



LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Documento redatto ai sensi, delle *“Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche”* emanate con il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 20 novembre 2014,

Emittente: Banca Interprovinciale S.p.A.
Sito web: www.bancainterprovinciale.it
Posta certificata: info@pec.bancainterprovinciale.com
Aggiornamento del 30 ottobre 2018

Sommario

1.	Fonti normative	3
2.	Principi generali	4
3.	Identificazione del “personale più rilevante”	5
4.	La remunerazione	6
4.1	Bilanciamento tra componente variabile e componente fissa	6
4.2	Approvazione e perimetro di applicazione	7
5.	Consiglio di Amministrazione	7
6.	Collegio Sindacale	8
7.	Comitati consultivi e altri organi delegati	8
8.	Personale	8
8.1	Criteri per la definizione della retribuzione	8
8.2	Retribuzione fissa	10
8.3	Retribuzione variabile.....	11
8.4	Il sistema premiante	11
8.5	Allineamento al Rischio della Remunerazione Variabile Annuale.....	12
9.	Divieto di strategie di hedging.....	13
10.	Collaborazioni e incarichi professionali	13
11.	Consulenti, Agenti finanziari, mediatori	13
12.	Compensi per conclusioni anticipate del rapporto di lavoro e/o cessazione anticipata della carica .	13

1. Fonti normative

Le vigenti disposizioni sono state adottate sulla base degli articoli 53 e 67 del Testo Unico Bancario (TUB) e del D.M. 27 dicembre 2006, n. 933. Esse danno attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (di seguito, CRD IV) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di Remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB.

La disciplina dell'Unione europea ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dell'attività di controllo da parte delle autorità di vigilanza. La CRD IV, come la precedente direttiva 2010/76/UE (cd. CRD III), reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza.

L'obiettivo è pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

Nel loro insieme, le *best practices* e gli orientamenti espressi in ambito internazionale costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il corretto recepimento delle disposizioni da parte delle banche nonché per orientare e calibrare l'azione di controllo dell'autorità di vigilanza.

Considerato il particolare rilievo che le linee guida emanate dall'EBA assumono nel contesto normativo europeo, i contenuti essenziali di queste linee guida sono stati ripresi nelle disposizioni di vigilanza e quindi recepiti nel quadro normativo nazionale come norme cogenti per le banche.

Le disposizioni in esame si integrano con i *regulatory technical standards* (di seguito, RTS) emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRDIV. Questi hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri; a essi si fa rinvio per le materie dagli stessi trattate.

Anche in linea con l'impostazione europea, queste disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate, e per la distribuzione dei prodotti bancari nonché dei servizi e delle attività di investimento. A quest'ultimo profilo, le disposizioni si integrano con quelle emanate dall'ESMA in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

Il 20 novembre 2014, Banca d'Italia ha pubblicato il 7 aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 2013, nel quale è stato inserito – nella parte I, titolo IV "Governo Societario, controlli interni, gestione dei rischi" – il Capitolo 2, Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione con il quale l'Istituto di Vigilanza ha recepito le previsioni della CRD IV in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione intervenendo sulla normativa anche per tenere conto delle prassi applicative e delle evoluzioni di mercato.

Inoltre, in data 21 Dicembre 2015, l'EBA ha pubblicato la versione definitiva delle "Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013", volte ad armonizzare la declinazione della direttiva europea tra i diversi paesi. Banca d'Italia ha deciso di conformarsi a tali linee guida e, in data 25 ottobre 2018, ha pubblicato l'aggiornamento della medesima circolare n. 285 del 17 novembre 2013 volta a disciplinare nel quadro regolatorio nazionale le previsioni delle richiamate linee guida EBA, con riferimento agli aspetti non già puntualmente definiti dalla regolamentazione italiana.

