



Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2020 a favore dei componenti degli organi con funzione supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2020



BANCO DELLE TRE VENEZIE SPA

INDICE

1.	PREMESSA	3
2.	ITER DI PREDISPOSIZIONE DELLA POLICY	4
3.	RUOLO E RESPONSABILITÀ DELL'ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI	4
	A. ASSEMBLEA DEI SOCI	5
	B. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	5
	C. DIRETTORE GENERALE	6
	D. UFFICIO CONTROLLO RISCHI (FUNZIONE RISK MANAGEMENT)	6
	E. UFFICIO CONFORMITÀ E ANTIRICICLAGGIO (FUNZIONE COMPLIANCE)	7
	F. UFFICIO REVISIONE INTERNA (FUNZIONE INTERNAL AUDIT)	7
4.	IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	8
5.	GLI AMMINISTRATORI	10
6.	I SINDACI	11
7.	IL DIRETTORE GENERALE	11
8.	IL PERSONALE DIPENDENTE	13
9.	LE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	17
10.	CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELLA CARICA	18
11.	PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI	19
12.	AGGIORNAMENTO DELLA POLICY	19

1. Premessa

La policy che il Consiglio di Amministrazione del Banco delle Tre Venezie propone per l'esercizio 2020 all'Assemblea, come previsto dallo Statuto sociale all'articolo 10 comma 6, introduce alcune variazioni, in integrazione a quanto proposto a tale riguardo per gli anni precedenti.

In questa sede si ripropone integralmente la policy, per informare in modo trasparente e costante i soci e quindi consentire loro di deliberare in modo consapevole.

Il presente documento sintetizza i criteri cui Banco delle Tre Venezie deve attenersi nel proporre, deliberare ed erogare i livelli di remunerazione interni.

La normativa di riferimento per la predisposizione del documento è costituita essenzialmente dal 25° aggiornamento alla Circolare n. 285 del 17 novembre 2013 "Disposizioni di Vigilanza per le banche", che ha sostituito il Capitolo 2 della Parte Prima, Titolo IV, contenente le disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari".

L'aggiornamento ha riguardato alcune modifiche ad aspetti specifici della disciplina dei sistemi di remunerazione, con le quali è stato realizzato, in particolare, l'adeguamento agli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità Bancaria Europea in attuazione della CRD IV (già recepita con il 7° aggiornamento del 18 novembre 2014), nonché ad altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella medesima materia.

Il principio base su cui si fonda la normativa in questione è che, qualora si intendesse incentivare la performance aziendale, occorre tenere conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; inoltre l'incentivazione non deve produrre comportamenti che possano essere in conflitto con l'interesse della banca nell'ottica di lungo periodo. Ne consegue quindi che è opportuno continuare a parametrare la remunerazione ad indicatori pluriennali di misurazione della performance.

La presente policy ha quindi tenuto conto dell'insieme delle norme emanate e sopra richiamate nonché dell'esperienza maturata negli esercizi precedenti a livello di sistema, nel rispetto rigoroso delle disposizioni di legge, statutarie e regolamentari, nonché del Codice Etico aziendale.

Il 25° aggiornamento alla Circolare 285/2013 ha conservato la previsione anche per le cosiddette "Banche di dimensioni minori", relativa all'applicazione dell'obbligo per il "personale più rilevante" di differimento di parte della retribuzione variabile seppur con percentuali e tempistiche inferiori a quelle previste per le banche di dimensioni grandi e intermedie. Tale obbligo è pertanto recepito all'interno della presente policy.

Il documento resta organizzato come gli altri anni per destinatario delle politiche remunerative; i primi capitoli vengono dedicati agli esponenti aziendali, comprendendo anche il collegio sindacale; si prosegue con i dipendenti focalizzando l'attenzione su responsabili e addetti alle funzioni di controllo, per concludersi con la parte dedicata a coloro che operano esternamente alla banca (es. mediatori creditizi, professionisti consulenti).

