dallo statuto - su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica e con gli specifici "quorum" costitutivi e deliberativi prescritti dalle pertinenti disposizioni di vigilanza¹.

Se la Banca beneficia di aiuti di Stato, alle categorie di "personale più rilevante" indicate nei punti a) e b) della precedente fase 3 "identificazione del personale più rilevante della Banca destinatario di remunerazione variabile" non viene riconosciuto nessun "bonus", salvo che ciò non sia giustificato^{2 3}.

Sono vietate tutte le forme di remunerazione dirette a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di "malus" o di "claw-back" analoghi a quelli previsti nel successivo aspetto 4.6) derivanti da precedenti impieghi.

Sono previsti benefit non significativi sotto forma di utilizzo di veicoli di proprietà della Banca

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. definire la componente fissa della remunerazione per il personale più rilevante;
- b. definire la componente variabile della remunerazione per il personale rilevante e non rilevante;
- c. vietare che la componente variabile della remunerazione formi oggetto di strategie di copertura o di assicurazione;
- d. assicurare che l'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione sia coerente con il suo ruolo e non superiore alla remunerazione fissa del vertice dell'organo con funzione di gestione;
- e. escludere la componente variabile della remunerazione per i Consiglieri e il Direttore Generale, se la Banca beneficia di "aiuti di Stato";
- f. vietare le forme di remunerazione dirette a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi.

4.2 Misura della componente variabile della remunerazione annua

¹ Cfr. circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia, parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione III, paragrafo 3.

² Come ad esempio nel caso di esponenti aziendali che abbiano sostituito quelli in carica quando sono stati acquisiti gli aiuti di Stato.

³ Inoltre, la remunerazione variabile è rigorosamente limitata, per tutto il personale, in percentuale del risultato netto della gestione quando essa non è compatibile con il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione e con un'uscita tempestiva dal so-stegno pubblico.

Per le forme di remunerazione variabile previste per il "personale più rilevante" l'importo su base annua delle stesse non può superare il limite del 100% della RAL, salvo che per il "personale più rilevante" appartenente alle Funzioni aziendali per il quale il limite massimo è pari al 30%. Per i membri del Consiglio di amministrazione la remunerazione variabile non può essere superiore ai compensi deliberati dall'assemblea dei soci di cui all'art 34 comma 1 lett b dello Statuto aziendale.

Eventuali erogazioni attribuite in via eccezionale al personale neo-assunto limitatamente al primo anno di impiego ("welcome bonus") concorrono alla determinazione degli anzidetti limiti del 100% e del 30% della RAL per il primo anno, ma non sono sottoposti alle prescrizioni di cui ai successivi aspetti 4.3, 4.4 e 4.5.

I compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ("golden parachute") sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto componente variabile/fisse relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo con il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita e adeguatamente disciplinata.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. verifica del rispetto dei limiti massimi in rapporto alla RAL delle forme di remunerazione variabile delle varie categorie di personale.

4.3 Collegamento tra bonus annuale e risultati

Il "bonus annuale" viene riconosciuto ai Consiglieri, al Direttore Generale ed ai Vice Direttori Generali e al restante personale (rilevante e non rilevante) subordinatamente al rispetto integrale delle condizioni di accesso (c.d. "cancelli di accesso") di seguito indicate:

- 1) per qualsiasi categoria di personale, di un indicatore di sostenibilità della Banca consistente nella previsione di un utile⁴ nel conto economico del “budget” dell’esercizio di riferimento e nel conseguimento del medesimo utile per un importo pari ad almeno il 70% del suo valore previsto;
- 2) per qualsiasi categoria di personale, della permanenza del rapporto di lavoro⁵;
- 3) per qualsiasi categoria di personale ad esclusione di quello “più rilevante” delle Funzioni aziendali di controllo, di un indicatore di adeguatezza patrimoniale, rappresentato dal “TOTAL CAPITAL RATIO” di misura pari o superiore al valore della risk tolerance indicata nel RAF;
- 4) per qualsiasi categoria di personale, ad esclusione di quello rilevanti delle Funzioni aziendali di controllo; del giudizio di rischio di conformità operativa in prevalenza basso o basso formulato:
 - a. dalla Funzione di conformità sui processi, o su parte degli stessi, di pertinenza di ciascun beneficiario dei “bonus” diverso da quelli di cui al successivo punto b.;
 - b. dal Collegio Sindacale sui processi di pertinenza del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e delle Funzioni aziendali di controllo;
- 5) per il Direttore Generale ed i Vice Direttori Generali il conseguimento degli obiettivi previsti così come riportati nel budget dell’esercizio approvato dal Consiglio di Amministrazione⁶. La parte della remunerazione variabile di cui al precedente punto 4.1.2 lett. b) eventualmente prevista nel contratto individuale del predetto personale rilevante viene riconosciuta a prescindere dal conseguimento o meno degli obiettivi in parola.

