



BANCA VALSABBINA

**Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione
sul punto 4 all'ordine del giorno**

Informativa sull'applicazione delle Politiche di Remunerazione nell'esercizio 2020; approvazione nuovo documento sulle Politiche di Remunerazione



BANCA VALSABBINA

RELAZIONE INFORMATIVA SUI SISTEMI E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2020

1. PREMESSA

La presente relazione è finalizzata a fornire all'Assemblea un'informativa in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

Nell'intento di assicurare la dovuta trasparenza ai Soci ed in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente, il documento riporta informazioni quantitative aggregate e, ove richiesto, individuali, per le singole tipologie di soggetti indicati, riferite alle remunerazioni erogate dalla Banca nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

Gli obblighi di informativa riguardano, in particolare, le remunerazioni erogate al "Personale più Rilevante".

Le informazioni sono indicate in applicazione del principio di proporzionalità che tiene conto delle dimensioni degli intermediari, della loro organizzazione interna e della natura, portata e complessità dell'attività svolta.

2. I PRINCIPI GENERALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Le Politiche di Remunerazione della Banca, ispirate ai valori di sana e prudente gestione e redatte in ottemperanza alle disposizioni normative e nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, dal contratto integrativo aziendale e dagli accordi stipulati a livello aziendale, sono orientate al miglioramento della performance aziendale ed alla creazione di valore nel tempo e si fondano sui seguenti capisaldi:

- attribuire un adeguato riconoscimento al merito, al valore aggiunto del contributo fornito, alla competenza, alle responsabilità attribuite ed all'impegno profuso dal top management e dal personale ai vari livelli;
- motivare la crescita del personale a vari livelli;
- attrarre verso la Banca e mantenere figure manageriali e collaboratori aventi professionalità e competenze adeguate alle esigenze gestionali, nella consapevolezza che i risultati aziendali dipendono, tra l'altro, dalle capacità e dal valore del management e del personale a vari livelli;
- mantenere un corretto bilanciamento fra le componenti retributive fisse e quelle variabili, con una netta prevalenza delle prime rispetto alle seconde;



BANCA VALSABBINA

- garantire che i sistemi retributivi adottati siano in linea con le politiche di prudente gestione del rischio della Banca e con le sue strategie di medio e lungo periodo per garantire una crescita sostenibile della stessa;
- mantenersi entro le condizioni medie praticate sul mercato dalle banche di tipologia e dimensioni comparabili;
- elaborare sistemi retributivi che, con specifico riferimento alla remunerazione variabile, adottino criteri prevalentemente qualitativi che riflettano la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti;
- adottare criteri obiettivi rispetto al personale di volta in volta considerato;
- adottare criteri qualitativi obiettivi che tengano anche conto dei rendimenti degli strumenti finanziari consigliati come elemento che concorre alla valutazione della qualità del servizio di consulenza in materia di investimenti;
- garantire che i sistemi retributivi adottati non siano incompatibili con il dovere di agire nell'interesse dei clienti e che non incentivino i soggetti addetti alle reti di vendita e consulenza a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare strumento finanziario qualora possa essere offerto, tenendo conto della specifica posizione e profilo del singolo cliente, un altro strumento finanziario che sia più adatto alle esigenze di quest'ultimo;
- assicurare che il personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità che comunque aggirino le Disposizioni di Vigilanza vigenti, evitando comportamenti elusivi, anche richiedendo al "Personale più Rilevante" di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- assicurare che il personale non si avvalga 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, individuando, in particolare le operazioni e gli investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati a tal fine dal "Personale più Rilevante" .

3. IL PROCESSO DI ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Il processo relativo all'applicazione di quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci è stato presidiato dagli Organi sociali e dalle competenti strutture aziendali.

In particolare nel processo di attuazione delle Politiche di Remunerazione sono intervenuti:



BANCA VALSABBINA

- il Servizio Personale che ha raccolto e fornito i dati necessari alle valutazioni;
- il Servizio Risk Management che ha vigilato sul necessario collegamento tra remunerazione e redditività corretta per il rischio. Il Servizio ha altresì assicurato le informazioni necessarie a segnalare puntualmente gli indicatori di performance previsti nelle Politiche di Remunerazione;
- il Servizio Internal Audit che ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie rilevate, sono state portate a conoscenza degli Organi aziendali e delle Funzioni competenti per la valutazione della rilevanza delle stesse ai fini di una pronta informativa a Banca d'Italia nonché per l'adozione di eventuali misure correttive;
- il Direttore Generale e il Consiglio di Amministrazione che, secondo i poteri di delibera ad essi attribuiti hanno determinato gli importi della remunerazione variabile da riconoscere ai dipendenti;
- l'Assemblea ordinaria chiamata a stabilire i compensi fissi per i componenti del Consiglio di Amministrazione ed il compenso del Collegio sindacale;
- il Consiglio di Amministrazione che ai sensi dell'art. 34 dello Statuto stabilisce, inoltre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre il compito di riferire all'Assemblea dei Soci, convocata per l'approvazione del bilancio, in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione, disaggregando per categorie di personale più rilevante, le informazioni richieste dalle Disposizioni di Vigilanza.

In tale sede, il Consiglio riferisce anche gli esiti della verifica condotta dal Servizio Internal Audit sopra indicata e sulle eventuali misure correttive adottate.

4. LA STRUTTURA GENERALE DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La remunerazione di tutto il Personale dipendente della Banca è costituita, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, da una parte fissa e da una parte variabile.

Tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

La rilevanza della componente fissa, sempre garantita all'interno della remunerazione, è comunque tale da ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio.

La remunerazione del Personale dipendente prevede, per tutti gli inquadramenti:

- una componente fissa, di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto;
- una parte variabile non discrezionale, riconosciuta ed erogata, di norma, a tutto il personale



BANCA VALSABBINA

dipendente, normalmente parametrata all'inquadramento dell'avente diritto, costituita dal premio aziendale (bonus contrattualizzato);

- una parte variabile assegnata a livello individuale, definita utilizzando i criteri individuati per ciascuna "categoria" di personale (bonus individuale).

A livello generale, al Personale dipendente sono riservate agevolazioni diversificate per inquadramento, legate ad alcuni prodotti e servizi bancari (mutui e prestiti a tassi agevolati).

Per tutti i dipendenti sono state stipulate, inoltre, polizze assicurative il cui costo è, parzialmente o interamente, sostenuto dalla Banca e sono altresì previsti trattamenti pensionistici integrativi.

5. INFORMAZIONI GENERALI SULLA REMUNERAZIONE EROGATA NEL 2020

L'esercizio 2020 è stato caratterizzato dalla Pandemia da Covid – 19 che ha causato la più grande crisi sanitaria, economica e sociale dell'era contemporanea che ha determinato, fra l'altro un forte rallentamento dell'economia. Nel rispetto del proprio modello di business la Banca ha da subito approntato un piano operativo che garantisca continuità di servizio alla clientela avviando, anche alla luce dei provvedimenti di sostegno governativi finalizzati a contenere la crisi, numerose iniziative per sostenere le famiglie e le imprese in difficoltà. In tale contesto, la Banca ha altresì attuato, con uno sforzo notevole e con il supporto di un "Comitato di Crisi" appositamente costituito al proprio interno, tutte le misure necessarie ed opportune per tutelare la salute e la sicurezza degli esponenti aziendali, dei propri dipendenti e dei clienti.

Le misure adottate a sostegno dell'operatività, hanno consentito alla Banca sia di registrare risultati positivi in corso d'anno sia di garantire ai propri dipendenti lo svolgimento dell'attività lavorativa in sicurezza, tutelando in questo modo anche la clientela.

La remunerazione variabile erogata al Personale nel 2020 comprende l'importo riconosciuto al Personale con riferimento all'esercizio 2019, definito all'interno di un plafond stanziato a tale fine dal Consiglio di Amministrazione nel bilancio chiuso al 31/12/2019 oltre ad un riconoscimento a valere sul 2020 erogato a particolari figure che hanno ricoperto un ruolo fondamentale nella gestione dell'emergenza epidemiologica, riferito all'esercizio 2020.

Le determinazioni relative alle remunerazioni del Personale sono state assunte:

- tenendo conto della raccomandazione formulata dall'Organo di Vigilanza in merito alla Remunerazione variabile;
- in un contesto che ha richiesto comunque di premiare il contributo delle professionalità che si sono particolarmente distinte nell'esercizio 2019.



BANCA VALSABBINA

In particolare si specifica che nell'esercizio 2020 la remunerazione variabile dei componenti della Direzione Generale riferita all'esercizio 2019 è stata definita ed erogata nel mese di marzo 2020 mentre per il restante "Personale più rilevante" è stata deliberata nel mese di luglio 2020 ed erogata nel mese di agosto.

6. INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE EROGATA NEL 2020 AL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

Nel presente paragrafo si forniscono, in forma aggregata, i dati relativi alla remunerazione erogata nel 2020 al "Personale più Rilevante".

Banca d'Italia definisce "Personale più Rilevante" qualunque categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

A seguito del processo di autovalutazione, condotto dal Consiglio di Amministrazione, opportunamente documentato e formalizzato sono stati compresi nella categoria del personale più rilevante n. 31 persone, di cui n. 10 appartenenti agli organi societari e n. 21 al personale dipendente.

Tra i soggetti più Rilevanti, appartenenti al personale dipendente della Banca, n. 2 soddisfano sia i criteri quantitativi che i criteri qualitativi indicati nel Regolamento, mentre i restanti n. 18 soddisfano unicamente i criteri qualitativi.

Rientrano nel Perimetro del "Personale più Rilevante":

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti della Direzione Generale;
- i Responsabili della Divisione Business, della Divisione Rete Territoriale, della Divisione Credito Anomalo (che è anche soggetto preposto alla trattazione dei reclami) e della Divisione Risorse ed il Vice Responsabile della Divisione Business al quale riportano direttamente unità operative aziendali importanti;
- i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (Risk Management Pianificazione & Controllo, Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio in quanto componenti del sistema dei controlli interni);
- i Responsabili dei Settori Commerciale, Crediti e Finanziario, considerate unità operative aziendali rilevanti;
- i Responsabili del Servizio Precontenzioso e del Servizio Monitoraggio Andamentale in quanto Responsabili, con il Responsabile della Divisione Credito Anomalo, dei centri decisionali coinvolti nella gestione degli NPL;
- i Responsabili del Servizio Personale, del Settore Amministrativo, del Servizio Organizzazione e del



BANCA VALSABBINA

Servizio Legale e Contenzioso, come previsto dal Regolamento delegato (UE) n. 604 in vigore dal 26 giugno 2014;

- il Responsabile Private Banking in quanto l'art. 27 comma 2 del Regolamento delegato (UE) n. 56 del 25 aprile 2016 prescrive che le Politiche di Remunerazione devono applicarsi a tutto il Personale più Rilevante che ha un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o accessori o sulla condotta aziendale, nella misura in cui la retribuzione di tali soggetti e gli incentivi analoghi di cui godono possa creare un conflitto di interesse che li incoraggi ad agire contro gli interessi dei clienti.

Le risultanze di tale processo sono state poi portate a conoscenza dell'Assemblea del 29 giugno 2020 nell'ambito dell'approvazione delle Politiche di Remunerazione nelle quali sono stati dettagliati i soggetti che rientrano nel perimetro del "Personale più Rilevante".

Le Politiche di Remunerazione prevedono che la parte variabile da riconoscere a tali figure, fatta eccezione per il personale delle Funzioni aziendali di controllo e del Servizio Personale, sia determinata facendo riferimento ad indicatori di performance corretti per il livello di rischio sostenuto dalla Banca per conseguire un determinato livello di redditività.

Si evidenzia che l'impianto delle Politiche di Remunerazione è calmierato da indicatori che prevedono, al verificarsi di eventi che abbiano un impatto sulla situazione economico-patrimoniale della Banca, un'automatica riduzione (o azzeramento) della componente variabile della remunerazione da riconoscere alle figure apicali.

Si ricorda infatti che la parte variabile della remunerazione di tali figure è determinata, in percentuale, sulla media del risultato di esercizio degli ultimi tre anni tenendo conto dei livelli conseguiti per gli indicatori CET 1 RATIO ed LCR come definiti nella RAF Policy.