Di seguito le figure trattate:

- Gli Amministratori;
- I Sindaci;
- Il Direttore Generale;
- Il Personale dipendente;
- Le Funzioni di controllo;
- Le professionalità esterne.

Le modalità con le quali è stata applicata per l'anno 2018 la policy, fornendo quindi l'informativa richiesta dalle norme di vigilanza mutate anche dallo statuto sociale, sono presentate separatamente con uno specifico documento di "Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'esercizio 2018".

2. Iter di predisposizione della policy

La policy è stata redatta dal Consiglio di Amministrazione del Banco basandosi su di un documento predisposto dall' "Ufficio Gestione del Personale", con la collaborazione diretta dell' "Ufficio Organizzazione, Amministrazione Personale e Supporto Rete", dell'"Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione" relativamente ai paragrafi "5. Gli Amministratori", "6. I Sindaci" e "11. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti", nonché il coinvolgimento dell'"Ufficio Conformità e Antiriciclaggio" ed "Ufficio Controllo Rischi" per le verifiche di rispettiva competenza.

In particolare la Funzione di Conformità ha condotto una verifica ex ante sulla presente policy, portata a conoscenza degli Organi sociali nella seduta del 03/04/2019, esprimendo una valutazione di conformità al quadro normativo vigente di quanto proposto all'assemblea dei soci del 19/04/2019; il sistema premiante aziendale risulta coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e di eventuali codici etici o di altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

3. Ruolo e Responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali

Gli Organi Sociali della Banca sono responsabili, ciascuno secondo le proprie competenze e prerogative, di definire in piena autonomia le linee strategiche, il disegno e l'organizzazione del processo di gestione delle politiche di remunerazione ed incentivazione nel rispetto del quadro normativo in vigore e di curarne l'attuazione e l'aggiornamento periodico. Tali Organi

assicurano, inoltre, che il processo sia adeguatamente documentato, conosciuto e condiviso dalle strutture aziendali.

Di seguito si riporta l'articolazione dei compiti e delle responsabilità attribuite agli Organi Aziendali della Banca e delle Funzioni aziendali di Controllo con riferimento specifico al processo in esame. La responsabilità del processo di definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione è, inoltre, rimessa agli Organi Aziendali secondo quanto previsto dal Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare 285/2013.

a. Assemblea dei Soci

L'Assemblea ordinaria, secondo quanto stabilito dallo Statuto, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva sulla base della proposta del Consiglio di Amministrazione:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option);
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione. Solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'assemblea delibera sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1

b. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'Organo Aziendale con Funzione di Supervisione Strategica. Con riferimento alle politiche di remunerazione e incentivazione è responsabile di:

- predisporre e sottoporre all'Assemblea dei soci, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione degli Organi sociali, dei Dipendenti e dei Collaboratori della Banca, assicurando che la stessa sia chiara, completa e sia volta a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;
- recepire le politiche approvate dall'Assemblea dei Soci e assicurarne la corretta attuazione;
- sulla base dell'apposita informativa fornita dal Direttore Generale, predisporre ed approvare l'informativa per l'Assemblea dei soci relativa alle modalità con cui sono state attuate nell'esercizio precedente le politiche di remunerazione ed incentivazione (cd. informativa ex post); a tal fine, assicura che all'Assemblea siano fornite almeno annualmente le stesse informazioni fornite al pubblico ai sensi della Circolare n. 285/2013 (Titolo IV, capitolo 2, sezione VI);

- fornire annualmente adeguato riscontro all'Assemblea dei soci sulle verifiche condotte da parte della Funzione di Revisione Interna sulle politiche di remunerazione e incentivazione attuate nell'esercizio precedente;
- accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità;
- avvalendosi dell'apposita informativa fornita dal Direttore Generale, verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- definire i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i Consiglieri Esecutivi; Direttore Generale, i Vice Direttori Generali e figure analoghe; Responsabili delle principali linee di business o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli Organi con Funzione di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo; in particolare, assicurare che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- assicurare che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili (e addetti di inquadramento più elevato) delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione.

c. Direttore Generale

Il Direttore Generale è responsabile dell'attuazione delle delibere degli organi sociali e predispone le misure necessarie ad assicurare il corretto funzionamento delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate.