Nel caso di mancato rispetto, per un determinato anno di riferimento, anche di uno solo dei suddetti cancelli di accesso il “bonus annuale” non viene riconosciuto. Resta, in ogni caso, escluso dall'erogazione del bonus il personale:

- al quale siano irrogati provvedimenti disciplinari, anche in violazione ai codici di condotta applicati;
- con valutazione dei comportamenti che presenti il giudizio di sintesi “insufficiente”;
- cessato in corso d'anno.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

⁴ “Utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte” (voce 250 del conto economico) al netto dei proventi da riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al “fair value” di proprie passività.

⁵ Salvo il caso di quiescenza, “mortis causa” e previsioni specifiche contenute in contratti individuali.

⁶ Raccolta diretta, crediti vivi e utile d’esercizio

- a. riconoscere il “bonus annuale” solo subordinatamente al rispetto integrale dei "cancelli di accesso”;

4.4 Ripartizione dei bonus al restante personale

L'importo del “bonus annuale” del restante personale è distinto in due componenti.

- a) una quota “fissa” pari al 50% del totale, collegata al ruolo svolto da parte del personale nell'ambito aziendale;
- b) una quota variabile pari al 50% del totale, subordinata ad un giudizio di valutazione del personale almeno pari a “sufficiente” nonché collegata al raggiungimento di determinati obiettivi, con appositi pesi, quali: a) Raccolta diretta; b) Impieghi vivi per cassa verso clienti; c) Margine di interesse; d) Sofferenze (<_ a quelle indicate nel budget)

L'importo del premio non corrisposto a causa di penalizzazioni in capo ad una singola unità verrà spalmato in quote uguali alle unità che non hanno subito tale penalizzazione

I predetti parametri di riferimento sia per il riconoscimento della quota fissa (ruolo) sia per il riconoscimento della quota variabile (giudizio e obiettivi) sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. riconoscimento del bonus al personale rilevante secondo le restrizioni disciplinate;
- b. riconoscimento del bonus al restante personale secondo le restrizioni disciplinate;
- c. suddivisione e assegnazione del bonus nella quota fissa e variabile.

4.5 Liquidazione dei bonus

L'importo del “bonus annuale” riconosciuto al “personale più rilevante” viene liquidato in denaro ed è suddiviso in:

- c) una quota “up-front” dell'80%, da corrispondere entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento;
- d) una quota corrispondente al residuo 20%, differita all'anno successivo a quello di corresponsione della quota “up-front” e da corrispondere a sua volta entro il primo semestre dell'anno di differimento.

L'importo del "bonus annuale" riconosciuto al restante personale (non rilevante) viene liquidato in denaro e in un'unica soluzione entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- d. riconoscimento del "bonus annuale" al personale più rilevante in una quota "up-front" dell'80% (entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento) e una quota differita corrispondente al residuo 20% (entro il primo semestre dell'anno di differimento);
- e. riconoscere il "bonus annuale" al restante personale (non rilevante) in un'unica soluzione (entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento);

4.6 Meccanismi di malus e di claw-back

Il sistema di correzione "ex-post" rappresentato dalla clausola di "malus" è un meccanismo che opera nel periodo di differimento, prima della loro corresponsione, della quota posticipata del "bonus annuale".

In base alla clausola di "malus" la corresponsione della quota differita del predetto "bonus annuale" è sottoposta al rispetto di tutti i cancelli di accesso di cui al precedente aspetto 4.3 e dei relativi valori soglia previsti per l'anno precedente quello di corresponsione. Pertanto, se per un determinato anno anche uno solo dei predetti cancelli di accesso non è rispettato, la pertinente quota differita del "bonus" non viene corrisposta.