La Politica adottata dalla Banca prevede, nel concreto, che qualora i valori degli indicatori CET 1 Ratio ed LCR Ratio non rispettino i livelli di risk appetite definiti dalla Raf Policy si applichino automaticamente al valore massimo della remunerazione variabile riconoscibile a tale tipologia di Personale le riduzioni previste dalla Policy.

Non essendosi realizzata nel corso del 2020, alcuna condizione presupposto, l'importo massimo erogabile a titolo di remunerazione variabile non ha subito alcuna revisione.

Per quanto concerne la componente variabile della retribuzione dei Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo e del Servizio Personale, si precisa invece che, sempre le Politiche di remunerazione, sulla base di valutazioni di prudente gestione del conflitto d'interesse che escludono, per tali figure, il collegamento della retribuzione variabile all'effettivo risultato di gestione della Banca e alla performance individuale misurata



BANCA VALSABBINA

per risultati quantitativi, prevedono, una parte variabile contenuta, precisando, in particolare che la remunerazione variabile delle Funzioni di Controllo non può superare 1/3 del totale della retribuzione fissa percepita nell'anno di riferimento cui è collegata la remunerazione variabile, remunerativa e non incentivante.

La parte variabile della remunerazione della Direzione Generale e dei Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo viene determinata dal Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale.

Per gli altri soggetti rientranti nel perimetro del "Personale più Rilevante" la proposta viene formulata al Consiglio di Amministrazione dal Direttore Generale.

Di seguito si riportano le informazioni quantitative, relative alle remunerazioni del "Personale più Rilevante".

Constatato che nel 2020 si sono verificate tutte le condizioni per l'erogazione della remunerazione relativa al 2019, sono stati erogati a tali figure, nel rispetto delle Politiche di Remunerazione gli importi di seguito indicati.

Nel rispetto di quanto previsto dalle Politiche di remunerazione redatte in ottemperanza di quanto indicato dalla Circolare 285/2013 ed approvate dall'Assemblea dei Soci, la remunerazione variabile del "Personale più Rilevante" di importo superiore ad euro 50.000 è stata erogata secondo le regole di seguito riportate:

- una quota pari ad almeno il 25% del totale della remunerazione variabile è stata corrisposta in strumenti finanziari;
- il pagamento del 20% del totale della remunerazione variabile erogata in contanti e del 20% del totale della remunerazione variabile erogata in strumenti finanziari è stato differito in due anni.

Si specifica che in relazione a quanto sopra indicato alcuni soggetti hanno quindi percepito oltre alla quota di competenza dell'esercizio 2019, anche la parte differita della remunerazione variabile deliberata nel corso del 2019 e nel corso del 2018 riferita rispettivamente agli esercizi chiusi al 31/12/2018 e al 31/12/2017, alla quale nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e delle Politiche di Remunerazione all'epoca vigenti, era stato applicato il differimento



BANCA VALSABBINA

In relazione a quanto sopra riportato si fornisce quindi, per importi aggregati, lo schema di distribuzione dei compensi del “Personale più Rilevante”.

(importi in migliaia di euro)	2020		FISSO	VARIABILE	di cui:					FISSO %	VARIABILE%		Erogazioni riferite ad anni precedenti
	Num.	Importo			premio aziendale	una tantum contanti	una tantum strumenti finanziari	una tantum contanti differiti	una tantum strumenti finanziari differiti		una tantum contanti differiti	una tantum strumenti finanziari differiti	
ALTA DIREZIONE (Direttore Generale-Vice Direttore Generale/Condirettore.)	2	967	580	387	17	222	74	55	19	60,00	40,00	34	11
PERSONALE PIU' RILEVANTE (escluse le funzioni di controllo) Responsabili: Divisione Business, Rete Territoriale Credito Anomalo, Settori: Commerciale, Crediti, Finanziario, Amministrativo, Servizi: Organizzazione, Legale e Contenzioso, Precontenzioso, Monitoraggio Andamentale Private Banking Vice Responsabile Divisione Business	15	1.544	1.353	191	46	145				87,64	12,36		
PERSONALE PIU' RILEVANTE - FUNZIONI DI CONTROLLO Responsabili Servizi: Internal Audit, Risk Management, Compliance, Antiriciclaggio, Divisione Risorse e Servizio Personale	6	746	588	158	18	140				78,87	21,13		
Totale	23 (*)	3.257	2.521	736						77,39	22,61		

(*) La somma tiene conto anche dei soggetti che sono stati compresi temporaneamente nel “Perimetro del Personale più Rilevante”.



BANCA VALSABBINA

7. REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA E DI CIASCUN COMPONENTE DELL'ORGANO DI GESTIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEL VICE DIRETTORE GENERALE

Si forniscono di seguito le informazioni relative alla remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo con funzione di Supervisione Strategica e di ciascun componente dell'Organo con funzione di gestione, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale, nominato il 28 ottobre 2020 Condirettore.

Al fine di agevolare la lettura dei dati sotto indicati si precisa che il Consiglio di Amministrazione, unico organo al quale è attribuita la funzione di supervisione strategica, è responsabile anche della gestione della Banca. Tale responsabilità viene condivisa con il Direttore Generale che partecipa alla funzione di gestione.

In relazione a quanto sopra si riportano di seguito i dati relativi alla remunerazione complessiva corrisposta nel 2020 al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai Consiglieri di Amministrazione, al Direttore Generale e all'allora Vice Direttore Generale.

In merito alla remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, si ricorda che ai sensi dell'Art. 34 dello Statuto vigente "L'Assemblea determina annualmente il compenso del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio in corso". L'Assemblea dei Soci del 29 giugno 2020 aveva deliberato di destinare al Consiglio di Amministrazione, per l'esercizio 2019, una remunerazione complessiva di euro 600.000.

Nell'ambito di tale importo complessivo, il Consiglio di Amministrazione ha poi determinato, ai sensi dell'art. 34 dello Statuto vigente, il compenso da corrispondere a ciascun Consigliere, tenendo conto dei diversi livelli di competenza e responsabilità e della rilevanza ed estensione dell'impegno concretamente richiesto per l'assolvimento degli incarichi.

In particolare il Consiglio ha determinato i compensi specifici riferiti alle particolari cariche - intendendosi per tali quelle di Presidente e Vice Presidente.

Importi in euro/000	2020		
	Num.	Importo Totale	Benefit
Presidente	1	150	3
Vice Presidente	1	72	
Altri Amministratori	8	378	
TOTALE REMUNERAZIONE ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA	10	600	3

Le Politiche di Remunerazione non prevedono per gli Amministratori piani di incentivazione o componenti di remunerazione variabile basati sulle performance aziendali.



BANCA VALSABBINA

Per quanto riguarda invece la determinazione della remunerazione del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale (attuale Condirettore Generale), della quale si riporta di seguito l'importo complessivo deliberato.

Direttore Generale	1	577
Vice Direttore Generale	1	390

Non esistono all'interno della Banca soggetti ai quali è stata erogata una remunerazione complessiva superiore al milione di euro.

8. INFORMATIVA SULLA REMUNERAZIONE COMPLESSIVA EROGATA AL PERSONALE DIPENDENTE

Si forniscono di seguito informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del personale dipendente della Banca suddivise per aree di attività.

Relativamente alla remunerazione variabile da riconoscere al restante Personale dipendente si precisa che l'importo a livello individuale viene definito dal Direttore Generale, che si avvale dell'istruttoria condotta dal competente Servizio Personale sulla scorta delle proposte formulate dai Responsabili delle varie unità operative e portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione.

Il rapporto tra la componente fissa della remunerazione individuale e quella variabile è determinato nella misura massima di 1:1, fatta eccezione per il Personale delle Funzioni aziendali di Controllo per i quali, nel rispetto delle Disposizioni Vigenti, la componente variabile della remunerazione non può superare 1/3 del totale della retribuzione fissa percepita nell'anno di riferimento cui è collegata la remunerazione variabile.

FUNZIONE	FISSO	VARIABILE	TOT	% FISSO	% VARIABILE	Num.
Direzione Generale	580	387	967	60,00%	40,00%	2
Funzioni aziendali di controllo	1.205	118	1.323	91,08%	8,92%	23
Funzioni di gestione dei comparti di attività e dei canali distributivi	26.678	2.551	29.229	91,27%	8,73%	591
<i>Di cui:</i> <i>Rete Commerciale e Aree Territoriali</i>	20.853	1.944	22.797	91,48%	8,52%	473
Funzioni di supporto operativo + Servizi in staff	4.141	380	4.521	91,60%	8,40%	84
TOTALE	32.604	3.436	36.040	90,47%	9,53%	700
COSTO SOMMINISTRAZIONE			726			10



BANCA VALSABBINA

Tenuto conto del valore degli importi, le somme sopra indicate, sono state erogate *up front*, fatta eccezione per la remunerazione variabile riconosciuta alla Direzione Generale.

Si segnala che nel corso del 2020 sono stati erogati complessivi euro 286,5 mila a 5 soggetti rientranti nella categoria del restante Personale Dipendente, uno dei quali compreso nel perimetro del “Personale più Rilevante”, a titolo di incentivo all’esodo o a seguito di accordi transattivi.

Si precisa che le somme corrisposte rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali, favoriscono l’adesione a misure di sostegno previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva, non hanno prodotto effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale e sono stati corrisposti a fronte di accordi che prevedono una clausola di *claw back*.

9. ESITI DELLE VERIFICHE DELLA FUNZIONE AZIENDALE DI CONTROLLO INTERNO SULL’ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La Funzione di controllo interno, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza, ha condotto una verifica in merito alla rispondenza di quanto applicato dalla Banca in materia di retribuzioni, alle Politiche di Remunerazione approvate ed alla normativa vigente riscontrando una sostanziale conformità della Banca. Il Collegio Sindacale è stato costantemente informato, dalla Funzione di controllo interno della Banca, sulle verifiche condotte in materia di politiche di remunerazione e incentivazione nonché sugli esiti delle stesse.

10. CONCLUSIONI

Il Consiglio di Amministrazione, alla luce di quanto illustrato, ritiene che la Banca abbia operato coerentemente con le politiche retributive e con le esigenze di sana e prudente gestione aziendale, con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di medio e lungo periodo.

Nell’attuazione delle politiche di remunerazione è stata attribuita alla parte variabile un’incidenza contenuta sul totale della retribuzione. I sistemi di remunerazione aziendale si inseriscono quindi in un contesto di equilibrio e di sostenibilità dei risultati aziendali di medio-lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene pertanto che le politiche retributive attuate dalla Banca siano rispettose dei principi e delle linee guida indicate dalla normativa di Vigilanza.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE



BANCA VALSABBINA

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE ADOTTATE A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA, GESTIONE E CONTROLLO E DEL RESTANTE PERSONALE.

1. PREMESSA

Il presente documento definisce il sistema di remunerazione adottato da Banca Valsabbina con l'obiettivo di pervenire a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo ed evitare che gli eventuali incentivi previsti producano il verificarsi di situazioni in conflitto di interesse o dannose per la Banca.

In coerenza con quanto stabilito dalle Disposizioni di Banca d'Italia, le Politiche di Remunerazione sono state definite tenendo conto del criterio di proporzionalità che lega il livello di applicazione della normativa alle caratteristiche, alle dimensioni, alla complessità e alla rischiosità dell'attività svolta dall'intermediario ed in relazione al quale la Banca si colloca nella categoria delle "Banche intermedie".