Nell'ambito della predisposizione del progetto di Bilancio, assicura, con il supporto delle unità organizzative competenti, adeguati flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione in merito alle politiche di remunerazione e incentivazione attuate nell'esercizio precedente (Informativa ex post), nonché le eventuali proposte di modifica delle stesse.

Assicura altresì con il supporto delle unità organizzative competenti adeguati flussi informativi verso il Consiglio di Amministrazione sul raggiungimento delle condizioni poste per l'erogazione della componente variabile della retribuzione.

d. Ufficio Controllo Rischi (Funzione Risk Management)

Con riferimento al processo in esame, la Funzione di Risk Management collabora al processo di definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione aziendali. In tale ambito, supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che gli incentivi sottesi al sistema di

remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della Banca.

In particolare, in riferimento alla definizione di sistemi di remunerazione e incentivazione, la Funzione di Risk Management:

- verifica, prima della relativa approvazione, la coerenza degli indicatori di performance proposti e delle relative soglie per il riconoscimento e la quantificazione della componente variabile della remunerazione con gli indicatori e le soglie adottate in sede di definizione della propensione al rischio (cfr. Regolamento del Risk Appetite Framework);
- assicura che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la Banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

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

e. Ufficio Conformità e Antiriciclaggio (Funzione Compliance)

In fase di elaborazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione, la Funzione Compliance verifica ex-ante, formulando un parere di conformità, che le politiche di remunerazione adottate dalla Banca siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. In tale ambito, fornisce indicazioni su possibili ambiti di miglioramento ai fini di una sempre maggiore conformità delle policy e dei modelli attuativi alle normative esistenti.

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

f. Ufficio Revisione Interna (Funzione Internal Audit)

Nell'ambito del processo in esame, la Funzione Internal Audit verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca nell'esercizio precedente alle politiche approvate e al quadro normativo di riferimento.

In ottemperanza agli obblighi di informativa da rendere all'Assemblea, predispone e trasmette annualmente - prima dell'approvazione delle politiche e prassi di remunerazione - al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e per conoscenza al Direttore Generale e alle altre Funzioni Aziendali di Controllo la relazione sull'esito della verifica svolta; trasmette altresì le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie alle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

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

4. Identificazione del personale più rilevante

La Banca, coerentemente con quanto disciplinato dalle disposizioni della Banca d'Italia effettua almeno annualmente un'autovalutazione finalizzata ad identificare la categoria del cd. "personale più rilevante" (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio aziendale), in conformità ai criteri qualitativi e quantitativi stabiliti dal Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014.

Tale analisi tiene conto dei peculiari profili dimensionali e organizzativi aziendali, nonché delle mansioni attribuite, delle deleghe operative, dell'inerenza delle attività svolte nell'effettiva assunzione di rischio aziendale.

La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante adottata dal Banco definisce i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione, le modalità di valutazione del personale, il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Si procede di seguito a dar conto degli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, in applicazione dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui agli artt. 3 e 4 del citato Regolamento 604/2014.

- Personale inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri qualitativi di cui all'art. 3 Reg. 604/2014.

Ruolo	Criterio
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Art. 3 Criteri qualitativi "1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica."
Componenti del Consiglio di Amministrazione	Art. 3 Criteri qualitativi "1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica."
Direttore Generale	Art. 3 Criteri qualitativi "1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 3) appartiene all'alta dirigenza."
Vice Direttore Generale	Art. 3 Criteri qualitativi 3) appartiene all'alta dirigenza
Responsabile dell'Ufficio Revisione Interna	Art. 3 Criteri qualitativi "4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le

	<i>attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno.”</i>
Responsabile dell'Ufficio Conformità e Antiriciclaggio	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno.”</i>
Responsabile dell'Ufficio Controllo Rischi	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno.”</i>
Responsabile dell'Ufficio Crediti	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante.”</i> <i>(per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).</i>
Responsabile dell'Ufficio Credito Anomalo	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante.”</i> <i>(per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).</i>
Responsabile dell'Ufficio Tesoreria e Finanza	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante.”</i> <i>(per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).</i>
Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica.”</i>
Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale.	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari</i>

	<i>giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."</i>
Responsabile dell'Ufficio Organizzazione, Amministrazione Personale e Supporto Rete.	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."</i>

- Personale inquadrabile come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento UE 604/2014.

