



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

2022

Il documento è oggetto di approvazione dell'“Assemblea Ordinaria dei Soci 2022” ed è pubblicato nel sito della Banca www.civibank.it (sezione Investor Relations - Politiche Retributive).

INDICE

PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO3

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO4

DEFINIZIONI5

1. SISTEMI E REGOLE DI GOVERNANCE6

2. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE9

3. PRINCIPI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE11

4. MECCANISMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE16

5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE2020

6. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO..... 24

7. MISURE DI TUTELA255

8. REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI255

9. INFORMATIVA AL PUBBLICO255

10. CONCLUSIONI266

ALLEGATO 1277

PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente documento “Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.p.A.” è redatto ai fini dell’informativa al pubblico ai sensi delle vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d’Italia (Circolare n. 285/2013, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”).

Le politiche di remunerazione e incentivazione rappresentano uno strumento fondamentale per il perseguimento delle strategie aziendali di Banca di Cividale in un’ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del *management* della Banca contribuiscono a favorire la competitività e il buon governo. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all’interno dell’organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell’azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell’impresa.

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

Le politiche di remunerazione si pongono l’obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per gli azionisti, per le persone che prestano la propria attività lavorativa in favore della Banca e per i clienti; esse sono finalizzate anche ad attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla *performance* ed al merito.

Il documento fornisce le informazioni riguardanti le politiche di remunerazione e nello specifico:

- il processo per la definizione e l’approvazione delle politiche di remunerazione adottate dagli Organi sociali e dai soggetti apicali (la “*Governance*”);
- i destinatari delle politiche di remunerazione;
- il processo di identificazione del personale più rilevante;
- le caratteristiche delle politiche di remunerazione a favore dei componenti gli Organi di amministrazione e controllo, del personale dipendente e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;
- i rapporti tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione;
- le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra componente variabile della remunerazione e risultati, i principali parametri presi a riferimento, la coerenza con gli obiettivi, le strategie ed i rischi aziendali;
- le politiche di differimento ed i meccanismi di correzione *ex post* per i rischi;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Criterio di proporzionalità

Con riferimento all'applicazione dei criteri di graduazione nell'applicazione della normativa (cfr. par. 7, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 2, Sez. I della Circolare n. 285/2018 - 37° aggiornamento), Banca di Cividale S.p.A. si colloca come "Banche di minori dimensioni o complessità operativa".

Banca di Cividale S.p.A è una Banca del Gruppo Sparkasse, il cui attivo di bilancio consolidato è superiore a 5 miliardi di euro; in particolare, quindi, le regole di maggior dettaglio di cui alla Sezione III (struttura e criteri della componente variabile e benefici pensionistici discrezionali) si applicano anche al personale di Banca di Cividale S.p.A. identificato dalla Capogruppo come più rilevante per il Gruppo.

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La materia è regolata:

- dalle disposizioni del Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (TUB);
- dal Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (CRR);
- Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923
- dalla Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE ("CRD IV"), in vigore dal 1° gennaio 2014;
- Direttiva (UE) 2019/878 del parlamento europeo e del consiglio ("CRD V") del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2013/36/UE
- dalla comunicazione congiunta Banca d'Italia - Consob del 29 gennaio 2014, che recepisce gli orientamenti ESMA in materia di Politiche e prassi retributive;
- dalle Decisioni della Banca Centrale Europea (BCE) emanate ai sensi del RMVU;
- dagli Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013, emanati dall'EBA il 27 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22);
- 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;
- dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche" (37° aggiornamento del 24 novembre 2021);
- dal Provvedimento della Banca d'Italia del 29 luglio 2009 e successive modifiche concernente la Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (aggiornamento 19 aprile 2019);
- dalla Comunicazione Consob del 19 giugno 2014 in materia di informazione da fornire al pubblico su indennità e benefici riconosciuti ad Amministratori esecutivi e Direttori Generali;
- dal D.Lgs. 12 Maggio 2015 n.72 contenente norme relative al "governo societario, requisiti generali di organizzazione, sistemi di remunerazione e di incentivazione".