Il suddetto meccanismo di "malus", con il conseguente impedimento a corrispondere la quota differita del "bonus", agisce anche nei seguenti casi:

- i) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- ii) violazioni degli obblighi imposti dall'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dall'articolo 53, commi 4 e seguenti, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- iii) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Nei predetti casi i), ii) e iii) devono essere anche restituite tutte le quote "up-front" e differita già corrisposte del "bonus" (clausola di "claw-back").

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. applicare il meccanismo di "malus" alla quota differita del "bonus annuale" in tutti i casi previsti;
- b. applicare il meccanismo di "claw-back" alle quote "up-front" e differita già corrisposte del "bonus annuale" in tutti i casi previsti;

4.7 Compensi di fine rapporto

Per il “personale più rilevante” i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (“golden parachute”)⁷ sono sottoposti al rispetto dei cancelli di accesso di cui al precedente aspetto 4.3, ad esclusione di quello indicato nel numero 2) di detto aspetto, e dei relativi valori soglia previsti per l’anno precedente quello di attribuzione, nonché alle seguenti disposizioni.

Essi sono suddivisi in:

- a) una quota “up-front” dell’80%, da corrispondere nell’anno di attribuzione;
- b) una quota corrispondente al residuo 20%, differita nell’anno successivo a quello di corresponsione della quota “up-front” e da corrispondere a sua volta nell’anno di differimento.

Si applicano anche i meccanismi di “malus” e di “claw-back” di cui al precedente aspetto 4.5.

Tutte le suddette disposizioni, non si applicano:

- 1) ai “golden parachute” pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a euro 100.000; iii) prevedono clausole di “claw-back” che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- 2) agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l’adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi “ex ante” sui comportamenti del personale; iv) prevedono clausole di “claw-back” che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

In sintesi, per l’applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

⁷ A questi fini rilevano in ogni caso: per il profilo sub i) i comportamenti e le violazioni accertate; l’eventualità che la banca sia beneficiaria di un intervento pubblico eccezionale, sia soggetta a misure di intervento precoce, ad amministrazione straordinaria, a risoluzione o a liquidazione coatta amministrativa, o non disponga, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale. Nelle situazioni sub ii), ai fini dell’eventuale riconoscimento di un golden parachute e della determinazione del suo ammontare, va tenuto conto, in ogni caso, dell’esigenza di contenere i costi a carico della banca (in questo ambito si può considerare il risparmio derivante dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o dalla cessazione anticipata dalla carica).

- a. riconoscere i compensi di fine rapporto solo subordinatamente al rispetto integrale dei "cancelli di accesso" ad esclusione di quello della permanenza del rapporto di lavoro;
- b. riconoscere i compensi di fine rapporto in una quota "up-front" dell'80% e in una quota differita corrispondente al residuo 20%;
- c. applicare i meccanismi di "malus" e di "claw-back" ai compensi di fine rapporto;
- d. non applicare tutte le disposizioni anzidette, ad eccezione di quella di cui al precedente punto d., ai compensi di fine rapporto connessi con operazioni straordinarie o di ristrutturazione e agli incentivi agli esodi nel rispetto delle condizioni prescritte.

4.8 Assicurazione RC Patrimoniale

È riconosciuta ai membri del Consiglio di amministrazione, del Collegio sindacali, dell'Organismo di vigilanza e dei Dirigenti, l'erogazione di copertura assicurativa (Assicurazione RC Patrimoniale) contro eventuali perdite derivanti da richieste di risarcimento danno collegata all'esercizio delle rispettive funzioni.

5. Informativa sul sistema di remunerazione

La Banca pubblica nel suo sito internet:

- a) le informazioni sulle politiche di remunerazione prescritte dall'articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013;
- b) le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, e di tutto il personale rilevante, ai sensi della lettera j del richiamato articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013;
- c) le informazioni sull'attuazione delle politiche di remunerazione del personale della Banca e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, unitamente a quelle da pubblicare in conformità delle disposizioni di vigilanza in materia di governo societario⁸.

La Banca fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le anzidette informazioni fornite al pubblico.