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo e regolamentare di riferimento in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e incentivazione è oggi costituito:

- dallo Statuto;
- dal Testo Unico Bancario ed in particolare: dall'art. 53 comma 1, lettera d) e lettera d) bis, comma 4, comma 4-quinquies e 4-sexies; dall'art. 67 comma 1, lettera d) e lettera e); dall'art. 127 comma 01;
- dal CRR;
- dal Regolamento delegato (UE) n. 604 adottato il 4 marzo 2014 che integra la Direttiva UE del 26 giugno 2013 n. 36 (CRD IV);
- dal Regolamento delegato (UE) n. 527 adottato il 12 marzo 2014 che integra la Direttiva UE del 26 giugno 2013 n. 36 (CRD IV);
- dagli "Orientamenti ESMA 2013/606 adottati il 3 giugno 2013;
- dalla Direttiva (UE) del 15 maggio 2014 n. 65 (MiFID II);
- dal Regolamento Delegato (UE) n. 565 adottato il 25 aprile 2016 che integra la Direttiva (UE) del 15 maggio 2014 n. 65 (MiFID II);
- dagli "Orientamenti sull'esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earners* (ABE/GL/2014/07) e sull'esercizio di *benchmarking* in materia di remunerazioni (ABE/GL/2014/08)", emanati dall'EBA il 16 luglio 2014;
- dagli "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (ABE/GL/2016/06)" emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016;



BANCA VALSABBINA

- dagli “Orientamenti su sane Politiche di Remunerazione”, emanati dall’ EBA ed entrati formalmente in vigore il 1° gennaio 2017 (ABE/GL/2015/22);
- dalla Delibera CONSOB n. 20307 adottata il 15 febbraio 2018 (Regolamento Intermediari);
- dalla Circolare 285 emanata dalla Banca d’Italia il 17 dicembre 2013 ed in particolare dal 25°aggiornamento del 23 ottobre 2018;
- dalle Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” aggiornate dalla Banca d’Italia il 19 marzo 2019;
- dal Regolamento Europeo 2019/2088 “ Regolamento relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari”.

Si segnala che è stata sottoposta a consultazione pubblica la modifica della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” della Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.

Le modifiche proposte sono volte a recepire le novità introdotte dalla Direttiva UE 2019/878 (c.d. CRD V) in tema di innalzamento della soglia prevista per le banche di minori dimensioni, effettiva neutralità di genere delle politiche di remunerazione, identificazione del “Personale più Rilevante”.

La consultazione è terminata in data 17 gennaio 2021, ad oggi si è in attesa della normativa definitiva.

3. PRINCIPI GENERALI ED OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

In linea con gli obiettivi di crescita e sostenibilità che caratterizzano la Banca e le sue strategie, volte a perseguire una creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, le Politiche di Remunerazione sono state definite tenendo conto dei profili di rischio della Banca e sono orientate al mantenimento di adeguati livelli di patrimonializzazione.

Nella consapevolezza che meccanismi di remunerazione responsabili e trasparenti incrementano e salvaguardano nel tempo la propria reputazione, rafforzando la propria credibilità, presupposti necessari per uno sviluppo sostenibile del business, la Banca ha redatto le proprie Politiche di Remunerazione attenendosi ai principi indicati nelle Disposizioni di Vigilanza in materia, finalizzati a:

- 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.

Le Politiche di Remunerazione della Banca, ispirate ai valori di sana e prudente gestione si fondano sui seguenti capisaldi:



BANCA VALSABBINA

- definire meccanismi di governance che prevedano il coinvolgimento nella definizione del sistema retributivo di una pluralità di organi, unità organizzative e soggetti in modo da garantire processi strutturati, controllati e verificabili ex post;
- attribuire un adeguato riconoscimento al merito, al valore aggiunto del contributo fornito, alla competenza, alle responsabilità attribuite ed all'impegno profuso dal top management e dal personale ai vari livelli attraverso valutazioni delle performance individuali valutate in modo chiaro e trasparente
- motivare la crescita del personale a vari livelli valorizzando il talento anche secondo il principio delle pari opportunità;
- attrarre verso la Banca e mantenere figure manageriali e collaboratori aventi professionalità e competenze adeguate alle esigenze gestionali, nella consapevolezza che i risultati aziendali dipendono, tra l'altro, dalle capacità e dal valore del management e del personale a vari livelli;
- mantenere un corretto bilanciamento fra le componenti retributive fisse e quelle variabili, con una netta prevalenza delle prime rispetto alle seconde in modo da non indurre il personale a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine;
- adottare criteri oggettivi rispetto al personale di volta in volta considerato in modo che venga offerto un livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, nel rispetto del principio di pari opportunità e nell'intento di perseguire l'equità salariale senza distinzione di età, genere, religione, lingua, origini etniche, orientamento sessuale, stato civile, religione, stato di gravidanza, di maternità o di paternità anche adottivi, disabilità fisiche o mentali, opinioni politiche, convinzioni personali, affiliazione o attività sindacale;
- correlare i sistemi retributivi anche ai principi di sostenibilità mediante l'integrazione di criteri ESG (Environmental Social Governance);
- garantire che i sistemi retributivi adottati siano in linea con le politiche di prudente gestione del rischio della Banca e con le sue strategie di medio e lungo periodo per garantire una crescita sostenibile della stessa nella convinzione che etica e profitto non devono essere in contrasto;
- mantenersi entro le condizioni medie praticate sul mercato dalle banche di tipologia e dimensioni comparabili;
- adottare criteri qualitativi obiettivi che tengano anche conto dei rendimenti degli strumenti finanziari consigliati come elemento che concorre alla valutazione della qualità del servizio di consulenza in materia di investimenti;
- elaborare sistemi retributivi che, con specifico riferimento alla remunerazione variabile, adottino criteri prevalentemente qualitativi che riflettano la conformità alla regolamentazione applicabile, nonché la qualità dei servizi prestati ;
- garantire che i sistemi retributivi adottati non siano incompatibili con il dovere di agire nell'interesse dei clienti e che non incentivino i soggetti addetti alle reti di vendita e consulenza a raccomandare ai clienti al



BANCA VALSABBINA

dettaglio un particolare strumento finanziario qualora possa essere offerto, tenendo conto della specifica posizione e profilo del singolo cliente, un altro strumento finanziario che sia più adatto alle esigenze di quest'ultimo;

- assicurare che il personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità che comunque aggirino le Disposizioni di Vigilanza vigenti, evitando comportamenti elusivi, anche richiedendo al “Personale più Rilevante” di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- assicurare che il personale non si avvalga 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, individuando, in particolare le operazioni e gli investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati a tal fine dal “Personale più Rilevante” .

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza vigenti, le Politiche di Remunerazione si applicano:

- al “Personale più Rilevante” (Risk Takers);
- al Personale dipendente addetto alla rete territoriale;
- al Restante Personale dipendente;
- ai Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- al Collegio Sindacale;
- ai Collaboratori non legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato.

4. IL PROCESSO DI DETERMINAZIONE E DI APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Nel processo di determinazione delle Politiche di Remunerazione collaborano gli Organi aziendali e alcuni Settori e Servizi della Banca, secondo quanto previsto dalla normativa.

I competenti Settori e Servizi partecipano alla redazione delle Politiche di Remunerazione fin dalle fasi di programmazione e definizione delle stesse, assicurando indipendenza e fornendo il contributo tecnico necessario a garantire la corretta rispondenza al quadro normativo di riferimento.

In particolare nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione, intervengono, ciascuno per quanto di propria competenza, il Comparto Affari Societari, il Servizio Personale, il Servizio Risk Management ed il Servizio Compliance:

- il Comparto Affari Societari si fa carico di organizzare il processo di formulazione delle Politiche di Remunerazione;
- il Servizio Personale fornisce le informazioni necessarie ed opportune alla redazione delle Politiche di Remunerazione;
- il Servizio Risk Management valuta che i parametri utilizzati per la determinazione della remunerazione variabile siano coerenti con gli obiettivi fondamentali della normativa finalizzati a garantire la coerenza



BANCA VALSABBINA

delle Politiche di Remunerazione con i rischi assunti, con gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine e con il livello di patrimonializzazione e liquidità della Banca;

- il Servizio Compliance verifica la conformità delle Politiche di Remunerazione alle norme, ai regolamenti ed agli standard di condotta applicabili. Verifica, inoltre, che il sistema premiante aziendale sia coerente con la normativa vigente e con lo Statuto, con eventuali codici etici o con altri standard di condotta applicabili alla Banca;
- la Direzione Generale, con il contributo dei competenti Settori e Servizi, formula al Consiglio di Amministrazione proposte relative alla definizione delle linee guida da deliberare per la redazione delle Politiche di Remunerazione della Banca;
- il Consiglio di Amministrazione riesamina almeno annualmente, con il contributo del Comitato degli Amministratori Indipendenti, le Politiche di Remunerazione e incentivazione della Banca, compresa la politica relativa al processo di identificazione del Personale più Rilevante, elaborando e definendo le linee guida successivamente recepite nel documento presentato all'Assemblea dei Soci per l'approvazione, prevista dall'art. 22 dello Statuto.
- l'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione corredata da un'informativa chiara e completa sulle politiche e prassi che la Banca intende adottare, approva e riesamina, con periodicità annuale, le Politiche di Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione del personale dipendente e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato. Approva, inoltre, gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari.

L'approvazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere la consapevolezza dei Soci nonché a favorire il monitoraggio sui costi complessivi, sui benefici e sui rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

Nella definizione del presente documento delle Politiche di Remunerazione, non sono stati coinvolti consulenti esterni.

Nella fase di attuazione delle Politiche di Remunerazione intervengono:

- il Servizio Personale che sulla base dei criteri indicati nelle Politiche di Remunerazione, fornisce i dati relativi alle valutazioni;
- il Servizio Risk Management che vigila sul necessario collegamento tra remunerazione e redditività corretta per il rischio. Assicura, inoltre, le informazioni necessarie a segnalare puntualmente gli indicatori di performance previsti nelle Politiche di Remunerazione;
- il Servizio Internal Audit che ha il compito di verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie rilevate, sono portate a conoscenza degli Organi aziendali e delle Funzioni competenti per la valutazione della rilevanza delle stesse ai fini di una pronta informativa a Banca d'Italia nonché per l'adozione di eventuali misure correttive;



BANCA VALSABBINA

- la Direzione Generale ed il Consiglio di Amministrazione che, secondo i poteri di delibera ad essi attribuiti, determinano gli importi della remunerazione variabile da riconoscere ai dipendenti;
- l'Assemblea ordinaria chiamata a stabilire i compensi fissi per i componenti del Consiglio di Amministrazione ed il compenso del Collegio sindacale;
- il Consiglio di Amministrazione che, ai sensi dell'art. 34 dello Statuto, stabilisce, inoltre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione riferisce all'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio, in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione, disaggregando per categorie di personale più rilevante, le informazioni richieste dalle Disposizioni di Vigilanza.

In tale sede, il Consiglio riferisce anche gli esiti della verifica condotta dal Servizio Internal Audit sopra indicata e sulle eventuali misure correttive adottate.

5. POLITICA RELATIVA AL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE DI BANCA VALSABBINA (Risk Takers)

La Banca, nel rispetto della normativa vigente in materia, conduce annualmente un processo finalizzato ad identificare il proprio "Personale più Rilevante" definito, come la categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'adeguatezza del processo, della sua corretta attuazione e della formalizzazione dei relativi esiti.

In particolare il Consiglio di Amministrazione:

- elabora la politica relativa al processo di identificazione da sottoporre all'Assemblea;
- assicura che la valutazione per l'identificazione del personale sia condotta in conformità con la direttiva 2013/36/UE, con il regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea, con le Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia; controlla il processo di identificazione su base continuativa;
- approva il perimetro del "Personale più Rilevante";
- delibera l'eventuale esclusione del personale dal perimetro del "Personale più Rilevante" in conformità con l'articolo 4, paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 ed avvia il relativo processo di notifica alla Banca d'Italia e/o di approvazione dei criteri nei termini previsti dalle vigenti Disposizioni di vigilanza;
- riesamina periodicamente la politica approvata e, se del caso, propone le relative modifiche all'Assemblea.

Il processo di identificazione viene condotto, applicando i criteri qualitativi i criteri quantitativi indicati nel Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014 n. 604 in vigore dal 26 giugno 2014.

I criteri qualitativi tengono conto del ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale e delle responsabilità



BANCA VALSABBINA

assunte, mentre i criteri quantitativi sono riferiti alla remunerazione complessiva percepita dal soggetto interessato nell'esercizio precedente.

Ai fini della valutazione della posizione individuale del personale vengono altresì considerati il modello organizzativo adottato, la *governance* dei rischi declinata in ambito *Risk Appetite Framework* nonché la rilevanza della *business unit* di appartenenza del soggetto interessato e dell'eventuale partecipazione a Comitati con poteri deliberativi.