Indicazioni in materia di sistemi di incentivazione sono inoltre contenuti nelle "Linee Guida per le Banche Less Significant italiane in materia di gestione di crediti deteriorati" pubblicate da Banca d'Italia in gennaio del 2018.

DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento e fermo restando quanto disciplinato dalle Disposizioni di Vigilanza, si intendono:

- Banche di minori dimensioni o complessità operativa: le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro;
- differimento: ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, della maturazione di parte della remunerazione variabile;
- maturazione: l'effetto per il quale il membro del personale diventa il legittimo proprietario della remunerazione variabile riconosciuta, indipendentemente dallo strumento utilizzato per il pagamento o dal fatto che il pagamento sia soggetto o meno a ulteriori periodi di mantenimento o a meccanismi di restituzione;
- personale: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca;
- personale più rilevante: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca;
- remunerazione: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowance), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;
- remunerazione fissa: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali - quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità - che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della banca;
- remunerazione variabile:
- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi 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;
- 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. Tra questi importi sono 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;
- gli incentivi come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa;
- riconoscimento: il conferimento di una remunerazione variabile riferita ad un determinato periodo di valutazione, a prescindere dall'effettivo momento in cui l'importo riconosciuto viene erogato;

Risk Appetite Framework (RAF): il quadro di riferimento che definisce - in coerenza con il massimo

rischio assumibile, il business model e il piano strategico - la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.

1. SISTEMI E REGOLE DI GOVERNANCE

Banca di Cividale S.p.A. ha definito, nel rispetto delle indicazioni formulate dalle Disposizioni di Vigilanza, sistemi e regole di *governance* finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella definizione e gestione delle Politiche di remunerazione ed incentivazione.

Banca di Cividale S.p.A. è una Banca del Gruppo Sparkasse; le politiche di remunerazione e incentivazione di Banca di Cividale S.p.A. devono pertanto essere coerenti con quelle della società Capogruppo, pur tenendo opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società.

I principali attori del processo sono:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- la Direzione Generale;
- le Funzioni di controllo della Banca (*Risk Management, Funzione di Compliance, Internal Audit*)
- Il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari
- l'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale;
- il Comitato Rischi;
- il Comitato Risorse.

Nel processo di determinazione delle Politiche retributive il Direttore Generale, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti, assicura la predisposizione delle Politiche da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale predispose le Politiche retributive, coordinando le funzioni aziendali competenti.

Le altre funzioni aziendali coinvolte sono la Funzione di Compliance e la Funzione Risk Management.

Al Comitato Risorse è attribuito un ruolo di supporto alle valutazioni del Direttore Generale.

Le Politiche retributive, una volta deliberate dal Consiglio di Amministrazione, sono presentate all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

1.1 Assemblea dei Soci

È rimessa alla competenza dell'Assemblea ordinaria l'approvazione:

- delle politiche di remunerazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- dei piani di remunerazione e/o di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- dei criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di

conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, nel rispetto delle previsioni contenute nella Sezione III, par. 1.2 e par. 2.2.2 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 come aggiornata il 23/10/2018,

- sulla base dell'informativa dedicata, la quale reca, tra l'altro, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni.

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, con il contributo dell'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale e della Funzione di Compliance, adotta e riesamina con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione e specificamente i criteri per l'eventuale esclusione del personale più rilevante; più in generale, è responsabile della sua corretta attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi. A tal fine, assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata, con particolare riguardo all'applicazione dei criteri per la determinazione della componente variabile. Assicura, inoltre, che il presente documento sia facilmente accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

Il Consiglio di Amministrazione definisce e delibera i sistemi di remunerazione e incentivazione per il personale più rilevante, i Dirigenti ed i Responsabili delle Funzioni di controllo interno, sulla base dei criteri applicativi delineati di seguito, integrati dalle indicazioni di merito all'uopo formulate dal Direttore Generale. In tale funzione, il Direttore Generale si avvale del supporto dell'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale. Per i Responsabili delle Funzioni di controllo, ogni considerazione in ordine al sistema incentivante è svolta dal solo Consiglio di Amministrazione.