2. Principi generali

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

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

L'obiettivo è pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale debbono essere disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alla banca. Essi, soprattutto quando riferiti agli addetti alle reti interne ed esterne di cui la banca si avvalga, non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina adottate dalla banca e in generale le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca si ispira, pertanto, ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivarne qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

Fra i principi generali cui la normativa fa riferimento, è stato anche introdotto l'invito alle banche a richiedere ai propri dipendenti, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi 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 nei meccanismi retributivi.

La previsione che l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione sia di competenza dell'Assemblea dei Soci è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito a costi complessivi, benefici e rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

Il presente documento è volto ad aggiornare le politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci il 24 maggio 2018 e successivamente emendate dall'Assemblea del 4 settembre 2018, in considerazione del sopravvenuto mutamento dell'assetto proprietario e dell'esigenza di adeguare i criteri di remunerazione per il 2018 al fine di supportare la fase di avvio del percorso evolutivo di Banca Interprovinciale volta ad attivare l'assetto organizzativo e ad attrarre le professionalità chiave in vista delle trasformazioni societarie e della quotazione sul mercato MTA che verranno realizzati a valle delle necessarie autorizzazioni da parte della Autorità di Vigilanza a ciò deputate.

Le presenti politiche di remunerazione sono finalizzate a fornire un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare e mira 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.

A questi fini, sono fornite, nel prosieguo del documento, le informazioni relative al personale in generale e per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (figure rilevanti), così come previsto nella Sezione VI, par. 3 della Circolare 285 della Banca d'Italia.

3. Identificazione del “personale più rilevante”

Per identificare il personale più rilevante, le banche applicano il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. L'identificazione del personale più rilevante è svolta da tutte le banche, indipendentemente dal regime applicabile al proprio personale. Questo processo consente, infatti, di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della banca.

L'identificazione del “personale più rilevante”, ossia delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, è basata sulle caratteristiche operative e organizzative della banca stessa, tenuto conto dei criteri qualitativi, ossia delle responsabilità e/o deleghe all'assunzione di rischio, e quantitativi, ossia dei livelli retributivi.

Sulla base degli standard tecnici declinati da EBA sono identificate come rilevanti le seguenti posizioni:

- membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale (ove nominato);
- il top management del gruppo e in particolare: Responsabile Divisione SME, Responsabile Divisione NPL Investment & Servicing, Responsabili delle Divisioni Retail Banking e Digital Operations, Responsabile CFO & Central Functions.
- i responsabili delle funzioni aziendali di controllo e, in particolare: Chief Risk Officer, Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit, Data Protection Officer e Responsabile HR;
- i responsabili delle funzioni di supporto e, in particolare: Responsabile Legal & Corporate Affairs, Responsabile HR, Responsabile Admin & Accounting, Responsabile Budget & Control, Responsabile Investor Relations & Strategic Planning, Responsabile ALM & Treasury e Chief Information Officer (ove nominato).

Si evidenzia che l'analisi dei criteri quantitativi non ha portato alla individuazione di ulteriori figure rispetto a quelle già identificate come personale più rilevante e per le quali verificare la possibilità di impattare in modo rilevante sui rischi della banca.

Il processo è stato aggiornato in considerazione del modello organizzativo attivato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 settembre 2018 ed i relativi esiti sono stati sottoposti al Comitato per le Remunerazioni e, quindi, al Consiglio di Amministrazione, previa verifica da parte delle funzioni di controllo preposte, in particolare la funzione Compliance e Antiriciclaggio con riferimento alla verifica dell'allineamento alle previsioni regolamentate dei criteri applicati e il CRO con riferimento alla possibilità di incidere materialmente sulle diverse categorie di rischio della Banca.

4. La remunerazione

Per "remunerazione" si intende qualunque forma di compenso - in denaro, strumenti finanziari, beni in natura (*fringe benefit*) - o sotto forma di altri benefici (ad esempio, benefici pensionistici su base individuale e discrezionale e *golden parachutes*, ecc.) - erogato direttamente o indirettamente come corrispettivo di una prestazione di lavoro o di opera professionale resa a favore della banca.