Nessun membro del personale risulta inquadrabile nella categoria del "personale più rilevante" sulla base dei criteri quantitativi di cui al punto 1, lettere a) e b) dell'art. 4 del Regolamento n. 604/2014.

Sulla base dei criteri quantitativi di cui all'art. 4, punto 1, lettera c) del sopra citato Regolamento, la Banca ha inoltre individuato e nominativamente identificato n° 13 dipendenti ai quali è stata attribuita nell'esercizio finanziario 2019 una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa di un membro del personale più rilevante identificato ai sensi dell'articolo 3 del Regolamento stesso. Tali dipendenti, pur non avendo un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'Azienda, sono stati prudenzialmente ricompresi tra il personale più rilevante.

5. Gli Amministratori

In riferimento all'articolo 10.4 dello Statuto sociale, la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e relativa ripartizione viene fissata dall'Assemblea.

L'Assemblea, nel determinare la misura del compenso da riconoscere agli amministratori, dovrà attenersi ai seguenti criteri:

- importo complessivo esclusivamente in misura fissa annua e non superiore allo 0,075% della somma totale dell'attivo riferito al 31.12 dell'esercizio precedente;
- valutare l'impegno, anche in termini di tempo dedicato, richiesto agli amministratori;
- nessun utilizzo di strumenti finanziari.

Al fine di mantenere sempre costante l'attenzione degli amministratori ad una corretta definizione ed assunzione di livelli di rischio adeguati per la Banca, viene inoltre adottato il seguente correttivo, agganciato all'indicatore *CET 1 capital ratio*, che incorpora una valutazione dei rischi di credito, di mercato ed operativo:

- in caso di "*CET 1*" inferiore a 11,50% il compenso complessivo degli amministratori, come sopra proposto, verrà ridotto del 30% e cioè allo 0,0525% della somma totale dell'attivo riferito al 31.12 dell'esercizio precedente.



Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile aggiuntiva.

In ossequio alle disposizioni di vigilanza, per i consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione.

Tale principio vale anche per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, considerato che non svolge un ruolo esecutivo.

Per tale figura la remunerazione totale non deve essere superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Direttore Generale).

Il compenso agli amministratori verrà erogato trimestralmente al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni anno.

Si conferma per il Presidente la possibilità, già riconosciuta, di utilizzare un'auto aziendale ad uso promiscuo e la dotazione di un telefono cellulare per esigenze di servizio.

6. I Sindaci

In riferimento agli articoli 10.4 e 22.2 dello Statuto sociale, la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale e relativa ripartizione viene fissata dall'Assemblea.

In ossequio alla vigente normativa, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Inoltre, non viene ovviamente prevista alcuna forma di remunerazione per il tramite di strumenti finanziari.

La remunerazione dei componenti del Collegio non è in alcun modo collegata ai risultati economici di B.T.V.

Il compenso ai componenti del Collegio Sindacale verrà erogato trimestralmente al 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre e 31 dicembre di ogni anno.

7. Il Direttore Generale

Il contratto di lavoro che regola il rapporto tra il Banco e il Direttore Generale prevede una quota fissa di remunerazione (detta RAL) ed una componente variabile; la retribuzione fissa riconosce l'aspetto professionale in termini di ruolo e competenze, mentre quella variabile riflette i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e l'andamento della situazione patrimoniale e di redditività.

Non sono previste forme di compenso basate su strumenti finanziari di qualsiasi tipo.

La componente fissa è funzione del CCNL di categoria e di quanto individualmente concordato.