Il Sistema premiante per le categorie dei Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali viene erogato attraverso un iter valutativo che coinvolge diversi livelli proponenti e decisionali secondo le deleghe in materia attribuite dal Consiglio stesso.

Banca di Cividale, non ricorrendo le ipotesi di "maggiori dimensioni" o "complessità operativa", non ha istituito il Comitato Remunerazioni.

1.3 Direttore Generale

Il Direttore Generale assume le decisioni relative all'attribuzione di incrementi economici fissi per merito e di erogazioni *una tantum* derivanti da sistemi incentivanti o per merito, nel rispetto delle deleghe attribuitegli dal Consiglio di Amministrazione, sentito eventualmente il parere del Comitato Risorse.

Il Direttore Generale provvede periodicamente a rendere l'informativa dell'esercizio delle deleghe al Consiglio di Amministrazione.

1.4 Comitato Rischi

Al Comitato Rischi è attribuito il compito, nell'ambito delle politiche di remunerazione ed

incentivazione, di valutare se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità.

1.5 Comitato Risorse

Istituito con delibera del C.d.A., è composto dal Direttore Generale, dai due Vice Direttori Generali e dal Responsabile dell'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale.

Esamina proposte di nomina, politiche retributive e di incentivazione e fornisce linee guida per l'arricchimento professionale e lo sviluppo culturale del capitale umano della Banca, esprimendo pareri eventuali e non vincolanti a supporto delle valutazioni del Direttore Generale.

1.6 Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale

L'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale¹ collabora con la Direzione Generale ed il Comitato Risorse per fornire tutte le informazioni necessarie e opportune per il buon funzionamento delle politiche e dà attuazione alle delibere in materia di remunerazione e incentivazione, formulando in merito le relative proposte.

Provvede all'individuazione del Personale più Rilevante (PpR) e con il contributo delle Strutture Specialistiche della Banca, verifica la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile ed il raggiungimento degli obiettivi.

Predispose e sottopone al Consiglio di Amministrazione, tramite la Direzione Generale e previa valutazione di conformità da parte della Funzione di Gestione dei rischi e la funzione *Compliance* – rispettivamente per la remunerazione del Personale più Rilevante e per la conformità delle politiche di remunerazione –, le proposte in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione.

L'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale esercita, entro i limiti definiti, le deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione, provvedendo periodicamente a rendere l'informativa dell'esercizio delle deleghe al Consiglio di Amministrazione.

1.7 Funzione Risk Management

La Funzione di *Risk Management* collabora al processo di definizione delle Politiche di remunerazione, supportando la valutazione di coerenza con l'obiettivo di contenere il rischio di breve e di lungo periodo, nonché di preservare i profili di patrimonializzazione ed il rispetto dei vincoli di liquidità.

La Funzione di controllo dei rischi (risk management) contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

¹ Con riguardo al sistema dei controlli interni, l'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale fornisce, in conformità alla nota 7 del par. 3, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 2, Sez. II della Circolare n. 285/2013, il proprio supporto alla Funzione di Conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca

1.8 Funzione di Compliance

La Funzione di *Compliance* effettua un'opera di monitoraggio al fine di assicurare la conformità delle Politiche di remunerazione alle disposizioni delle Autorità di settore.

Esprime, in proposito, le valutazioni in merito alla rispondenza delle politiche e prassi di remunerazione, proposte dall'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale, al quadro normativo di riferimento, valutando la coerenza delle stesse con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o di altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e di reputazione insiti, soprattutto, nelle relazioni con la Clientela.

Riferisce agli Organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando eventuali aree di miglioramento o misure correttive.