Sulla base delle disposizioni di vigilanza vigenti, sono da ricomprendere nel perimetro applicativo della norma: gli esponenti aziendali, i dipendenti, i collaboratori che a qualsiasi titolo prestino la propria attività per la banca.

4.1 Bilanciamento tra componente variabile e componente fissa

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della banca e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante.

La componente fissa deve in ogni caso essere sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante è contenuto nel limite del 100% (rapporto di 1:1).

Fanno parte della quota fissa i corrispettivi che si configurano come componente stabile e non aleatoria della retribuzione, mentre rientrano nella quota variabile i corrispettivi che possono variare in relazione alla *performance* o ad altri parametri come, ad esempio, il periodo di permanenza in azienda del dipendente.

Per i soggetti e/o gli organi che svolgono funzioni di controllo, infine, valgono le seguenti regole:

- nei confronti dei componenti del Collegio Sindacale è confermato il divieto di ogni forma di remunerazione variabile collegata alle performance della banca;
- per i responsabili delle strutture esecutive di controllo interno (CRO, *Compliance e Antiriciclaggio, Internal Auditing e Risorse Umane*) la parte variabile è contenuta nel limite del 33% della remunerazione fissa e non è collegata ai risultati delle aree sottoposte a controllo.

4.2 Approvazione e perimetro di applicazione

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione è di competenza dell'Assemblea dei Soci. In particolare l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi:

- i. le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- ii. i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option);
- iii. i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- iv) tenuto conto dei quorum aggiuntivi previsti dalla disciplina di riferimento, l'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1.

All'Assemblea è perciò sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione che il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per le Remunerazioni, propone di adottare; essa mira 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.

5. Consiglio di Amministrazione

Il sistema di remunerazione degli organi sociali si fonda nel rispetto della normativa vigente e nell'osservanza delle politiche di sana e prudente gestione della Banca, compatibili con le sue strategie di lungo periodo.

Le recenti disposizioni in materia di retribuzioni stabiliscono alcune regole precise che riguardano l'inopportunità di riconoscere retribuzioni variabili in misura consistente, pur con alcune differenziazioni, ai consiglieri non esecutivi, ai componenti del Collegio Sindacale e ai dipendenti con funzioni di controllo.

Queste prescrizioni che risultano essere più stringenti per gli amministratori non esecutivi e per i componenti del Collegio Sindacale, per la nostra banca vengono applicate nei confronti di tutti gli esponenti aziendali per i quali non è previsto alcuna retribuzione variabile legata al risultato.

Sulla base di queste considerazioni, anche nell'ambito della complessiva revisione delle politiche di remunerazione e incentivazione per il 2019, potrà essere sottoposta ad una prossima Assemblea della Banca, anche con riferimento al Consiglio di Amministrazione in carica dal 20 settembre 2018 e con riferimenti alle cariche attribuite dal Consiglio di Amministrazione in pari data, la revisione dei compensi ad oggi determinati dall'Assemblea di maggio 2018 come segue:

Presidente	€ 76.000
Vice Presidenti (ove nominati)	€ 46.000
Altri Amministratori	€ 20.000

oltre ad un gettone di presenza € 200 a seduta, consiliare o endoconsiliare, con la precisazione che, in caso di più sedute nel corso della stessa giornata, saranno erogati al massimo due gettoni.

Resta confermata la presenza di una polizza Director and Officers ("D&O") per tutti gli esponenti aziendali estesa anche ai Dirigenti e ai responsabili di funzioni che possono essere esposte a rischi.

Viene, inoltre, previsto che il plafond assegnato ai componenti del Consiglio di Amministrazione, da utilizzare nel caso in cui dovessero emergere situazioni per cui fosse necessario attribuire compiti particolari, non previsti né prevedibili ex ante, agli esponenti aziendali, venga confermato in complessivi euro 30.000 (plafond totale, comprensivo dell'emolumento per la carica da Amministratore Delegato e degli eventuali emolumenti aggiuntivi per i membri dei Comitati intraconsiliari).