Viene confermata per il Direttore Generale la possibilità, già riconosciuta, di utilizzare un'auto aziendale ad uso promiscuo e la dotazione di un telefono cellulare per esigenze di servizio. Tali benefits costituiscono elementi fissi contrattualizzati e, non essendo legati a sistema premiante, non ricoprono natura di retribuzione variabile.

Per quanto attiene la componente variabile prevista nel contratto individuale di lavoro, è costituita da un MBO (*Management By Objectives*), definito nello stesso contratto, che prevede:

- L'erogazione un bonus primario al raggiungimento, desumibile dal bilancio approvato, del livello di Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) fissato preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e riportato ufficialmente nel Risk Profile del documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento;
- In caso di raggiungimento dell'obiettivo primario, l'erogazione di un ulteriore bonus secondario al raggiungimento di entrambi gli obiettivi di raccolta diretta da clientela e impieghi lordi verso clientela, fissati preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e utilizzato per la determinazione del Risk Profile nel documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento;
- L'erogazione degli importi di bonus primario e di bonus secondario con le seguenti tempistiche: per il 60%, il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento; per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento; per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento. (cd. meccanismo di "differimento temporale");
- La previsione del vincolo del raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), per l'effettiva erogazione degli importi (cd. meccanismo di "cancellotto").
Il mancato raggiungimento di tali obiettivi comporta anche l'azzeramento e la non corresponsione nell'esercizio considerato delle quote differite di retribuzione variabile di anni precedenti.
- La facoltà, in capo alla Banca, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da rideterminare l'ammontare degli elementi variabili, prima dell'effettiva corresponsione, o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo corrisposte, qualora si acclari che il dipendente abbia posto in essere o concorso a porre in essere: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; la violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB e sue successive modificazioni e integrazioni; la violazione degli obblighi imposti ai sensi di legge in materia di remunerazione ed incentivazione; la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio;



comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca o per la clientela e passibili di valutazione disciplinare. (cd. meccanismo di "malus/claw-back").

Il Piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione prevedendo un andamento gestionale positivo delle Banca, rende di fatto prevedibile l'erogazione della quota di retribuzione variabile legata all'MBO.

Il sistema di MBO attualmente previsto per il Direttore Generale porta, in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, alla corresponsione di una retribuzione variabile pari al 35% della retribuzione fissa, ampiamente al di sotto della soglia fissata dalle Disposizioni di Vigilanza, Circ. 285/2013, che prevede un rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa pari al massimo a 1:1.

8. Il Vice Direttore Generale

Il contratto di lavoro che regola il rapporto tra il Banco e il Vice Direttore Generale prevede una quota fissa di remunerazione (detta RAL) ed una componente variabile; la retribuzione fissa riconosce l'aspetto professionale in termini di ruolo e competenze, mentre quella variabile riflette i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e l'andamento della situazione patrimoniale e di redditività.

Non sono previste forme di compenso basate su strumenti finanziari di qualsiasi tipo.

La componente fissa è funzione del CCNL di categoria e di quanto individualmente concordato.

È prevista per il Vice Direttore Generale la possibilità di utilizzare un'auto aziendale ad uso promiscuo e la dotazione di un telefono cellulare per esigenze di servizio. Tali benefits costituiscono elementi fissi contrattualizzati e, non essendo legati a sistema premiante, non ricoprono natura di retribuzione variabile.

Per quanto attiene la componente variabile prevista nel contratto individuale di lavoro, è costituita da un MBO (*Management By Objectives*), definito nello stesso contratto, che prevede:

- L'erogazione un bonus primario al raggiungimento, desumibile dal bilancio approvato, del livello di Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) fissato preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e riportato ufficialmente nel Risk Profile del documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento;
- In caso di raggiungimento dell'obiettivo primario, l'erogazione di un ulteriore bonus secondario al raggiungimento di entrambi gli obiettivi di raccolta diretta da clientela e impieghi lordi verso clientela, fissati preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e utilizzato per la