1.9 Funzione Internal Audit

La Funzione Internal Audit verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza dei modelli attuativi e delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate ed alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

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

2. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Le presenti Politiche di remunerazione trovano applicazione nelle diverse fattispecie di remunerazione relative alle varie figure istituzionali, professionali e funzionali grazie alle quali si sviluppa l'attività dell'azienda e precisamente al:

- personale più rilevante (PpR), intesi quei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo;
- Collegio Sindacale;
- dipendenti, distinti in base ai diversi inquadramenti (Dirigenti, Quadri direttivi, Aree professionali);
- collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato;
- agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

2.1 Personale più Rilevante

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto annualmente dall'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale, anche con il supporto delle funzioni aziendali competenti.

Il processo è svolto in conformità dei criteri individuati nel presente paragrafo, ovvero i criteri citati

direttamente nel 37° aggiornamento della circolare 285 di Banca d'Italia, e nel Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

Qualora Banca di Cividale ritenga che il personale identificato in attuazione dell'articolo 6, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 ("criteri quantitativi") possa non essere considerato come personale più rilevante, attiverà il procedimento per l'esclusione previsto dal par. 6.1 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I). Le valutazioni condotte, unitamente al processo decisionale accorso, saranno adeguatamente motivate e formalizzate.

Banca di Cividale adotta gli esclusivi criteri definiti dalla Circolare 285 di Banca d'Italia (37° aggiornamento) e del Regolamento Delegato per identificare il proprio personale più rilevante, tenendo conto anche della rilevanza del personale per il Gruppo Sparkasse.

Il processo di identificazione del personale più rilevante (compreso quello afferente all'eventuale esclusione) è svolto da Banca di Cividale con periodicità annuale e comunque ripetuto al verificarsi di qualsiasi evento rilevante ai fini dell'ambito in oggetto, confrontando gli esiti del processo di identificazione con le evidenze relativo all'anno precedente.

Con riguardo al processo condotto per la definizione delle politiche 2022 si è in particolare provveduto a:

- censire e valutare le posizioni in termini di responsabilità, livelli gerarchici, impatti sulle attività operative e sui principali processi;
- effettuare l'analisi quantitativa e qualitativa e la mappatura dei rischi correlati per verificare il livello di incidenza sul profilo di rischio della Banca;
- analizzare il contributo al rischio apportato alla Banca ed al Gruppo dalle diverse figure.

Gli esiti del processo sono stati opportunamente motivati e formalizzati e contengono le seguenti informazioni: il numero del personale identificato come personale più rilevante, i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale.

Al termine del processo, i cui risultati sono rappresentati nell'**Allegato 1**, parte integrante del presente documento, sono state individuate le seguenti figure:

- gli Amministratori;
- i componenti del Comitato Esecutivo;
- i componenti della Direzione Generale;
- il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari²;
- i Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo;
- il Responsabile della Direzione Commerciale;
- il Responsabile della Direzione Credito;
- il Responsabile della Direzione Finanza;
- il Responsabile della Direzione *Non Performing Loans*;
- il Responsabile della Direzione *Operations*;
- il Responsabile dell'Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale.

In linea con quanto raccomandato dalle Disposizioni di Vigilanza, le Funzioni di controllo interno sono state così identificate: Revisione interna (*Internal Audit*), *Compliance*, Controllo dei rischi (*Risk*

² Il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili coincide con il Vice Direttore Generale preposto all'area Amministrazione e NPL.

Management), nonché chi ha dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della Banca (Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari).

Si ritiene non vi siano altri soggetti dipendenti che, secondo quanto previsto in materia dal Regolamento UE sopra citato, possano essere classificati nella categoria del Personale più Rilevante (PpR).

Nell'eventualità di modifiche in corso d'esercizio, anche di carattere organizzativo, tali da incidere sul processo di individuazione del Personale più Rilevante, il Consiglio di Amministrazione procede con il riesame del processo di identificazione e, se necessario, aggiorna i contenuti dell'**Allegato 1**.