La struttura organizzativa della Banca è costantemente monitorata al fine di rilevare nell'immediato eventuali variazioni atte a rendere necessaria una estensione o una riduzione del perimetro del "Personale più Rilevante".

Più specificatamente, il processo viene condotto applicando un approccio operativo/metodologico caratterizzato dalle seguenti fasi:

- 1) ricognizione del personale;
- 2) valutazione della posizione individuale;
- 3) identificazione del "Personale più Rilevante";
- 4) eventuale esclusione motivata dal perimetro del "Personale più Rilevante", per i soggetti rientranti nell'articolo 4, paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 e conseguente invio alla Banca d'Italia della notifica prevista dal Regolamento richiamato e/o della richiesta di approvazione dei criteri nei termini previsti dalle vigenti Disposizioni di vigilanza;
- 5) confronto con gli esiti degli anni precedenti.

Partecipano al processo di identificazione su base continuativa, ciascuno secondo il proprio ruolo e secondo le proprie competenze: il Comparto Affari Societari, il Servizio Personale, il Servizio Risk Management & Pianificazione e Controllo, il Servizio Compliance, il Servizio Internal Audit ed il Consiglio di Amministrazione.

In particolare:

- il Comparto Affari Societari si fa carico di attivare il processo e di curarne l'istruttoria raccogliendo le informazioni e i dati necessari e sottoponendoli, una volta elaborati, agli altri Servizi competenti perché vengano condivisi ed analizzati. Il Comparto Affari Societari attiva anche l'eventuale processo di esclusione. In particolare, dopo aver valutato i compiti effettivamente attribuiti ai Soggetti che, sulla base dei criteri quantitativi indicati dal Regolamento delegato (UE), sono stati individuati come "Personale più Rilevante" segnala se, tenuto conto della struttura organizzativa, l'attività professionale effettivamente svolta possa avere o meno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.
- Il Servizio Personale fornisce tutte le informazioni necessarie ed opportune ai fini della ricognizione del personale.
- Il Servizio Risk Management interviene nel processo di individuazione del "Personale più Rilevante" per verificare la corretta applicazione dei criteri per l'individuazione del personale in grado di assumere rischi rilevanti per la Banca.



BANCA VALSABBINA

- Il Servizio Compliance interviene per assicurare la conformità del processo alla normativa vigente.
- Il Servizio Internal Audit verifica annualmente la rispondenza del processo seguito alla normativa vigente in materia.

Gli esiti dell'attività di mappatura vengono formalizzati in un documento nel quale viene riportato l'elenco dei ruoli che determinano l'iscrizione nel perimetro del "Personale più Rilevante" con indicazione dei nominativi che li ricoprono e nel quale viene data inoltre evidenza di eventuali soggetti inseriti per la prima volta nel perimetro e di quelli eventualmente non più compresi. Le modifiche intervenute rispetto agli anni precedenti sono motivate.

Il documento redatto al termine del processo viene sottoposto alla Direzione Generale ed al Comitato Amministratori Indipendenti e, successivamente al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Qualora, al termine del processo di identificazione del "Personale più Rilevante" fossero riscontrati casi in cui una risorsa che rientra nel perimetro ai sensi dei criteri quantitativi previsti dall'art. 4 del Regolamento delegato possa non essere considerata Personale più Rilevante, viene avviato da parte del Comparto Affari Societari con il supporto del Servizio Personale, il processo amministrativo di notifica o autorizzazione, e/o di esclusione, nel rispetto di quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza.

Nel rispetto della normativa vigente, ogni soggetto compreso nel perimetro del "Personale più Rilevante" riceve da parte del Servizio Personale, formale comunicazione in merito alla sua iscrizione nel perimetro.

6. PERSONALE PIU' RILEVANTE

Dal processo di autovalutazione, opportunamente documentato e formalizzato, è emerso che appartengono alla categoria del personale più rilevante n. 33 persone, di cui n. 10 appartenenti agli organi societari e n. 23 al personale dipendente. Tra i soggetti appartenenti al personale dipendente della Banca, n. 2 soddisfano sia i criteri quantitativi che i criteri qualitativi indicati nel Regolamento, mentre i restanti n. 21 soddisfano unicamente i criteri qualitativi.

Rientrano nel perimetro del "Personale più Rilevante":

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti della Direzione Generale (Direttore Generale e Condirettore);
- il Responsabile ed il Vice Responsabile della Divisione Business, il Responsabile della Divisione Rete Territoriale, il Responsabile della Divisione Credito Anomalo (che è anche soggetto preposto alla trattazione dei reclami), ed il Responsabile ed il Vice Responsabile della Divisione Risorse,
- i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (Risk Management Pianificazione & Controllo, Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio in quanto componenti del sistema dei controlli interni);
- il Responsabile del Settore Pianificazione Strategica e Progetti Speciali, il Responsabile ed il Co-Responsabile del Settore Crediti ed il Responsabile del Settore Finanziario in quanto Responsabili di Settori considerati unità operative aziendali rilevanti;



BANCA VALSABBINA

- i Responsabili del Servizio Precontenzioso e del Servizio Monitoraggio Andamentale in quanto Responsabili, con il Responsabile della Divisione Credito Anomalo, dei centri decisionali coinvolti nella gestione degli NPL;
- i Responsabili, del Settore Amministrativo, del Servizio Organizzazione, del Servizio Personale e del Servizio Legale e Contenzioso, come previsto dal Regolamento delegato (UE) n. 604 in vigore dal 26 giugno 2014;
- il Responsabile Private Banking in quanto l'art. 27 comma 2 del Regolamento delegato (UE) n. 56 del 25 aprile 2016 prescrive che le Politiche di Remunerazione devono applicarsi a tutto il Personale più Rilevante che ha un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o accessori o sulla condotta aziendale, nella misura in cui la retribuzione di tali soggetti e gli incentivi analoghi di cui godono possa creare un conflitto di interesse che li incoraggi ad agire contro gli interessi dei clienti.

7. REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nel rispetto dell'art. 34 dello Statuto il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione viene fissato annualmente dall'Assemblea che determina inoltre, se riconosciute, l'importo delle medaglie di presenza.

All'interno dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 34 dello Statuto, il Consiglio determina poi, nella prima seduta consiliare successiva all'Assemblea, i compensi da erogare ai singoli Consiglieri, tenendo conto delle particolari cariche ricoperte da ognuno. La remunerazione di ciascun Consigliere è costituita unicamente da una componente fissa commisurata ai compiti e all'impegno richiesto nell'ottica di garantire la dovuta trasparenza all'Assemblea dei Soci e non sono quindi, previsti, a favore dei Consiglieri, sistemi incentivanti.

In particolare il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale fissa la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche previste dallo Statuto, tenendo conto dell'importanza dell'incarico e della responsabilità dello stesso, dell'effettivo impegno di tempo che lo stesso richiede, delle competenze professionali e delle qualità morali necessarie a ricoprire l'incarico, delle remunerazioni per incarichi analoghi erogate da Banche di dimensioni simili a Banca Valsabbina.

Nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione non può superare la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

I componenti del Consiglio di Amministrazione sono beneficiari della polizza D&O (*"Directors' and Officers' Liability Insurance"*).

8. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Nell'ottica di attrarre e trattenere risorse in possesso di elevate professionalità e correttezza in grado di contribuire alla crescita ed alla specializzazione del business, in una logica di prudente gestione e sostenibilità



BANCA VALSABBINA

dei costi e dei risultati nel tempo, la remunerazione di tutto il Personale dipendente della Banca è costituita, da una parte fissa e da una parte variabile.

Tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

La rilevanza della componente fissa, sempre garantita all'interno della remunerazione, è comunque tale da ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio.

Nel dettaglio la remunerazione del Personale dipendente prevede, per tutti gli inquadramenti:

- una componente fissa, di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto secondo un principio di pari opportunità ed equità;
- una parte variabile non discrezionale, riconosciuta ed erogata, di norma, a tutto il personale dipendente, normalmente parametrata all'inquadramento dell'avente diritto, costituita dal premio aziendale (*bonus contrattualizzato*);
- una parte variabile assegnata a livello individuale, definita utilizzando i criteri individuati per ciascuna "categoria" di personale (*bonus individuale*).

A livello generale, al Personale dipendente sono riservate agevolazioni diversificate per inquadramento, legate ad alcuni prodotti e servizi bancari (mutui e prestiti a tassi agevolati).

Per tutti i dipendenti sono state stipulate, inoltre, polizze assicurative il cui costo è, parzialmente o interamente, sostenuto dalla Banca e sono altresì previsti trattamenti pensionistici integrativi.

8.1 LA COMPONENTE FISSA

La vigente normativa definisce "fissa" la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, le competenze tecniche, professionali e manageriali e i connessi livelli di responsabilità - che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Banca.

Nel concreto, la componente fissa della remunerazione del Personale della Banca è determinata dai contratti di lavoro dipendente stipulati alla luce delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e dagli eventuali contratti integrativi aziendali o accordi individuali (stipendio) e viene aggiornata per effetto dei rinnovi contrattuali, di provvedimenti *ad personam*, di avanzamenti di carriera e di automatismi economici (scatti di anzianità).

Per specifiche esigenze lavorative possono inoltre essere attribuiti al personale *benefit* previsti da specifiche policy aziendali o oggetto di negoziazione individuale con il dipendente che, vengono compresi nella remunerazione fissa (auto aziendali, alloggi, telefono cellulare ecc.).

A tutti i dipendenti compete, inoltre, il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal contratto di lavoro applicabile.

La Banca pone costante attenzione al valore delle retribuzioni fisse che vengono di volta in volta adeguate al contesto di mercato, cercando di preferire, di norma, remunerazioni variabili contenute, pur tenendo in debito



BANCA VALSABBINA

conto il ruolo motivazionale e premiante di tale componente della retribuzione.

8.2 LA COMPONENTE VARIABILE

Viene definita “variabile” (*bonus*) la remunerazione che premia i risultati e gli obiettivi raggiunti ed il cui riconoscimento o la cui erogazione possono quindi modificarsi in relazione alla performance tenendo conto di criteri e parametri definiti.

Più in concreto fanno parte della remunerazione variabile del Personale della Banca:

- il Premio aziendale, cosiddetto *bonus* contrattualizzato, riconosciuto alla totalità del personale dipendente e collegato alla performance collettiva della Banca e parametrato all’inquadramento degli aventi diritto;
- i Premi, cosiddetti *bonus* individuali, assegnati in un’ottica di meritocrazia e utilizzati in modo selettivo per premiare i soggetti che sviluppano maggiori competenze e che dimostrano affidabilità, continuità di rendimento e capacità di assumere responsabilità nel rispetto dei codici di comportamento interni e della normativa vigente (erogazioni *una tantum*);
- i Premi collegati alla *performance* di breve e/o di lungo termine, previsti per il solo “Personale più Rilevante” (cosiddetti *bonus* individuali), determinati sulla base di parametri il più possibile oggettivi legati a criteri qualitativi e a criteri quantitativi che riflettono il raggiungimento degli obiettivi di creazione di valore in linea con gli obiettivi strategici della Banca. Tale componente della remunerazione è adeguatamente parametrata al profilo di rischio assunto e deve essere sostenibile nel tempo;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti, inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Non rientrano nella remunerazione variabile il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.

La remunerazione variabile tiene conto, anche ai fini della sua attribuzione, dei rischi e dei risultati della Banca nel suo complesso, di quelli delle singole *business unit* e, ove possibile, di quelli individuali. Le variabili utilizzate per misurare i rischi e la performance sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dipendente.



BANCA VALSABBINA

9. DETERMINAZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DEL PERSONALE

Il riconoscimento della parte variabile della remunerazione si fonda sui principi generali sopra descritti che sono validi per tutto il personale dipendente. Variano invece, a seconda della categoria di appartenenza, gli obiettivi ai quali l'eventuale riconoscimento è collegato ed i parametri applicati per determinare il relativo importo.

La Banca valorizza il proprio personale su base meritocratica mirando a sviluppare le capacità e le competenze professionali favorendo percorsi di crescita nel rispetto del principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, organizzative e produttive, consapevole che la diversità di genere e la diversità di pensiero contribuiscono all'arricchimento sia professionale che culturale.