- determinazione del Risk Profile nel documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento;
- L'erogazione degli importi di bonus primario e di bonus secondario con le seguenti tempistiche: per il 60%, il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento; per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento; per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento. (cd. meccanismo di "differimento temporale");
 - La previsione del vincolo del raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), per l'effettiva erogazione degli importi (cd. meccanismo di "cancelletto"). Il mancato raggiungimento di tali obiettivi comporta anche l'azzeramento e la non corresponsione nell'esercizio considerato delle quote differite di retribuzione variabile di anni precedenti.
 - La facoltà, in capo alla Banca, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da rideterminare l'ammontare degli elementi variabili, prima dell'effettiva corresponsione, o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo corrisposte, qualora si acclari che il dipendente abbia posto in essere o concorso a porre in essere: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; la violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB e sue successive modificazioni e integrazioni; la violazione degli obblighi imposti ai sensi di legge in materia di remunerazione ed incentivazione; la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio; comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca o per la clientela e passibili di valutazione disciplinare. (cd. meccanismo di "malus/claw-back").

Il Piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione prevedendo un andamento gestionale positivo delle Banca, rende di fatto prevedibile l'erogazione della quota di retribuzione variabile legata all'MBO.

Il sistema di MBO attualmente previsto per il Vice Direttore Generale porta, in caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, alla corresponsione di una retribuzione variabile pari al 15 % della retribuzione fissa, ampiamente al di sotto della soglia fissata dalle Disposizioni di Vigilanza, Circ. 285/2013, che prevede un rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa pari al massimo a 1:1.

9. Personale dipendente

La retribuzione del Personale Dipendente si articola in una componente fissa ed in una componente variabile. La retribuzione fissa riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze, mentre quella variabile riconosce la performance di periodo (legata sia a quella complessiva dell'azienda, dell'unità organizzativa di appartenenza ed individuale).

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

Gli incrementi retributivi, determinati da passaggi di livello ovvero da erogazione di assegni ad personam, rappresentano il riconoscimento di un rilevante incremento nel livello delle competenze acquisite, dei compiti svolti, dell'autonomia operativa; ulteriori requisiti per il passaggio di livello sono i risultati eccellenti espressi con continuità nel tempo e segnali di potenzialità future allo svolgimento di compiti più complessi.

Particolare cura viene data all'analisi delle proposte di passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi. In questo caso, seguendo le indicazioni del C.C.N.L., il candidato deve occupare una posizione d'elevata specializzazione tecnica oppure coordinare gruppi di lavoro. Successivi passaggi interni alla categoria dei Quadri Direttivi, così come il passaggio alla Dirigenza, devono trovare rispondenza nell'attribuzione di ruoli e responsabilità sempre più complessi. Come descritto nella policy dello scorso esercizio, il processo di valutazione professionale incide in maniera rilevante su eventuali incrementi della retribuzione fissa con le caratteristiche fin qui illustrate.

La retribuzione variabile è correlata alla performance conseguita nel periodo di riferimento (sia di gruppo sia individuale) e costituisce quindi la componente flessibile del sistema retributivo per i dipendenti.

Per un dipendente (appartenente alla categoria del "personale più rilevante", così come definito sopra, al Paragrafo 3 "Identificazione del personale più rilevante") è definito da contratto individuale di lavoro un sistema di MBO.

Tale sistema, subordinato al mantenimento del ruolo assegnato, prevede:

- Il riconoscimento un bonus primario al raggiungimento, desumibile dal bilancio approvato, del livello di Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) fissato preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e riportato ufficialmente nel Risk Profile del documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento;
- In caso di raggiungimento dell'obiettivo primario, il riconoscimento di un ulteriore bonus secondario, al raggiungimento di entrambi gli obiettivi di raccolta diretta da clientela e impieghi lordi verso clientela, fissati preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e utilizzato per la determinazione del Risk Profile nei documenti di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento;
- L'erogazione degli importi di bonus primario e di bonus secondario con le seguenti tempistiche: per il 60%, il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento; per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio

relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento; per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento (cd. meccanismo di "differimento temporale").