3. PRINCIPI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

3.1 Obiettivi e Mission della politica retributiva

Il Codice Etico stabilisce che la missione aziendale sia “*la creazione di valore nel tempo*” per le diverse categorie di portatori di interesse (“*stakeholders*”), quali i soci, i clienti, i dipendenti e la collettività in generale. Per i dipendenti, in particolare, si dichiara che essi “*rappresentano un fattore chiave dell’Azienda ed in cambio si aspettano formazione, crescita professionale e riscontri economici accompagnati da crescita sociale, culturale, etica e morale*”.

In tema di riscontri economici, la politica retributiva (associata al *welfare* aziendale) si rivela come un importante fattore per l’assolvimento di tali obiettivi di *Mission* e nel contempo, per la fidelizzazione, la motivazione e l’ottimale relazione con i dipendenti, nonché per stimolare comportamenti coerenti con un approccio al rischio climatico ed ambientale e contribuire a promuovere una visione a lungo termine per la mitigazione del medesimo.

In relazione a ciò, gli elementi principali assunti a riferimento in materia di valutazione a fini retributivi sono legati agli aspetti di meritocrazia, eticità, competenza, professionalità dei dipendenti, mirando ad assicurare un’adeguata correlazione fra la retribuzione, il ruolo ricoperto e le responsabilità connesse e l’impegno profuso nell’espletamento delle mansioni assegnate.

I fondamentali delle Politiche di remunerazione dell’Azienda tengono in considerazione il quadro normativo e contrattuale che disciplina il settore del credito.

In un tale contesto, sono due gli ambiti di applicazione contrattuale: quello cosiddetto di “primo livello”, che trova il suo fondamento nel contratto collettivo nazionale di lavoro del settore (CCNL), ed uno cosiddetto “di secondo livello” che si riferisce agli accordi tempo per tempo stipulati e aziendali vigenti.

L’attenzione ad un equilibrato bilanciamento fra elementi retributivi fissi ed elementi variabili rappresenta una costante nella strategia aziendale di retribuzione: in questo modo, le aspettative di sicurezza, attrattività e stabilità del rapporto di lavoro - che trovano nella retribuzione un importante fattore - si bilanciano compiutamente con l’esigenza di favorire il merito o il particolare impegno su un obiettivo aziendale con positivi effetti nel medio periodo.

Banca di Cividale:

attua le Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto che rientra nella categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa e che è parte del Gruppo Sparkasse, il cui attivo di bilancio consolidato è superiore a 5 miliardi di euro; ritiene che la retribuzione fissa rappresenti la componente basilare della remunerazione nel suo complesso, proprio per il presidio che essa assicura alle principali esigenze di stabilità che le risorse umane pongono nelle proprie priorità personali e lavorative; prevede di utilizzare forme di remunerazione variabile in forma monetaria; reputa al momento non necessaria l'attivazione di strumenti di incentivazione di medio-lungo periodo (LTI), pur adottando, nella definizione dei propri strumenti di remunerazione variabile e di incentivazione su base annuale, meccanismi volti ad assicurare la sostenibilità nel medio periodo delle eventuali erogazioni effettuate e la particolare attenzione alla valutazione dei relativi profili di rischio.

3.2 Le Risorse Umane in Banca di Cividale

Per Banca di Cividale risulta fondamentale la centralità della Persona e quindi la priorità nell'assicurare il rispetto della sua dignità in tutte le diverse manifestazioni. All'interno dell'Azienda è costante l'impegno per assicurare le condizioni più idonee alla realizzazione professionale di tutti i dipendenti tramite la valorizzazione delle potenzialità dei singoli attraverso processi gestionali efficaci, equi e trasparenti, finalizzati a favorire, riconoscere e premiare le competenze professionali, nonché il loro sviluppo e condivisione. L'equilibrata gestione di quello che viene definito il "capitale umano" costituisce una delle variabili fondamentali per l'eccellenza nella gestione complessiva della Banca.