La crescita professionale dei dipendenti è compito preminente di ciascun Responsabile di struttura ed è sostenuta anche attraverso:

- una formazione adeguata sia attraverso percorsi interni, sia attraverso percorsi esterni;
- esperienze in diversi ambiti attraverso la mobilità infra-aziendale su diverse posizioni.

L'importo della remunerazione variabile da riconoscere ai soggetti ritenuti meritevoli viene definito, al termine di un processo valutativo, all'interno di un plafond complessivo che il Consiglio di Amministrazione stanziava annualmente tenendo conto di quanto mediamente corrisposto negli anni precedenti, della compatibilità con i profili di costo complessivi, dei risultati effettivamente conseguiti dalla Banca e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

Nell'ambito della valutazione finalizzata alla valorizzazione delle risorse, assumono rilievo la condotta individuale con particolare attenzione rivolta al rispetto di quanto stabilito dal Codice etico, dal Codice di Comportamento, dal Modello Organizzativo D. Lgs 231/2001, dalla normativa e dalle procedure interne alla Banca, dalla normativa di settore, nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca. Nell'ambito del processo di valutazione la Banca ha inoltre introdotto, limitatamente alla valutazione di alcune categorie del "Personale più Rilevante" criteri ESG.

Fatta eccezione per le Funzioni aziendali di controllo, il rapporto tra la componente fissa della remunerazione individuale e quella variabile è determinato nella misura massima di 1:1.

9.1 PERSONALE APPARTENENTE ALLE FUNZIONI DI CONTROLLO E ALLA DIVISIONE RISORSE

In ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza, la componente variabile della remunerazione di tutto il personale appartenente alle Funzioni aziendali di controllo (Internal Audit, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio) e alla Divisione Risorse è contenuta, collegata ad obiettivi di sostenibilità aziendale ed indipendente dai risultati economici conseguiti dalle aree soggette a controllo.

In particolare, per il personale delle funzioni di controllo, la componente variabile non può superare il limite di 1/3 del totale della retribuzione fissa percepita dalla risorsa interessata nell'anno di riferimento al quale è collegata la remunerazione variabile.



BANCA VALSABBINA

La remunerazione variabile eventualmente riconosciuta a tali figure è legata unicamente a obiettivi qualitativi correlati a progetti specifici di attivazione o al miglioramento dei processi operativi, propri e delle altre unità, in termini di individuazione, valutazione e mitigazione dei rischi e si basa su principi e criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e differenti per ciascuna categoria di Personale.

In particolare, per il personale che appartiene alle Funzioni Compliance, Internal Audit, Risk Management e Antiriciclaggio, la remunerazione variabile è collegata ad indicatori di carattere generale che consentono di cogliere i miglioramenti delle efficienze produttive a cui dovrebbe portare l'attività delle funzioni aziendali di controllo, con particolare riferimento ai miglioramenti apportati dall'attività di:

- misurazione e controllo dell'esposizione della Banca alle diverse tipologie di rischio;
- gestione del rischio di non conformità alle norme attraverso la predisposizione delle linee guida, delle politiche e delle regole metodologiche di compliance;
- costante e indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi al fine di prevenire o rilevare l'insorgenza di comportamenti o situazioni anomale e rischiose.

La remunerazione variabile è collegata, inoltre, a criteri di carattere qualitativo che tengono conto del grado di responsabilità, della capacità di lavorare in team, della capacità di dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali.

Per il Responsabile ed il Vice Responsabile della Divisione Risorse, e per il Responsabile del Servizio Personale oltre che per tutto il personale in forza alla Divisione Risorse, la remunerazione variabile è invece collegata al contenimento dei costi derivante, in particolare, dall'attività di:

- definizione, in accordo con il *business plan* della Banca, dei processi di pianificazione quantitativa e qualitativa dell'organico;
- selezione in ingresso e mobilità interna del personale dipendente;
- contrattazione aziendale, presidio dei contratti, dei correlati adempimenti di legge e amministrativi di gestione dei rapporti di lavoro.

La determinazione della remunerazione variabile del "Personale più Rilevante" delle Funzioni di Controllo e del Responsabile e del Vice Responsabile della Divisione Risorse è di competenza del Consiglio di Amministrazione, che sentito il Collegio Sindacale, verifica, entro il 31 luglio dell'anno in cui deve essere erogata la remunerazione variabile, il raggiungimento, da parte del "Personale più Rilevante" delle Funzioni di Controllo e della Divisione Risorse degli obiettivi stabiliti e, tenuto conto dell'importo massimo erogabile, delibera, sentito il Collegio Sindacale, l'importo da corrispondere a titolo di remunerazione variabile ai soggetti interessati.

La verifica da parte del Consiglio di Amministrazione viene condotta per il "Personale più Rilevante" delle Funzioni di Controllo al termine del processo di valutazione che vede coinvolti:

- la Divisione Risorse, che attraverso il Servizio Personale effettua una prima attività di istruttoria



BANCA VALSABBINA

finalizzata a supportare il Consigliere esperto delle tematiche del Personale nell'attività di verifica del raggiungimento degli obiettivi qualitativi da parte del Personale interessato;

- il Consigliere esperto delle tematiche del Personale che, sulla base dell'istruttoria effettuata dalla Divisione Risorse, formula le proprie considerazioni prodromiche alle decisioni del Consiglio riscontrando:
 - per il Servizio Internal Audit, che sia stata svolta in maniera costante, indipendente ed autonoma, l'attività di presidio e di controllo dei processi e dell'operatività della Banca finalizzata alla prevenzione di situazioni di rischio e alla tempestiva rilevazione di comportamenti o eventi anomali;
 - per il Servizio Compliance, che sia stata effettuata una valutazione continua della conformità alle norme attraverso adeguati piani di verifiche, aggiornamenti delle procedure e delle linee guida interne e l'attivazione di un presidio formativo alle strutture interne;
 - per il Servizio Risk Management, che sia stata effettuata una corretta elaborazione dei modelli, delle metodologie e delle metriche per la misurazione dei rischi di primo e secondo pilastro, con adeguata produzione di reportistica per il loro monitoraggio, oltre a una precisa analisi dei nuovi prodotti con i relativi profili di rischio;
- per il Servizio Antiriciclaggio, che siano state adottate corrette modalità operative nella gestione del rischio di riciclaggio, che sia effettuata una valutazione continua della conformità della normativa interna a quella esterna, che venga fornita consulenza e assistenza in materia alle Filiali e che sia stata diffusa, all'interno della struttura aziendale, la cultura del controllo in tale ambito.

La verifica da parte del Consiglio di Amministrazione viene condotta per il "Personale più Rilevante" della Divisione Risorse al termine del processo di valutazione che vede coinvolto il Consigliere esperto delle tematiche del Personale che verifica il raggiungimento degli obiettivi qualitativi da parte del Personale interessato e formula le proprie considerazioni prodromiche alle decisioni del Consiglio riscontrando:

- la corretta gestione del personale della Banca nell'ottica di una valorizzazione delle risorse perseguita attraverso un'adeguata allocazione delle stesse all'interno della struttura organizzativa aziendale e assecondando, nel contempo, laddove possibile, le legittime ambizioni e inclinazioni professionali dei dipendenti.

Rilevano, inoltre, la capacità di sostenere la crescita del personale attraverso investimenti in formazione interna ed esterna, con iniziative specifiche per particolari categorie professionali, un'accorta e sostenibile implementazione e dell'utilizzo dello smart working, l'attenzione al miglioramento continuo degli standard di qualità dell'ambiente di lavoro oltre alla capacità di favorire l'inclusione con un particolare riguardo al tema della diversity.

La valutazione del Responsabile della Divisione Risorse, viene fatta direttamente dal Consigliere esperto delle tematiche del Personale.



BANCA VALSABBINA

Per il restante personale dipendente appartenente alle Funzioni di controllo ed alla Divisione Risorse, l'importo, a livello individuale, viene invece definito dalla Direzione Generale (intesa come Direttore o Condirettore anche in via disgiunta), che si avvale dell'istruttoria condotta dal Responsabile della Divisione Risorse sulla scorta delle proposte formulate dai Responsabili di ciascuno e viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione entro il 31 luglio dell'anno in cui viene deliberata ed erogata la remunerazione variabile.

Il "Personale più Rilevante" delle Funzioni di Controllo e il Responsabile della Divisione Risorse beneficiano della polizza D&O ("*Directors' and Officers' Liability Insurance*").

9.2 RESTANTE "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

La componente variabile della retribuzione del restante "Personale più Rilevante" (Direzione Generale, Responsabili di Divisione, Vice Responsabile della Divisione Business, Responsabili dei Settori, Crediti, Pianificazione Strategica e Prodotti Speciali, Finanziario, ed Amministrativo e dei Servizi Legale e Contenzioso, Precontenzioso, Monitoraggio Andamentale, Private Banking ed Organizzazione), che costituisce la parte più "delicata e sensibile" di tutto il processo retributivo della Banca, è determinata, in percentuale, sulla media del risultato di esercizio degli ultimi tre anni tenendo conto dell'andamento del CET 1 RATIO e dell'LCR come definiti nella RAF Policy.

Per definire l'importo massimo della remunerazione variabile erogabile a ciascun soggetto appartenente alla categoria del "Personale più Rilevante" vengono applicate le seguenti percentuali:

- per ciascun componente la Direzione Generale viene applicata, alla media del risultato di esercizio degli ultimi tre anni una percentuale massima del 4,5%;
- per ciascun Responsabile di Divisione viene applicata alla media del risultato di esercizio degli ultimi tre anni una percentuale massima del 2,5%;
- per ciascuno degli altri soggetti rientranti nel perimetro del "Personale più Rilevante" sopra indicati viene applicata alla media del risultato di esercizio degli ultimi tre anni una percentuale massima dell'1%.

L'importo massimo della remunerazione variabile erogabile per ciascun soggetto appartenente alla categoria del "Personale più Rilevante", può essere interamente riconosciuto e corrisposto nel caso in cui il valore dei due indicatori sopra descritti sia superiore od uguale al Risk Appetite definito nella RAF Policy.

Nel caso in cui, alla chiusura dell'esercizio di competenza, uno degli indicatori di cui sopra abbia un valore inferiore al Risk Appetite definito nella RAF Policy, verrà applicata all'importo massimo erogabile, una riduzione del 10%.

Se tutti e due gli indicatori non dovessero rispettare l'Appetite, l'importo massimo erogabile verrà invece ridotto del 30%.

Nel caso in cui anche uno solo degli indicatori non dovesse rispettare la Risk Tolerance definita nella RAF Policy, non verrà erogata, a tali figure, alcuna retribuzione variabile.



BANCA VALSABBINA

L'importo della remunerazione variabile da riconoscere a ciascun soggetto appartenente alla categoria del restante "Personale più Rilevante" viene definito utilizzando parametri il più possibile oggettivi legati a criteri qualitativi e a criteri quantitativi che riflettono il raggiungimento degli obiettivi di creazione di valore in linea con gli obiettivi strategici della Banca.

In tale ambito, assumono importanza sotto il profilo qualitativo, la dimensione comportamentale, la capacità manageriale e l'integrità e la correttezza professionale oltre alla capacità di costruire e preservare la fiducia, alla qualità del lavoro svolto, al rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili alla struttura organizzativa di appartenenza del soggetto interessati.

In aggiunta è inoltre richiesto ai soggetti interessati, di promuovere l'inclusione e di sensibilizzare il personale della propria unità operativa ad adottare comportamenti finalizzati alla tutela dell'ambiente contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di contenimento delle emissioni dannose per il clima, quali ad esempio: il risparmio di energia, la riduzione dell'uso della carta a favore di una digitalizzazione dei documenti e l'attuazione della raccolta differenziata.

Rileva inoltre, in funzione dell'ambito di operatività assegnato, la capacità di cogliere le opportunità commerciali correlate al supporto dello sviluppo economico sostenibile, tutelando al contempo la qualità del credito in ottica di medio/lungo termine, a sviluppare prodotti green.