La Banca trasmette alle Autorità di Vigilanza i dati e le informazioni dalle stesse richieste in materia di remunerazione del personale.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

⁸ Cfr. circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, parte prima, titolo IV, capitolo 1, sezione VII, paragrafo 1.

- a. pubblicare nel sito internet della Banca le prescritte informative sul sistema di remunerazione del suo personale;
- b. fornire annualmente all'Assemblea dei soci le medesime informazioni fornite al pubblico;
- c. trasmettere alle Autorità di Vigilanza i dati e le informazioni dalle stesse richieste.

Allegato al regolamento: normativa di riferimento

Il processo delle politiche di remunerazione 2020 fa riferimento alla seguente normativa:

- regolamento UE 26.6.2013 n. 575 e relativi regolamenti delegati;
- circolare della Banca d'Italia 17.12.2013 n. 285 (“Disposizioni di vigilanza per le banche”).
- Regolamento UE n 604/2014 del 04/03/2014

INFORMATIVA EX POST SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI ESPONENTI AZIENDALI E DEL PERSONALE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2020.

Le disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione prevedono che all'Assemblea dei soci siano fornite, almeno annualmente, le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione da fornire al pubblico.

1. Processo decisionale relativo alle politiche e prassi di remunerazione

Le politiche di remunerazione della Banca Popolare Vesuviana sono disciplinate dal "Regolamento del processo delle politiche di remunerazione" approvato, da ultimo, dall'Assemblea dei Soci del 5 aprile 2020 su proposta del Consiglio di Amministrazione della stessa banca. In particolare, il Consiglio di amministrazione ha:

- proceduto all'identificazione del "personale più rilevante" il cui ruolo professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. In particolare, sono stati identificati quale "personale più rilevante" i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e i Responsabili delle Funzioni che gestiscono rischi rilevanti ai quali è esposta la banca in quanto a capo di unità operative rilevanti;
- provveduto, con il supporto della Direzione, delle Funzioni interne e della Società di consulenza, a definire il predetto regolamento approvato poi dall'Assemblea dei Soci.

2. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Il Regolamento disciplina i criteri da seguire e le attività da svolgere nel processo delle politiche di remunerazione del personale (componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca) in conformità della normativa di Vigilanza dettata dalla Banca d'Italia, della Consob e delle sue disposizioni statutarie, nonché in coerenza con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali di lungo periodo, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti e in linea con la propensione al rischio e le soglie di tolleranza ai rischi di adeguatezza patrimoniale e di liquidità approvate dal Consiglio di Amministrazione e tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad una eccessiva assunzione di rischi.

Nel regolamento si intende:

- ✓ per personale più rilevante, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca;
- ✓ per Funzioni aziendali di controllo, la funzione di conformità ("compliance"), la funzione di revisione interna ("internal audit") e la funzione "risk management";
- ✓ per Funzioni che gestiscono rischi rilevanti ai quali è esposta la banca, la funzione contabilità e bilancio e la funzione crediti;
- ✓ per remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio fisso o variabile, corrisposto direttamente o indirettamente - in contanti, strumenti finanziari o altri beni ("fringe benefit") - dalla Banca in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale. Sono esclusi i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;
- ✓ per retribuzione annua lorda fissa (RAL), la componente annua fissa lorda della remunerazione del personale dipendente, costituita dalla somma delle mensilità e delle eventuali remunerazioni considerate fisse, previste dai CCNL e dall'eventuale contratto integrativo aziendale. Per determinate

- figure di “personale più rilevante” la componente fissa della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali stipulati con la Banca;
- ✓ per componente variabile della remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio di importo variabile riconosciuto al personale, che dipende dalla “performance” comunque misurata e/o da altri parametri. Sono compresi i compensi riconosciuti in via eccezionale al personale neo-assunto limitatamente al primo anno di impiego (“welcome bonus”), le eventuali erogazioni legate alla permanenza in azienda (“retention bonus”) indipendentemente dal fatto che esse siano collegate a obiettivi di “performance”, nonché i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (“golden parachute”). È escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale e dai vigenti contratti di lavoro. Per determinate figure di “personale più rilevante” la componente variabile della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali stipulati con la Banca;
 - ✓ per differimento, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell'erogazione di parte della componente variabile della remunerazione relativa a un determinato esercizio di riferimento.