- La previsione del vincolo del raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), per l'effettiva erogazione degli importi (cd. meccanismo di "cannelletto").
Il mancato raggiungimento di tali obiettivi comporta anche l'azzeramento e la non corresponsione nell'esercizio considerato delle quote differite di retribuzione variabile di anni precedenti.
- La facoltà, in capo alla Banca, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da rideterminare l'ammontare degli elementi variabili, prima dell'effettiva corresponsione, o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo corrisposte, qualora si acclari che il dipendente abbia posto in essere o concorso a porre in essere: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; la violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB e sue successive modificazioni e integrazioni; la violazione degli obblighi imposti ai sensi di legge in materia di remunerazione ed incentivazione; la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio; comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca e/o la clientela
- e passibili di valutazione disciplinare. (cd. meccanismo di "malus e claw-back").

Al di fuori delle specifiche contrattazioni individuali sopra citate, per il personale dipendente in genere per il 2020:

1. non si darà in ogni caso luogo ad alcuna erogazione in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF). (cd. meccanismo di "cannelletto");
2. la retribuzione variabile potrà essere costituita da erogazioni una tantum legate al riconoscimento di "particolari" obiettivi conseguiti da un collaboratore nell'anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto o servizio alla clientela;
3. Per il personale più rilevante al quale non sia applicato un sistema di MBO e per tutto il restante personale le erogazioni una tantum legate al riconoscimento di "particolari" obiettivi conseguiti accordate per importi annui complessivi inferiori o uguali a 10.000 euro e al 20% della remunerazione fissa potranno avvenire totalmente in forma monetaria e up front senza essere sottoposte a meccanismi di differimento temporale.
4. Per il personale classificato nella categoria del "personale più rilevante", così come definito sopra, al Paragrafo 3 "Identificazione del personale più rilevante, la



corresponsione degli importi a titolo di bonus o di erogazioni una tantum per la quota che dovesse superare le soglie previste al precedente punto 3, avverrà: per il 60%, il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento; per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento; per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento. (cd. meccanismo di "differimento temporale").

5. Rimarrà la facoltà, in capo alla Banca, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da chiedere la ripetizione parziale o totale delle somme a titolo di retribuzione variabile nel frattempo corrisposte, qualora si acclari che il dipendente abbia posto in essere o concorso a porre in essere (anche sulla base del ruolo ricoperto): comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca; la violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB e sue successive modificazioni e integrazioni; la violazione degli obblighi imposti ai sensi di legge in materia di remunerazione ed incentivazione; la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio; comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca e/o per la clientela passibili di valutazione disciplinare. (cd. meccanismo di "malus/claw-back");

Per il personale dipendente in genere, viene conferita al CdA la facoltà di introdurre, quale componente variabile, l'erogazione di una parte di remunerazione da sistema incentivante, calcolata sulla base di sistemi parametrici legati ad obiettivi individuali, di team e/o aziendali. Tali meccanismi di remunerazione si baseranno su una serie di parametri, comunicati a priori ai collaboratori destinatari; il raggiungimento dei livelli obiettivo, anche in combinazione fra loro, determinerà la quantificazione dell'erogazione. Detti sistemi potranno 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 saranno considerati elementi di adeguata ponderazione del rischio e sono auspicabili anche riferimenti di medio periodo. Nell'adottare un Sistema Incentivante il Consiglio presterà inoltre particolare attenzione anche 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.

10. Le Funzioni aziendali di controllo

In materia retribuzione variabile a favore del personale inserito in funzioni di controllo, resta confermato quanto già stabilito, ovvero che qualora si ritenesse di operare l'erogazione di incentivi economici agli operatori nelle funzioni di controllo, la valutazione sottostante poggerà esclusivamente su obiettivi qualitativi e assolutamente svincolati dal raggiungimento di obiettivi di reddito o volumi.

obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), per l'effettiva erogazione degli importi

Tale previsione, in essere per il personale inserito nelle funzioni aziendali di controllo come definite dalla disciplina di Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni, è esteso anche al personale appartenente alla funzione personale (Ufficio Gestione del Personale).