Sotto il profilo quantitativo, rileva invece, l'andamento complessivo alla struttura organizzativa di appartenenza del soggetto interessato, in termini di rispetto delle scadenze e di adeguata gestione delle risorse assegnate, anche in un'ottica di contenimento dei costi. Rileva, inoltre, il contributo dato attraverso l'attività di supporto e consulenza fornita alla Rete finalizzata sia al miglioramento dell'efficienza operativa tenendo conto del profilo di rischio atteso, sia al contenimento dei relativi rischi, nell'ottica di garantire che la Banca goda di una solida base di capitale e di una adeguata liquidità ed ottenga risultati economici positivi.

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa Banca d'Italia in materia di gestione degli NPL, la Banca ha avviato un processo di adeguamento alle linee guida dell'Organo di Vigilanza che prevede di misurare la performance dei Responsabili dei centri decisionali coinvolti nella gestione degli NPL anche al grado di conseguimento degli obiettivi operativi che verranno stabiliti nell'ambito della strategia di gestione degli NPL che verrà approvata dal Consiglio di Amministrazione.

La Banca sta inoltre proseguendo l'attività finalizzata alla definizione delle misure di valutazione della qualità dei servizi di investimento prestati e di monitoraggio delle strutture di vendita.

In ottemperanza a quanto previsto dalla vigente normativa in materia di Trasparenza, la remunerazione del Responsabile della Divisione Credito Anomalo, soggetto preposto anche alla gestione dei reclami è legata anche ai risultati conseguiti nell'ambito di tale attività, valutati tenendo conto:

- della mitigazione del rischio reputazionale;
- del perseguimento del minor danno economico per la Banca.

Sempre nel rispetto della normativa sopra indicata la remunerazione del Responsabile della Divisione



BANCA VALSABBINA

Territoriale è legata anche alla corretta condotta individuale ed in particolare alla mitigazione dei rischi operativi e reputazionali che viene valutata tenendo conto:

- del rispetto delle linee di indirizzo e delle normative contenute nelle circolari interne;
- del rispetto delle procedure interne;
del grado di trasparenza nei confronti della clientela;
- della relazione con la clientela;
- della capacità di dare attuazione ai valori aziendali;
- dell'esame di eventuali reclami ricevuti;
- del rispetto della normativa di settore.

L'importo della remunerazione variabile eventualmente riconosciuta ai componenti della Direzione Generale viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione che effettua le proprie valutazioni al termine di un processo che vede coinvolti:

- il Servizio Risk Management, che calcola l'importo massimo erogabile applicando i criteri sopra descritti;
- il Consigliere esperto delle tematiche del Personale, che sulla base dell'importo massimo determinato dal Servizio Risk Management e tenuto conto del grado di raggiungimento sia degli obiettivi quantitativi, sia di quelli qualitativi formula le proprie considerazioni prodromiche alle decisioni del Consiglio.

La Direzione Generale propone invece, al Consiglio di Amministrazione, per l'approvazione, la retribuzione dei Responsabili delle Divisioni e degli altri soggetti rientranti nel perimetro del "Personale più Rilevante" sopra indicati che viene determinata al termine di un processo che vede coinvolti:

- il Servizio Risk Management chiamato a calcolare l'importo massimo erogabile applicando i criteri sopra descritti;
- il Servizio Personale che, sentita la Direzione Generale, verifica il raggiungimento, da parte del Personale interessato, sia degli obiettivi quantitativi sia di quelli qualitativi, così come indicati nei principi generali della Policy;
- la Direzione Generale che, sulla base dell'importo massimo determinato dal Servizio Risk Management e tenuto conto dell'istruttoria condotta dal Servizio Personale, propone al Consiglio di Amministrazione, per l'approvazione, *il quantum* della retribuzione da assegnare a ciascun soggetto interessato.

Il "Personale più Rilevante" beneficia della polizza D&O ("*Directors' and Officers' Liability Insurance*").

9.3 PERSONALE DIPENDENTE ADDETTO ALLA RETE DI VENDITA

Le Disposizioni di Vigilanza pongono particolare attenzione alla remunerazione variabile del personale dipendente addetto alla rete di vendita e più in particolare al personale che offre prodotti ai clienti, interagendo



BANCA VALSABBINA

con loro e a coloro ai quali tale tipologia di personale risponde in via gerarchica, individuati sulla base dell'effettiva interazione con la clientela e delle linee gerarchiche di riporto.

Quanto sopra è finalizzato a garantire che la remunerazione variabile riconosciuta a tale tipologia di personale tenga conto anche della qualità del servizio offerto alla clientela che viene valutato tra l'altro sulla base dei rendimenti degli strumenti finanziari consigliati e considerando il rispetto del dovere di agire nell'interesse dei clienti, nell'ottica di evitare che i soggetti addetti alle reti di vendita e consulenza siano indotti a raccomandare ai clienti al dettaglio particolari prodotti o strumenti finanziari senza tenere conto della specifica posizione e profilo del singolo cliente.

L'attività di collocamento di prodotti o l'offerta di servizi alla clientela viene effettuata dal personale dipendente della Banca senza l'utilizzo di Consulenti finanziari.

La Banca individua come soggetti "rilevanti" in tale ambito:

- Il Responsabile della Rete Territoriale ed il suo Vice (2 soggetti);
- i Capi Area (6 soggetti);
- i Vice Capi Area o i Vicari che sostituiscono i Capi Area in caso di assenza o impedimento e il personale in affiancamento commerciale al Capo Area (8 soggetti);
- i Responsabili di Filiale che riferiscono ai Capi Area (70 soggetti);
- i Vice Responsabili di Filiale e Vice Vicari che riferiscono al Responsabile di Filiale e lo sostituiscono in caso di assenza o impedimento (65 soggetti);
- il personale addetto di Filiale che riferisce ai Responsabili di Filiale (297 soggetti);
- il personale del Settore Commerciale della Divisione Rete Territoriale e della Divisione Business che intrattiene contatti con la clientela in materia assicurativa, finanziaria e creditizia e che riferisce ai rispettivi Responsabili (20 soggetti);
- il personale preposto alla trattazione dei reclami (1 soggetto).

In totale i dipendenti che rientrano tra i soggetti "rilevanti" sono 469.

Si segnala che il Responsabile ed il Vice Responsabile della Divisione Business non effettuano attività di collocamento o vendita, ma solo di supervisione e coordinamento.

Tenuto conto del fatto che nessuna di queste figure, fatta eccezione per il Responsabile della Territoriale ed il Responsabile della Divisione Credito Anomalo di cui si è detto in precedenza nell'apposito paragrafo, rientra nel perimetro del "Personale più Rilevante", per la definizione e l'erogazione della remunerazione variabile a tali dipendenti si applicano le norme previste per il restante personale dipendente, compresi i meccanismi di correzione ex post.

La remunerazione variabile è quindi composta, oltre che dal premio aziendale come sopra indicato da riconoscimenti individuali una tantum, definiti sulla base del ruolo ricoperto, dell'anzianità e di quanto rilevato dalle schede di valutazione di ciascun dipendente compilate per quanto di competenza, dal Responsabile della Divisione Rete Territoriale per i Capi Area, dai Capi Area per i Capi Filiale e dai Capi Filiale per il restante



BANCA VALSABBINA

personale delle Filiali, mentre per i soggetti del Settore Commerciale e della Divisione Business, dal Responsabile e dal Vice Responsabile della Divisione Business avvalendosi di un apposito applicativo informatico.

L'importo del riconoscimento è definito all'interno del plafond complessivo stanziato annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Tali riconoscimenti vengono adottati sotto forma di erogazioni non ricorrenti e sono finalizzati a riconoscere l'impegno profuso e a motivare la crescita del personale.

Le valutazioni effettuate sono legate oltre che ad obiettivi commerciali parametrati al budget assegnato, anche ad obiettivi qualitativi che tengono conto, oltre al merito e alle qualità professionali, per i Capi Area:

- della capacità di dettare linee di indirizzo e finalizzate tra l'altro a promuovere l'inclusione e di sensibilizzare il personale dipendente ad adottare comportamenti organizzativi e commerciali rivolte alla tutela ambientale.

per tutto il personale dipendente appartenente alla categoria, compresi i Capi Area:

- della corretta condotta individuale.

In particolare nella valutazione della corretta condotta individuale rileva la mitigazione dei rischi operativi e reputazionali attraverso:

- il rispetto delle linee di indirizzo e delle normative contenute nelle circolari interne;
- il rispetto delle procedure interne;
- il rispetto del Modello organizzativo 231/2001;
- il grado di trasparenza nei confronti della clientela;
- la relazione con la clientela;
- la capacità di dare attuazione ai valori aziendali;
- l'esame di eventuali reclami ricevuti;
- il rispetto della normativa di settore.

L'importo, a livello individuale, viene definito dalla Direzione Generale, che, nel rispetto di quanto previsto nella policy relativa, si avvale dell'istruttoria condotta dal Responsabile della Divisione Rete Territoriale per i Capi Area, dai Capi Area per i Capi Filiale e dai Capi Filiale per il restante personale di rete e dal Responsabile e Vice Responsabile della Divisione Business per il personale del Settore Commerciale e della Divisione Business, ed elaborata dalla Divisione Risorse e viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione entro il 31 luglio dell'anno in cui viene deliberata ed erogata la remunerazione variabile.

9.4 RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE

La remunerazione variabile del personale dipendente non rientrante nella categoria del "Personale più Rilevante", che costituisce la maggioranza dei dipendenti della Banca, è composta, invece, oltre che dal premio aziendale come sopra indicato:



BANCA VALSABBINA

- da riconoscimenti individuali *una tantum*, definiti sulla base del ruolo ricoperto, dell'anzianità e di quanto rilevato dalle schede di valutazione di ciascun dipendente compilate dai Responsabili di ciascun Servizio/Settore per i dipendenti della struttura centrale e dai Capi Area e Capi Filiale per la rete, avvalendosi di un apposito applicativo informatico.

Nella valutazione per la determinazione del valore della retribuzione variabile da riconoscere al dipendente rilevano in generale il merito e le capacità professionali, i profili legati alla tutela della reputazione della Banca ed al rispetto delle norme di comportamento interne ed esterne nonché il rispetto del Modello organizzativo 231/2001 che vengono applicati indistintamente per tutte le unità organizzative. L'importo del riconoscimento è definito all'interno del plafond complessivo stanziato annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Tali riconoscimenti vengono adottati sotto forma di erogazioni non ricorrenti e sono finalizzati a riconoscere l'impegno profuso e a motivare la crescita del personale.

L'importo, a livello individuale, viene definito dalla Direzione Generale, che, nel rispetto di quanto previsto nella policy relativa, si avvale dell'istruttoria condotta dal Responsabile della Divisione Risorse, sulla scorta delle proposte formulate dai Responsabili delle varie unità operative e viene portato a conoscenza del Consiglio di Amministrazione entro il 31 luglio dell'anno in cui viene deliberata ed erogata la remunerazione variabile.

10. MODALITA' DI EROGAZIONE DELLA PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

10.1 PREMIO AZIENDALE (Bonus Contrattualizzato)

L'importo del Premio aziendale per i dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi è definito nella contrattazione collettiva aziendale sulla base di regole di carattere generale e previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, da quello integrativo aziendale o da Accordi Sindacali.

Per i Dirigenti l'importo viene invece calcolato secondo i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione che sono di norma collegati a quanto previsto nella contrattazione collettiva dei dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

Il Premio aziendale concorre a determinare l'incidenza complessiva della remunerazione variabile sulla fissa.

L'erogazione del Premio può avvenire, per tutto il personale dipendente, *cash*, con pacchetti welfare, con piani previdenziali, con azioni o con altri strumenti finanziari emessi dalla Banca.

All'erogazione del premio aziendale non si applicano le "Regole di maggior dettaglio, previste dalla normativa di vigilanza per il "Personale più Rilevante".

10.2 PERSONALE PIU' RILEVANTE E PERSONALE DIPENDENTE APPARTENENTE ALLE FUNZIONI DI CONTROLLO E ALLA DIVISIONE RISORSE

Nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza che richiedono alle Banche di indicare l'importo della remunerazione variabile ritenuta come "particolarmente elevata" definita come il minore tra il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani e l'importo pari a 10 volte la remunerazione



BANCA VALSABBINA

complessiva media dei dipendenti della Banca, si segnala che la Banca valuta particolarmente elevata una remunerazione variabile che sia maggiore o uguale ad euro 450.000.