In particolare, il sistema di remunerazione della Banca è articolato nelle seguenti componenti:

- 1) una componente fissa di remunerazione, determinata:
 - ✓ per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dall'Assemblea dei Soci a norma di legge e dello Statuto aziendale;
 - ✓ per il Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dal contratto individuale di lavoro;
 - ✓ per il restante personale (rilevante e non rilevante), dai contratti di lavoro (collettivi e/o individuali);
- 2) una componente variabile (bonus annuo) determinata:
 - ✓ per i membri del Consiglio di Amministrazione, dal medesimo Consiglio di Amministrazione a norma di Statuto aziendale e sentito il Collegio Sindacale nell'ambito dell'importo complessivo fissato dall'Assemblea dei Soci e che non può essere superiore al 10% della media dell'utile netto risultante dai bilanci relativi ai tre esercizi di riferimento (articolo 34);
 - ✓ per il Direttore Generale e per i Vice Direttori Generali, dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dal contratto individuale di lavoro oppure secondo quanto deliberato dal medesimo Consiglio tenendo conto dei fattori correttivi in base all'utile conseguito rispetto all'utile di budget;
 - ✓ per il restante personale (rilevante e non rilevante), dal Consiglio di Amministrazione e eventualmente rettificato tenendo conto dei fattori correttivi in base all'utile conseguito rispetto all'utile di budget. Tale bonus annuale si compone a sua volta da una quota “fissa” pari al 50% del totale, collegata al ruolo svolto da parte del personale nell'ambito aziendale e per la restante parte da una quota variabile subordinata ad un giudizio di valutazione del personale almeno pari a “sufficiente” nonché collegata al raggiungimento di determinati obiettivi con appositi pesi suddivisi per ruolo.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale allo stesso attribuito ed è determinato “ex ante” a norma dell'art. 34 punto b) dello Statuto aziendale in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Direttore Generale), salva diversa decisione adottata dalla relativa Assemblea dei Soci – se previsto dallo statuto – su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica e con gli specifici “quorum” costitutivi e deliberativi prescritti dalle pertinenti disposizioni di Vigilanza.

La componente variabile della retribuzione viene riconosciuta ai Consiglieri di Amministrazione, al Direttore Generale, ai vice Direttori Generali ed al restante personale (rilevante e non rilevante) subordinatamente al rispetto integrale di determinati condizioni di accesso (“cancelli di accesso”) previsti nel Regolamento.

Coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni in materia, la Banca ha provveduto a introdurre sistemi di differimento nonché meccanismi di claw back di quota parte della retribuzione variabile relativamente a quella prevista per il “personale rilevante”.

Con riferimento all'esercizio 2020 il consiglio di Amministrazione non ha previsto retribuzioni variabili per i propri membri.

Gli Amministratori ed i Sindaci usufruiscono di una polizza assicurativa contro gli infortuni e di una polizza assicurativa per responsabilità civile. Il Direttore Generale ed i Vice Direttori Generali usufruiscono di una polizza sanitaria oltre la polizza assicurativa contro gli infortuni.

Il restante personale usufruisce di una polizza sanitaria.

Per quanto concerne la retribuzione variabile riferita al personale dipendente e con riferimento all'esercizio 2020, si è provveduto ad accantonare a titolo di Premio aziendale l'importo complessivo di € 90 mila per il Direttore Generale e i Vice Direttore, l'importo complessivo di € 12 mila per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e per i responsabili contabilità/bilancio e crediti ed € 50 mila per il restante personale, esclusi i contributi previdenziali.

3) Informazioni quantitative ai sensi dell'articolo 450 del CRR

Di seguito si riportano i valori aggregati delle remunerazioni, secondo il criterio della competenza economica del periodo (esercizio 2020) riferite alle diverse categorie di percettori.

L'informativa è resa in attuazione del principio di proporzionalità, in considerazione della caratteristica di azienda di minori dimensioni e di ridotta complessità operativa della Banca, così come previsto dall'inerente normativa.