In ogni caso il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione non supererà il limite di un terzo.

Trovano applicazione anche per il personale inserito in funzioni di controllo tutte le altre previsioni sopra riportate per il personale dipendente, tra cui il meccanismo di "cannelletto", il meccanismo di "differimento temporale" e il meccanismo di "malus/claw-back".

11. 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.

Ferme restando le deroghe previste dalle Disposizioni di Vigilanza, che saranno applicate dalla Banca nelle rispettive evenienze, e ferme restando le specifiche normative previste per le diverse categorie di personale, si precisa che non rientrano nei predetti compensi aggiuntivi:

- Gli importi dovuti a titolo di mancato preavviso nei limiti di quanto stabilito dalle relative disposizioni di legge e di contratto collettivo;
- Gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di retribuzione;
- Gli importi erogati in esecuzione di una decisione di terzo indipendente (giudice o arbitro) sulla base della normativa applicabile.

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).

Qualora, tuttavia, si verificano fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o interesse dalla Banca, sotto forma unilaterale o consensuale, potranno essere previsti compensi aggiuntivi a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione o nell'ipotesi di pensione anticipata, prepensionamento o ancora corrisposti per la composizione di una controversia attuale o potenziale, al fine di evitare l'alea del giudizio.

L'importo dei menzionati compensi aggiuntivi non potrà in ogni caso superare, nel limite massimo stabilito dall'Assemblea, le 2 annualità di remunerazione annua fissa totale lorda (o complessiva determinata sulla base della retribuzione annua fissa totale lorda sommata alla media della retribuzione variabile dei tre esercizi precedenti quello della conclusione del rapporto di lavoro).

Gli eventuali accordi saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione stabilendo di volta in volta l'opportunità e l'effettivo importo di tali compensi sulla base della seguente formula:

1 mensilità di retribuzione annua fissa totale lorda X numero anni di anzianità X fattore correttivo (compreso tra 0.50 e 2,00).

Indipendentemente dalla durata effettiva del rapporto di lavoro gli anni di servizio saranno convenzionalmente considerati in misura non inferiore a 6.

Nella definizione del fattore correttivo saranno considerate la rilevanza e complessità della posizione ricoperta, l'età, la valutazione complessiva della performance del potenziale destinatario e il rischio derivante da una controversia in corso o anche solo potenziale restando comunque escluso qualsiasi automatismo e qualsiasi vincolo a un'erogazione minima, salvi i vincoli di legge e di contratto collettivo.

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza i relativi importi non sono inclusi nel limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa restando, tuttavia, in ogni caso soggetti alle regole sulla remunerazione variabile e, specificatamente alle clausole di malus e claw back.

12. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti.
--

B.T.V. attualmente non utilizza promotori finanziari esterni né mediatori creditizi.

Ad eventuali consulenti o collaboratori con contratto di lavoro parasubordinato viene richiesto di collaborare dall'interno al migliore funzionamento delle strutture aziendali. La loro remunerazione sarà esclusivamente correlata all'apporto professionale fornito.

La Banca può stipulare consulenze "a convenzione" con studi professionali, ad un importo definito, prestabilito nell'ambito di un monte ore complessivo.

13. Aggiornamento della Policy

L'ufficio incaricato all'aggiornamento in caso di modifiche normative e/o organizzative interne è l'"Ufficio Gestione del Personale", con la collaborazione diretta dell'"Ufficio Organizzazione, Amministrazione del Personale e Supporto Rete", dell'Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione" relativamente ai paragrafi "5. Gli Amministratori", "6. I Sindaci" e "11. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti", nonché il coinvolgimento dell'"Ufficio Conformità e Antiriciclaggio" ed "Ufficio Controllo Rischi" per le verifiche di rispettiva competenza.

Il presente documento è in ogni caso soggetto a revisione annua e nuova approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria dei Soci della Banca.