Le Disposizioni di Vigilanza, per assicurare che i sistemi di remunerazione e di incentivazione individuati dalle Banche siano collegati ai rischi effettivamente assunti e compatibili con i livelli di capitale e di liquidità anche in un'ottica di medio – lungo periodo, fissano alcuni criteri che devono essere rispettati nella determinazione della composizione della remunerazione variabile del “Personale più Rilevante” e nell'erogazione della stessa, estendendo tali regole a tutto il personale appartenente alle Funzioni aziendali di controllo (Internal Audit, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio), al Servizio Personale ed al Responsabile della Divisione Risorse.

In relazione a quanto sopra, la parte variabile individuale della remunerazione erogabile a breve e lungo termine ai soggetti appartenenti a tali categorie di personale, è sottoposta, nel rispetto della normativa vigente, a differimento e *retention*. La composizione della parte variabile della remunerazione deve inoltre prevedere un mix bilanciato di strumenti monetari e di strumenti finanziari.

In particolare, se la parte variabile individualmente accordata supera i 50.000 euro ed è inferiore agli euro 450.000, la totale erogazione della stessa, fatta eccezione per il *bonus* contrattualizzato di cui si è in precedenza trattato, avviene secondo i seguenti criteri generali:

- una quota pari ad almeno il 25% del bonus, viene corrisposta in strumenti finanziari il cui valore riflette il valore economico della Banca e, ove possibile, in strumenti emessi dalla Banca individuati nel Regolamento delegato UE 527/2014 e/o diritti collegati alle azioni della Banca;
- una quota pari al 20% del totale del bonus erogato in contanti (*cash*) ed una quota pari al 20% del bonus erogato in strumenti finanziari, è soggetta ad un pagamento differito in due anni;
- gli strumenti finanziari sia pagati *up-front* sia differiti sono soggetti ad un periodo di *retention* di sei mesi dal pagamento.

Sia la quota *up-front*, sia le quote differite non sono corrisposte nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o licenziamento; viene invece corrisposta nei casi di quiescenza, di morte del dipendente ed eventuali previsioni specifiche contenute in contratti individuali), ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo.

In presenza di remunerazioni variabili superiori ad euro 450.000, è soggetta ad un pagamento differito in due anni e mezzo una quota pari al 30%.

Tali criteri sono stati determinati nel rispetto del principio di proporzionalità previsto dalla normativa di vigilanza che consente alle Banche intermedie di applicare alcune disposizioni con percentuali e periodi di differimento pari almeno alla metà di quelli indicati nelle Disposizioni di vigilanza.

In presenza di una parte variabile della remunerazione (escluso il bonus contrattualizzato che concorre però a determinare il rapporto remunerazione fissa/remunerazione variabile) di importo inferiore o uguale ad euro 50.000 il bonus viene erogato all'interessato interamente *up front e cash*.



BANCA VALSABBINA

10.3 RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE

La remunerazione variabile del restante personale dipendente, riconosciuta come già specificato, con funzione premiante e non incentivante, viene erogata up front e cash.

L'importo eventualmente pattuito in specifiche e limitate situazioni, a titolo di patto di non concorrenza, in una logica di *retention*, con il personale dipendente non concorre, per la parte che, per ciascuna durata del patto non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, a determinare il rapporto remunerazione fissa/remunerazione variabile.

11. MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST

La remunerazione variabile (con esclusione del *bonus* contrattualizzato) collegata alle performance al netto dei rischi effettivamente assunti è soggetta a sistemi di correzione *ex post* che vengono applicati in presenza di situazioni dalle quali emergono condotte che hanno determinato o hanno concorso a determinare comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e senza i quali i risultati rilevati non sarebbero stati raggiunti, o comportamenti dai quali è derivata una perdita significativa per la Banca.

I sistemi di correzione previsti dalla Banca sono la clausola di "*malus*" e il "*claw back*".

Il "*malus*" è un meccanismo che si applica alla quota differita della componente variabile individuale della retribuzione, ove presente.

Per effetto di tale meccanismo, la componente della remunerazione variabile differita su di un arco pluriennale, non viene erogata, in tutto o in parte, se nel periodo antecedente l'erogazione il soggetto interessato:

- non è più dipendente della Banca;
- abbia determinato o concorso a determinare con dolo o colpa grave perdite finanziarie significative;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno reputazionale per la Banca o siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte di Autorità
- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave posti in essere nel periodo di riferimento
- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- abbia violato i codici etici e di condotta adottati dalla Banca;
- non sia più dipendente della Banca o sia in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento.

Il "*claw back*" è una regola di restituzione che si applica, *ex post*, sulla parte variabile della remunerazione già riconosciuta e/o pagata a soggetti che hanno determinato o concorso a determinare i comportamenti sopra indicati.

Per effetto di tale meccanismo, al verificarsi dei comportamenti sopra indicati, può essere richiesta nei 5 anni



BANCA VALSABBINA

successivi alla data di effettiva erogazione, al dipendente che appartiene alla categoria del “Personale più Rilevante”, la restituzione, fino all’intero importo, della remunerazione variabile erogata sia *up-front*, sia differita (in presenza di retribuzione soggetta a tale regola) relativa esclusivamente all’anno in cui si è verificato il comportamento fraudolento.

I meccanismi di *malus e di claw back* vengono attivati in presenza di violazioni rilevanti, ossia di violazioni che abbiano esposto la Banca a rischi significativi, riscontrate dalle Funzioni di controllo o dalle Autorità.

Per l’applicazione dei meccanismi di correzione rilevano le violazioni delle normative che determinano una responsabilità penale o amministrativa da reato e delle normative specifiche del settore bancario e finanziario. Rilevano altresì le violazioni comportamentali, anche di entità non rilevante, riscontrate dalla Divisione Risorse o dalle Funzioni di controllo. Il comportamento che ha determinato la violazione viene valutato tenendo conto dei seguenti aspetti:

- gravità della violazione,
- entità della violazione,
- rilevanza esterna.

Ad ogni aspetto sopra indicato viene attribuito un valore alto, medio, basso o nullo al quale è legato un punteggio che permette di valutare complessivamente la violazione.

A ciascun punteggio complessivo è associata una percentuale che determina l’entità della decurtazione da applicare alla remunerazione variabile da erogare (*malus*) o già erogata (*claw back*) e che sarà quindi proporzionale alla significatività emersa.

In presenza di indagini o procedimenti sanzionatori avviati da Autorità e dai quali non siano emerse con chiarezza violazioni procedurali, la Banca può decidere di sospendere il pagamento della componente variabile *up front* e/o differita non ancora erogata, in funzione dell’esito degli accertamenti.

Annualmente e comunque in via anticipata rispetto alla corresponsione della parte variabile della remunerazione, il Servizio Personale, coadiuvato dai competenti Settori e Servizi, verifica l’eventuale sussistenza di condizioni atte a determinare l’eventuale mancata erogazione della componente variabile differita o la restituzione di quella erogata *up - front*.

L’esito delle valutazioni e gli impatti sulla remunerazione variabile individuale, sono formalizzati ed archiviati presso il Servizio Personale.

I meccanismi di *malus* sono applicati oltre che nei casi sopra indicati, anche per tenere conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell’andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

Al fine di assicurare la sostenibilità di lungo periodo ai sistemi di remunerazione e di favorire un comportamento costantemente orientato a garantire che la Banca goda di una solida base di capitale e di una adeguata liquidità ed ottenga risultati economici positivi anche mediante il controllo di tutti i rischi, la parte differita della remunerazione non verrà erogata qualora la struttura organizzativa di appartenenza del soggetto



BANCA VALSABBINA

interessato non abbia conseguito risultati in linea con gli obiettivi strategici, con particolare riferimento sia al miglioramento dell'efficienza operativa, sia al contenimento dei relativi rischi.

All'erogazione della parte differita della remunerazione si applicano, inoltre, gli stessi vincoli previsti per il riconoscimento della remunerazione variabile ai soggetti appartenenti alla categoria del "Restante Personale Più Rilevante". Potrà quindi essere interamente erogata nel caso in cui il valore del CET 1 RATIO e dell'LCR sia superiore od uguale al Risk Appetite definito nella RAF Policy.

Nel caso in cui uno o entrambi i valori siano inferiori al Risk Appetite verranno applicate le medesime percentuali di abbattimento utilizzate per definire l'importo massimo della remunerazione variabile ai soggetti appartenenti alla categoria del "Restante Personale più Rilevante", fino al completo azzeramento nel caso di mancato rispetto della Risk Tolerance da parte di uno degli indicatori.

12. GOLDEN PARACHUTE E ALTRI COMPENSI DI FINE RAPPORTO

Nel rispetto della normativa vigente l'Assemblea dei Soci approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica, nonché l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Non sono previsti accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

12.1 PERSONALE PIU' RILEVANTE

In vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, tra la Banca ed il "Personale più Rilevante", possono essere stipulate pattuizioni che prevedano il riconoscimento di pagamenti o altri benefici a condizione che vi sia un'iniziativa e/o un interesse della Banca in tal senso (*golden parachutes*).

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 tali compensi.

Il riconoscimento di tali compensi 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 e proprio perché si tratta di erogazione di somme di denaro rimesse ad una esclusiva valutazione di opportunità della Banca, non esistono accordi che vincolano la Banca al pagamento di premi per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica.

Ove eventualmente pattuiti, i *golden parachute*:

- sono definiti moltiplicando 2 mensilità percepite a titolo di remunerazione complessiva dell'anno precedente, intesa come la remunerazione fissa e la remunerazione variabile erogata, moltiplicata per gli anni di anzianità;
- devono tenere conto delle prestazioni quali-quantitative del singolo e della propensione al rischio in relazione al Risk Appetite Framework;



BANCA VALSABBINA

- devono tenere conto della motivazione alla base della cessazione del rapporto di lavoro che non sempre è legata alle performance, ma potrebbe essere legata anche a motivi strategico-organizzativi.

Le somme stabilite secondo la formula sopra indicata:

- non possono comunque superare le tre annualità di remunerazione complessivamente ricevuta nell'ultimo anno per coloro che hanno in essere con la Banca un rapporto maggiore o uguale a 10 anni;
- non possono comunque superare le due annualità di remunerazione complessivamente ricevuta nell'ultimo anno per coloro che hanno in essere con la Banca un rapporto minore di 10 anni;
- non possono comunque superare la somma individuale di euro 500.000.

I *golden parachute* concorrono a determinare la quota variabile della remunerazione e sono inclusi quindi nel calcolo del rapporto remunerazione variabile/remunerazione fissa relativa all'ultimo anno di permanenza, fatta eccezione per:

- gli importi pattuiti e riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- gli importi corrisposti per cessazione del rapporto di lavoro previste dalla legge, dal contratto collettivo, o da accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto, per la composizione di una controversia, attuale o potenziale, calcolati secondo la formula sopra indicata.

La determinazione di tali eventuali compensi da accordare spetta ai soggetti o agli organi aziendali competenti a deliberare in merito alla remunerazione variabile di ciascun soggetto interessato.

L'erogazione del compenso avviene nei modi e nei tempi previsti dalla disciplina applicabile caso per caso, tenuto conto di quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza in materia e di quanto contenuto nel presente documento.

In presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca, può essere richiesta, nei 5 anni successivi alla data di effettiva erogazione, la restituzione fino all'intero, della somma corrisposta a titolo di *golden parachute* o può non essere erogata, in tutto o in parte l'eventuale parte di tale remunerazione soggetta a differimento.

12.2 RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE

Eventuali importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro del restante personale dipendente sono quantificati secondo la formula stabilita per la determinazione dei *golden parachute* e sono erogati dalla Banca in coerenza con le Disposizioni di vigilanza vigenti.

Le somme erogate sono soggette a *claw back*. Per effetto di tale meccanismo può essere richiesta, fino all'anno successivo alla data di effettiva erogazione, la restituzione, fino all'intero, dell'importo erogato.