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA' art 450 CRR

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio	
	Personale più rilevante	Restante personale
Presidente, amministratori con particolari incarichi e/o incarichi esecutivi, alta dirigenza	718	
Altri componenti gli organi di governo aziendale		
Componenti l'organo di controllo		75
Area Commerciale		622
Area Crediti	53	109
Area Controlli	99	
Altre Aree	61	197
Totale	931	1.002

1.1 ULTERIORI INFORMAZIONI PERSONALE PIU' RILEVANTE

(valori in migliaia di euro)

Organo	Numero	Retribuzione fissa lorda	Retribuzione e variabile
Presidente del CdA	1	32	
Vice Presidente del CdA	1	17	
Altri Membri del CdA	7	131	
Direttore Generale	1	250	30
Vice Direttori Generali	2	199	60
Area Controlli	2	93	6
Area Crediti	1	50	3
Altre Aree	1	58	3
Totale	14	829	102

1.1.1 ULTERIORI INFORMAZIONI ORGANO DI CONTROLLO

(valori in migliaia di euro)

Ruolo	Retribuzione complessiva lorda
Presidente	31
Sindaco effettivo 1 (fino al 04.04.2020)	6
Sindaco Effettivo 2 (fino al 04.04.2020)	5
Sindaco Effettivo 3 (dal 05.04.2020)	17
Sindaco Effettivo 4 (dal 5.04.2020)	16
Totale	75

2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO

valori in migliaia di euro

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo				
				contanti	azioni	strumenti finanziari collegati alle azioni	altre tipologie	Totale
Organi di governo e alta dirigenza	12	628	2	90				718
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali								
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	2	93	2	6				99
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")	2	108	2	6				114

3. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	32
Vice Presidente CdA	17
Consigliere 1	16
Consigliere 2	18
Consigliere 3	23
Consigliere 4	17
Consigliere 5	14
Consigliere 6	22
Consigliere 7	21
Direttore generale	280
Vice Direttore Generale 1	135
Vice Direttore Generale 2	124
Totale	718

Nelle tabelle di seguito riportate si evidenziano le quote variabili effettivamente erogate nel corso del 2020 a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi e del superamento dei “cancelli previsti dal regolamento sulle politiche di remunerazione”:

4. TOTALE QUOTE VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE EROGATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Personale più rilevante	Beneficiari	Importo
Organi di governo e alta dirigenza	2	48
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali		
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	2	2
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")	2	3
TOTALE	6	53
Altro personale	Beneficiari	Importo
Area Commerciale	14	16
Area Crediti	2	2
Altre Aree	4	5
TOTALE	20	23

Trattasi delle quote variabili del 2019 erogate nel corso del 2020

5. QUOTE VARIABILI DIFFERITE DELLA REMUNERAZIONE EROGATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Personale più rilevante	Beneficiari	Importo
Organi di governo e alta dirigenza	2	3,23
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali		
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	0,21
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")		
TOTALE	3	3,43

Trattasi della quota di remunerazione variabile differita riferita al 2018 ed erogata nel corso del 2020

5.1 QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite		
	accordate nell'esercizio	non accordate nell'esercizio	quote differite residue
	<i>di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati</i>		
Organi di governo e alta dirigenza	3,23		18
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali			
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	0,21		0,57
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")			

Le quote differite residue rappresentano le quote del Premio 2020 accantonate e la cui erogazione nel caso del superamento dei cancelli sarà posticipata nel 2022.

Nel corso del 2020, sia con riferimento al personale rientrante nella categoria del "Personale più rilevante" che in quella del "Restante personale", non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto.

Come risulta dai dati innanzi riportati, nessun soggetto legato alla Banca da un rapporto organico o di lavoro ha percepito una remunerazione totale pari o eccedente l'importo di un milione di euro annui.

Dalle verifiche effettuate dalla Funzione Internal Audit in ordine al rispetto, nel corso del 2020, delle Politiche di remunerazione vigenti nell'esercizio, è emerso che: "i risultati delle verifiche svolte in loco hanno evidenziato che i rischi del processo esaminato sono efficacemente presidiati, considerata l'adeguatezza dello stesso processo al relativo Regolamento interno che a sua volta è risultato conforme a quanto disciplinato, al riguardo dalle disposizioni di legge e di Vigilanza."