6. Collegio Sindacale

Si premette che per la definizione del compenso per i sindaci sono state prese a base le norme introdotte dal D.M. n. 169/2010, le quali stabiliscono, all'art. 37, che il compenso sia determinato in relazione a:

- attività di cui agli artt. 2403, primo comma e 2404 del codice civile;
- redazione della relazione al bilancio dell'esercizio precedente;
- partecipazione alle riunioni del Consiglio di amministrazione o dell'Assemblea e del Collegio sindacale, ad esclusione di quelle relative al bilancio annuale e alle riunioni periodiche di legge e tenuto conto di indicatori espressamente individuati dallo stesso articolo.

A decorrere dalla data dell'Assemblea tenutasi il 22 maggio 2015, per l'intero triennio di attività, il Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea dei soci nella stessa data, ha diritto ai seguenti compensi:

Presidente	€ 40.000
Sindaci effettivi (ciascuno)	€ 27.000

Restano confermati anche i gettoni di presenza previsti – in conformità del suindicato criterio - per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione e ai singoli Comitati, nella misura di € 400 a seduta, con un massimo di due gettoni per giornata.

7. Comitati consultivi e altri organi delegati

Attualmente sono attivi i seguenti Comitati endoconsiliari, istituiti nel Consiglio di Amministrazione del 10 ottobre 2018:

- Comitato Nomine
- Comitato per le Remunerazioni
- Comitato per le Operazioni con Parti Correlate e Soggetti Collegati
- Comitato Rischi

E' presente, inoltre, anche un comitato manageriale cui sono delegati poteri deliberativi in materia di credito e di investimento in portafoglio NPL.

8. Personale

8.1 Criteri per la definizione della retribuzione

Come accennato, la remunerazione rappresenta uno dei più importanti fattori per attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa nel medio e lungo termine.

La trasparenza, anche in campo retributivo, contribuisce al sereno e proficuo svolgimento dell'attività del personale, alla sua motivazione e all'impegno profuso, fattori che risultano determinanti per le prospettive di successo dell'azienda.

In ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le prassi di remunerazione che la Banca ha adottato sono in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi della funzione di proposta e consultiva del Comitato per le Remunerazioni, assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni.

In tale ambito, ferme le competenze attribuite all'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione:

- sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; il direttore generale (ove nominato); i responsabili delle principali linee di business; 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.

Il Consiglio di Amministrazione si avvale della funzione propositiva e consultiva del Comitato per le Remunerazioni che, in tale ambito:

- ha compiti di proposta relativamente ai sistemi di remunerazione dei soggetti la cui remunerazione è definita dal Consiglio di Amministrazione;
- contribuisce alla determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'Organo con funzione di controllo;
- collabora con gli altri comitati;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro all'Assemblea sull'attività svolta;
- prepara la documentazione da sottoporre all'Assemblea per le relative decisioni;
- accerta 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.

In tale ambito:

- la Funzione Risorse Umane contribuisce all'elaborazione della politica di remunerazione e ne cura l'applicazione, coerentemente con l'esigenza della banca di attrarre e mantenere le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, nel contempo, sostenere la sana e prudente gestione del rischio.
- la Funzione di Compliance e Antiriciclaggio effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del codice etico adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- il Chief Risk Officer supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca e 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. Contribuisce, inoltre, al processo di identificazione dei risk takers per gli aspetti afferenti la verifica della materialità della contribuzione al rischio da parte dei titolari di deleghe;
- la Funzione di Revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

Le Funzioni Aziendali di Controllo riferiscono sui risultati delle verifiche e valutazioni effettuate agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività delle funzioni in argomento tiene conto dei compiti e delle attività sopra richiamate.