BANCA VALSABBINA

13. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza i Componenti del Collegio Sindacale non sono destinatari di alcuna componente variabile di remunerazione, ma solo di un compenso fisso stabilito come previsto dall'art. 41 dello Statuto, dall'Assemblea che fissa l'emolumento annuale dei Sindaci per tutta la durata del loro mandato.

I componenti del Collegio Sindacale sono beneficiari della polizza D&O ("Directors and Officers Liability Insurance").

Non esistono accordi che prevedano il pagamento a carico della Banca di indennità o *bonus* riconducibili alla cessazione, anche anticipata, al mandato dei Sindaci.

14. COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

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 corrisposti 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 parametrati alle tariffe professionali, fatta eccezione per i contratti in cui il corrispettivo è definito in misura forfettaria.

15. CONCLUSIONI

Il Consiglio di Amministrazione, alla luce di quanto illustrato, ritiene di avere previsto politiche retributive coerenti con le esigenze di sana e prudente gestione aziendale, con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di medio e lungo periodo adottate dalla Banca. Gli elementi di novità introdotti rispettano quanto stabilito dalla normativa vigente. I sistemi di remunerazione aziendale si inseriscono in un contesto di equilibrio e di sostenibilità dei risultati aziendali di medio-lungo periodo.

L'impianto complessivo è orientato al mantenimento di un coerente bilanciamento fra le componenti remunerative in forma fissa e in misura variabile.

Il Consiglio, pur prevedendo in futuro possibili miglioramenti rispetto alla prassi aziendale adottata, esprime la convinzione che le politiche retributive proposte siano coerenti con l'identità di Banca del territorio e siano rispettose dei principi e delle linee guida indicate dalla normativa di Vigilanza.



BANCA VALSABBINA

DOCUMENTO INFORMATIVO IN ORDINE A PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI (AI SENSI DEGLI ARTT. 114 – BIS DEL TUF E 84 – BIS E 111 DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB)

Banca	Banca Valsabbina S.C.p.a.
Phantom Shares	Indica l'unità di misura che rappresenta virtualmente un'azione ordinaria della Banca e che verrà liquidata in denaro mediante la corresponsione della remunerazione variabile, subordinatamente all'avveramento delle condizioni, nonché ai termini e secondo con le modalità di cui al Piano.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14.5.1999, come successivamente modificato.
TUF	Il D.Lgs. n. 58/1998, come successivamente modificato.

Premesse

Il presente piano basato su strumenti finanziari (il “**Piano**”) è predisposto in conformità a quanto previsto dall'articolo 114-bis del TUF e dall'articolo 111 ed 84-bis del Regolamento Emittenti, sulla base dell'Allegato 3°, schema 7 del medesimo Regolamento Emittenti.

Il Piano è predisposto per fornire un'informativa di dettaglio in merito all'attribuzione delle c.d. Phantom Shares al “Personale più Rilevante” individuato ai sensi delle *Politiche di Remunerazione e Incentivazione adottate a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale.*

Il Piano è sottoposto all'approvazione da parte dell'Assemblea convocata per il 30 marzo 2021 in prima convocazione e 31 marzo 2021 in seconda convocazione.

Non tutte le informazioni previste dallo schema 7 dell'Allegato 3° sono disponibili al momento della proposta del presente Piano per l'approvazione da parte dell'Assemblea.



BANCA VALSABBINA

1. I soggetti destinatari

Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Il Piano è rivolto ai componenti della Direzione Generale.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del piano

2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani.

In linea con gli obiettivi di crescita e sostenibilità che caratterizzano la Banca e le sue strategie, volte a perseguire una creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, il Piano è stato definito tenendo conto dei profili di rischio della Banca ed è orientato al mantenimento di adeguati livelli di patrimonializzazione.

La Banca è consapevole che meccanismi di remunerazione responsabili e trasparenti incrementano e salvaguardano nel tempo la propria reputazione, rafforzando la propria credibilità, presupposti necessari per uno sviluppo sostenibile del business.

2.2 variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

Si rinvia a quanto previsto dalla sezione 4.5.

2.3 elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Si rinvia a quanto previsto dalla sezione 4.5.

2.4 le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile;

Non applicabile.

2.5 valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani;



BANCA VALSABBINA

La struttura del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

2.6 l'eventuale sostegno del piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Il Piano non riceve alcun sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del piano;

Si rinvia a quanto previsto dalla sezione 3.2.

3.2 indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del piano e loro funzione e competenza;

Nella fase di attuazione delle Politiche di Remunerazione intervengono:

- il Servizio Personale che sulla base dei criteri indicati nelle Politiche di Remunerazione, fornisce i dati relativi alle valutazioni;
- il Servizio Risk Management che vigila sul necessario collegamento tra remunerazione e redditività corretta per il rischio. Assicura, inoltre, le informazioni necessarie a segnalare puntualmente gli indicatori di performance previsti nelle Politiche di Remunerazione;
- il Servizio Internal Audit che ha il compito di verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie rilevate, sono portate a conoscenza degli Organi aziendali e delle Funzioni competenti per la valutazione della rilevanza delle stesse ai fini di una pronta informativa a Banca d'Italia nonché per l'adozione di eventuali misure correttive;
- il Direttore Generale ed il Consiglio di Amministrazione che, secondo i poteri di delibera ad essi attribuiti, determinano gli importi della remunerazione variabile da riconoscere ai dipendenti;



BANCA VALSABBINA

- l'Assemblea ordinaria chiamata a stabilire i compensi fissi per i componenti del Consiglio di Amministrazione ed il compenso del Collegio sindacale;
- il Consiglio di Amministrazione che, ai sensi dell'art. 34 dello Statuto, stabilisce, inoltre, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione riferisce all'Assemblea dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio, in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione, disaggregando per categorie di personale più rilevante, le informazioni richieste dalle Disposizioni di Vigilanza.

In tale sede, il Consiglio riferisce anche gli esiti della verifica condotta dal Servizio Internal Audit sopra indicata e sulle eventuali misure correttive adottate.

3.3 eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base;

Non sono previste particolari procedure per la revisione del Piano.

3.4 descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali sono basati i piani (ad esempio: assegnazione gratuita di azioni, aumenti di capitale con esclusione del diritto di opzione, acquisto e vendita di azioni proprie).

L'importo della remunerazione variabile da riconoscere ai soggetti ritenuti meritevoli viene definito, al termine di un processo valutativo, all'interno di un plafond complessivo che il Consiglio di Amministrazione stanziava annualmente tenendo conto di quanto mediamente corrisposto negli anni precedenti, della compatibilità con i profili di costo complessivi, dei risultati effettivamente conseguiti dalla Banca e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

Nell'ambito della valutazione finalizzata alla valorizzazione delle risorse, assumono rilievo la condotta individuale con particolare attenzione rivolta al rispetto di quanto stabilito dal Codice etico, dal Codice di Comportamento, dal Modello Organizzativo D. Lgs 231/2001, dalla normativa e dalle procedure interne alla Banca, dalla normativa di settore, nonché alla salvaguardia della reputazione della Banca. Nell'ambito del processo di valutazione la Banca ha inoltre introdotto, limitatamente alla valutazione di alcune categorie del "Personale più Rilevante", criteri ESG.



BANCA VALSABBINA

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 la descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. option grant) con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right);

Il Piano viene attuato mediante l'assegnazione gratuita di Phantom Shares.

4.2 l'indicazione del periodo di effettiva attuazione del piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti;

Il periodo di effettiva attuazione del Piano è ricompreso tra il 2021 e il 2023 (momento nel quale termina il periodo di *retention* delle Phantom Shares).

4.3 il termine del piano;

Il termine del Piano è previsto per il 2023, momento nel quale termina il periodo di *retention* delle Phantom Shares.

4.4 il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie;

Al momento non è possibile indicare il numero di Phantom Shares che verranno assegnate in forza del Piano, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al raggiungimento degli obiettivi individuati.

4.5 le modalità e le clausole di attuazione del piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance;

La remunerazione variabile da corrispondere alla Direzione Generale è determinata, in percentuale, sulla media del risultato di esercizio degli ultimi tre anni tenendo conto dei livelli conseguiti per gli indicatori CET 1 RATIO ed LCR come definiti nella RAF Policy.

Per definire l'importo massimo della remunerazione variabile erogabile a ciascun soggetto appartenente alla categoria viene applicata la seguente percentuale:

- per ciascun componente la Direzione Generale viene applicata, alla media del risultato di esercizio degli ultimi tre anni una percentuale massima del 4,5%.



BANCA VALSABBINA

L'importo massimo della remunerazione variabile erogabile per ciascun componente della Direzione Generale in quanto appartenente alla categoria del "Personale più Rilevante", può essere interamente riconosciuto e corrisposto nel caso in cui il valore dei due indicatori sopra descritti sia superiore od uguale al Risk Appetite definito nella RAF Policy.

Nel caso in cui, alla chiusura dell'esercizio di competenza, uno degli indicatori di cui sopra abbia un valore inferiore al Risk Appetite definito nella RAF Policy, verrà applicata all'importo massimo erogabile, una riduzione del 10%.

Se tutti e due gli indicatori non dovessero rispettare l'Appetite, l'importo massimo erogabile verrà invece ridotto del 30%.

Nel caso in cui anche uno solo degli indicatori non dovesse rispettare la Risk Tolerance definita nella RAF Policy, non verrà erogata, a tali figure, alcuna retribuzione variabile.

Una quota pari al 25% della remunerazione variabile, come sopra determinata, viene corrisposta attraverso l'assegnazione di Phantom Shares.

In relazione alle Phantom Shares:

- i) l'80% viene assegnato al momento del completamento dell'iter di valutazione della performance;
- ii) il 10% viene assegnato dopo un anno dall'assegnazione di cui al precedente romanino i);
- iii) il restante 10% viene assegnato dopo due anni dall'assegnazione di cui al precedente romanino ii).

Tutte le Phantom Shares assegnate sono soggette a un periodo di *retention* di sei mesi.

4.6 l'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi;

Non applicabile.

4.7 la descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni;

Il Piano non prevede condizioni risolutive del tipo sopra descritto.

4.8 la descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro;

Sia la quota up-front, sia le quote differite non sono corrisposte nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o licenziamento; vengono invece corrisposte nei casi di quiescenza, di morte del dipendente e di eventuali previsioni specifiche contenute in contratti



BANCA VALSABBINA

individuali, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo.

4.9 l'indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani;

Non sono previste altre cause di annullamento del Piano.

4.10 le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articolo 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto;

Il Piano non prevede un riscatto delle Phantom Shares assegnate in esecuzione del Piano.

4.11 gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 del codice civile;

Non applicabile.

4.12 l'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano;

Non è possibile al momento individuare nel dettaglio l'onere atteso per la Banca dall'attuazione del Piano, in quanto, in ragione dello strumento individuato, Phantom Shares, l'onere per la Banca dipende dal valore delle azioni, che è soggetto a fluttuazioni di mercato.

4.13 l'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.

In ragione dello strumento utilizzato, non vi sono effetti diluitivi determinati dal Piano.

Con particolare riferimento all'attribuzione di azioni

4.14 gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali;

Non applicabile.

4.15 nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.



BANCA VALSABBINA

Con particolare riferimento alle stock option

4.16 numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione;

Non applicabile.

4.17 scadenza delle opzioni;

Non applicabile.

4.18 modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knock-out);

Non applicabile.

4.19 il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e

b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.);

Non applicabile.

4.20 nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza;

Non applicabile.

4.21 criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari;

Non applicabile.

4.22 nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore;

Non applicabile.



BANCA VALSABBINA

4.23 criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.).

Non applicabile.

Proposta di delibera

Il Consiglio di amministrazione invita l'Assemblea ad approvare la seguente proposta di delibera:

«L'Assemblea dei Soci della Banca Valsabbina S.c.p.a., in accoglimento della proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione, esaminata la relativa relazione illustrativa, prende atto della "Informativa annuale sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2020" ed approva il "Documento sulle Politiche di Remunerazione per l'anno 2021" che comprende anche la Policy per l'identificazione del personale più rilevante ed il "Documento informativo relativo a piani di compensi basati su strumenti finanziari"».