8.2 Retribuzione fissa

La componente fissa della retribuzione del personale è costituita dalle seguenti componenti:

- la retribuzione annua lorda (RAL), correlata alle dimensioni e complessità governate;
- possibili indennità di ruolo/funzione, volte a riconoscere la professionalità apportata, correlate al mantenimento della titolarità del ruolo e declinate in linea con le previsioni regolamentari applicabili;
- componenti specifiche della remunerazione finalizzate a preservare il valore del know how commerciale e/o competenze specialistiche (patti di permanenza e/o non concorrenza erogati in costanza di rapporto di lavoro; in questo modo il dipendente si impegna a fornire, in caso di dimissioni volontarie, rispettivamente un periodo di preavviso superiore a quello previsto contrattualmente e a non svolgere attività in concorrenza nei confronti del Gruppo;
- benefici declinati per categorie di beneficiari e disciplinati in apposita regolamentazione;
- possibili compensi di natura ricorrente per collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato.

8.3 Retribuzione variabile

La remunerazione variabile rappresenta la componente della remunerazione correlata alla performance e/o altri fattori, non ricompresa nella remunerazione fissa o ricorrente, e pertanto attribuita ed erogata in linea con le previsioni regolamentari in tema di remunerazione variabile applicabili a Banca Interprovinciale, tenuto conto della dimensione e limitata complessità (in considerazione del livello degli attivi, infatti, Banca Interprovinciale è classificata tra gli intermediari minori e, pertanto, nell'ambito della disciplina complessiva applicabile anche agli intermediari minori, può disapplicare alcune delle previsioni più stringenti, con particolare riferimento all'obbligo di erogare parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari e mantenere, laddove opportuno, il principio di differire l'erogazione di parte della remunerazione variabile).

L'Assemblea dei soci del 4 settembre ha deliberato – con riferimento alla politica di remunerazione previgente in tema di MBO e di remunerazione variabile correlata agli obiettivi raggiunti - la verifica dei risultati e delle condizioni raggiunte al 31 agosto 2018 e l'erogazione della remunerazione variabile maturata, da effettuarsi successivamente al 31 dicembre 2018 per il periodo gennaio-settembre 2018).

Le componenti classificabili nell'ambito della remunerazione variabile previste con riferimento all'assetto organizzativo, proprietario e al personale e collaboratori in essere a partire dal 1° ottobre 2018 (in aggiunta alle previsioni applicabili in virtù della contrattazione collettiva) sono le seguenti:

- sistema premiante volto a riconoscere il contributo apportato nella fase di transizione verso la trasformazione societaria e la quotazione sul mercato MTA la cui partecipazione è potenzialmente estesa a tutto il personale non dirigente, ferma restando la compatibilità con le previsioni regolamentari in tema di requisiti patrimoniali e liquidità (di seguito sono descritti i meccanismi di allineamento al rischio ex-ante ed i criteri volti ad identificare i contributi apportati);
- bonus di retention, di carattere eccezionale, volto a trattenere competenze mirate (in caso di assegnazione a personale più rilevante, la relativa proposta è sottoposta al parere del Comitato per le Remunerazioni e deliberata dall'Amministratore Delegato);
- possibili entry bonus e/o buyout, riconoscibili unicamente entro un anno dall'assunzione.

Le presenti politiche di remunerazione e incentivazione hanno l'obiettivo di definire le linee guida per i sistemi di remunerazione variabile nella fase di transizione verso il nuovo assetto societario. Il personale più rilevante ed i restanti dirigenti non partecipano al suddetto sistema premiante e, per il 2018, non sono destinatari di sistemi incentivanti.

8.4 Il sistema premiante

Il sistema premiante previsto specificatamente per il 2018 ha l'obiettivo di riconoscere il contributo del singolo dipendente ai driver di sviluppo strategico del Gruppo. In particolare, tale sistema persegue i seguenti obiettivi:

- declinare la remunerazione variabile in considerazione della specificità e del contributo individuale al raggiungimento dei risultati della banca e/o della funzione di appartenenza;
- focalizzare e motivare al raggiungimento dei driver di sviluppo e di trasformazione per assicurare l'orientamento alla creazione del valore per la Banca, per gli azionisti e per tutti gli stakeholders;
- garantire la compatibilità con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della Banca.

Condizioni di attivazione

L'attivazione del sistema premiante è collegato alla verifica del rispetto dei requisiti di adeguatezza patrimoniale e di liquidità, tenuto conto del livello di tolleranza definito dalla Banca.

La misurazione delle performance

I rispettivi responsabili valutano la contribuzione da parte di ciascuno ai driver di sviluppo e di trasformazione della Banca. Tra gli elementi oggetto di valutazione una particolare attenzione deve essere posta alla sana e prudente gestione delle diverse categorie di rischio ed alla conformità al codice etico e alla normativa interna ed esterna di riferimento.

La relativa valutazione è oggetto di un processo di calibrazione volto ad armonizzare i criteri di identificazione dei diversi livelli di contribuzione. Il premio effettivo viene definito declinando l'opportunità di remunerazione specifica per la figura professionale/seniority di riferimento rispetto all'esito della calibrazione e tenuto conto del bonus pool disponibile. La misurazione delle performance avviene su più dimensioni per allineare i comportamenti individuali al sistema valoriale che Banca Interprovinciale intende attivare nel percorso di trasformazione e bilanciare gli interessi dei diversi stakeholders in una logica di sostenibilità complessiva nel lungo termine.

Il pagamento del bonus

Il bonus maturato viene erogato per il 100% in contanti up-front a condizione che il beneficiario abbia in essere un rapporto di lavoro con la Società o altra Società del Gruppo e non sia dimissionario al momento del pagamento del Premio.

8.5 Allineamento al Rischio della Remunerazione Variabile Annuale

Allineamento al rischio ex ante

L'intera remunerazione variabile (ad eccezione degli entry bonus e/o buyout) è soggetta alla verifica di compatibilità con i requisiti patrimoniali o di liquidità almeno pari al livello di tolleranza.

La remunerazione variabile eventualmente riconosciuta nell'ambito del sistema premiante descritto è condizionata alla rilevazione del contributo di ciascuno alla fase di transizione in atto.

Allineamento al rischio ex post (malus e clawback)

La remunerazione variabile riconosciuta nell'ambito del sistema premiante descritto oppure a fini di retention può essere ridotta fino all'azzeramento in caso di evidenza di compliance breach individuali, a seguito di rilievi gravi da parte delle funzioni di controllo o da parte delle autorità di vigilanza. In particolare, al verificarsi di tali rilievi, l'Amministratore Delegato, sentito il Responsabile Risorse Umane, potrà valutare eventuali decurtazioni, fino all'azzeramento, del bonus stesso.

In caso tali rilievi siano relativi al personale afferente le funzioni di controllo oppure al personale più rilevante, le relative decisioni sono adottate previo parere del Comitato per le Remunerazioni.

L'intera remunerazione variabile attribuita, in linea con le previsioni vigenti, è soggetta ad obbligo di restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento, di comportamenti posti in essere dai dipendenti durante il periodo di riferimento della remunerazione variabile, che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata "significativa", ovvero pari allo 0,5% del patrimonio di vigilanza, di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 ess. Del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

9. Divieto di strategie di hedging

Il personale è tenuto a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla presente Politica.

10. Collaborazioni e incarichi professionali

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Il rapporto con i collaboratori è regolato in base ad un "contratto tipo" in cui vengono specificate le attività da svolgere e il compenso pattuito.

Coerentemente con la disciplina regolamentare, anche i collaboratori sono analizzati nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante e, se identificati tra i risk takers, soggetti alla relativa disciplina.

11. Consulenti, Agenti finanziari, mediatori

Per gli agenti in attività finanziaria, consulenti finanziari ed eventuali mediatori, diversi dai dipendenti della banca, la remunerazione è di norma "ricorrente", riferita all'operatività tipica del consulente/agente/mediatore e, quindi, non comprensiva di meccanismi incentivanti (a titolo di esempio, rientrano tra i compensi ricorrenti i compensi riconosciuti sulla base di una percentuale "fissa" dei volumi apportati e/o della redditività generata dal business riferito).

Coerentemente con la disciplina regolamentare, anche i Consulenti, Agenti finanziari e/o mediatori sono analizzati nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante e, se identificati tra i risk takers, soggetti alla relativa disciplina.

12. Compensi per conclusioni anticipate del rapporto di lavoro e/o cessazione anticipata della carica

Banca Interprovinciale, in occasione e connessione alla cessazione del rapporto di lavoro, può riconoscere ai singoli dipendenti trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto dovuto ai sensi delle disposizioni di legge vigenti e di contrattazione collettiva nazionale e aziendale applicabili (tra cui, il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso, l'eventuale indennità sostitutiva di ferie maturate e non godute, etc.).

Tali compensi sono qualificabili come "Golden Parachute" ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, per il personale nei confronti del quale la medesima trova applicazione.

I Golden Parachute costituiscono incentivi che possono essere pattuiti tra la Banca ed i singoli dipendenti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (nel caso di contratto a tempo determinato, prima della scadenza naturale del contratto) o per la cessazione anticipata della carica a condizione che vi sia un'iniziativa e/o un interesse della Banca in tal senso.

Conseguentemente, in ipotesi di dimissioni volontarie o in ogni altra ipotesi in cui la corresponsione non risulti conforme agli interessi della Banca, non vi sono i presupposti per la pattuizione tra le parti di siffatti incentivi.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 24 mensilità di remunerazione fissa declinate prendendo in considerazione i risultati complessivi della Banca e le performance individuali.

Tale importo è in ogni caso contenuto nell'ambito del limite massimo di € 1.100.000,00.

La Banca, inoltre, di norma non stipula patti di non concorrenza. Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per la Banca, si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica.

In caso di stipula di eventuali patti di non concorrenza, per il corrispettivo viene preso a riferimento un limite massimo pari a un'annualità della retribuzione annua lorda. Tale compenso, sulla base della regolamentazione in vigore, è ricompreso nell'ambito del limite massimo definito.

I compensi eventualmente riconosciuti a titolo di golden parachute sono erogati, in contanti, di norma entro un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica oppure, con riferimento alle eventuali componenti relative a patti di non concorrenza, nei tempi definiti dal patto medesimo. Nel caso in cui tali compensi siano riconosciuti a personale più rilevante, il Comitato per le Remunerazioni potrà valutare l'eventuale applicazione di meccanismi di differimento e/o malus in considerazione dell'ammontare complessivo riconosciuto e dell'evento che ha portato alla conclusione anticipata di rapporto di lavoro e/o cessazione anticipata della carica.

Le modalità di definizione ed erogazione sono adeguate nel tempo in considerazione della evoluzione delle caratteristiche e complessità della Banca e tenuto conto della evoluzione del quadro regolamentare applicabile.

I compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime regole di clawback previste per la remunerazione variabile, in particolare, la Banca si attiva per la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento, di comportamenti posti in essere dai dipendenti, amministratori o collaboratori beneficiari dei medesimi in costanza del rapporto di lavoro che abbiano comportato per la Banca una perdita considerata "significativa", ovvero pari allo 0,5% del patrimonio di vigilanza, di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 ess. Del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

Nell'ottica della Banca, l'erogazione dei compensi di cui al presente punto in favore di un proprio dipendente o collaboratore si inserisce in un quadro di perseguimento del migliore interesse aziendale. Viene dunque valutato il rapporto tra costi e benefici in relazione alla permanenza o meno di una specifica risorsa all'interno del perimetro aziendale.

Non sono attivi accordi che vincolano la Banca al pagamento di compensi per la cessazione anticipata rispetto alla scadenza del mandato di amministratori del Consiglio di amministrazione e dei sindaci.