L'armonica distribuzione delle competenze decisionali, specialistiche, metodologiche ed operative si conferma come importante fattore evolutivo nelle prospettive e nelle proiezioni di crescita dell'Azienda, atteso che lo sviluppo delle attività passa necessariamente attraverso queste attribuzioni.

La capacità di definire strutture organizzative che sappiano rispondere alle esigenze dei tempi creando contesti professionali stimolanti, la vocazione ad attrarre, selezionare, far crescere, motivare e trattenere i Collaboratori costituiscono, quindi, i presupposti fondamentali per lo sviluppo delle Persone.

Allo stesso modo, la conseguente creazione di opportunità occupazionali e la soddisfazione sul lavoro sono aspetti di rilievo che vengono proposti al Personale. Tutto ciò si traduce in uno sviluppo del tessuto economico dei territori in cui la Banca esplica la propria attività, con un valore aggiunto per le famiglie e la società.

Ai Collaboratori viene richiesto, altresì, di esercitare consapevolezza etica, scrupolo professionale e logica di condivisione, contribuendo allo sviluppo ed alla diffusione della cultura aziendale.

Caposaldo fondamentale per il conseguimento di tali finalità è rappresentato dalla formazione.

Tutte le relative attività, con diverse tipologie e tecniche formative ed in una complessiva logica di valore aggiunto, divengono in modo permanente momenti di crescita personale e professionale dei Collaboratori stessi che, nel contempo, utilizzano l'apprendimento per le specifiche esigenze di sviluppo ed aggiornamento delle singole conoscenze.

Anche ciò contribuisce alla crescita della motivazione e della fidelizzazione del Personale: esse rappresentano, infatti, fattori determinanti per l'assolvimento delle finalità societarie e per il successo dell'Azienda sul mercato, anche in chiave competitiva.

In un tale contesto, la politica retributiva dei Collaboratori assume una propria valenza gestionale, in quanto punto di raccordo fra le prima richiamate istanze complessive.

Ogni Dipendente svolge un ruolo importante e significativo per l’Azienda, in quanto, ciascuno di essi, offre un importante contributo al raggiungimento degli obiettivi generali dell’organizzazione aziendale.

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

3.2.1 Neutralità del sistema retributivo

Banca di Cividale si impegna a garantire il principio della neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere del personale, ovvero che le Politiche stesse contribuiscano a perseguire la completa parità retributiva tra tutti i dipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto dell’Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo, con l’obiettivo finale di creare un ambiente di lavoro con uguali opportunità.

Nello specifico, l’analisi di “equal pay” viene condotta rispetto alla popolazione aziendale attraverso l’analisi di campioni di popolazione significativi, che riflettono tutti i livelli di inquadramento aziendale. Invero vengono considerati cluster omogenei di personale suddivisi sulla base di parametri quali – quantitativi e neutri rispetto al genere di appartenenza, ovvero:

- la funzione di appartenenza
- le responsabilità manageriali
- il livello di istruzione formale del personale
- l’anzianità aziendale
- l’anzianità di ruolo
- la sede di servizio e il relativo costo della vita

ed altri parametri di volta in volta selezionati dall’Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale, in ragione delle caratteristiche e peculiarità dell’Istituto riviste di anno in anno.

Le risultanze di tale analisi vengono pubblicate in “Dichiarazione non Finanziaria annuale”, previa verifica del Consiglio di Amministrazione. Inoltre, lo stesso propone di anno in anno soglie target di riduzione di eventuali Gender Pay Gap riscontrati, con l’obiettivo ultimo di raggiungere la completa parità di trattamento retributivo.

3.3 Componente fissa e componente variabile

Banca di Cividale ha sempre seguito una politica retributiva incentrata sulla componente fissa ed in cui la componente variabile risulta complementare, limitata quanto ad entità, mirata all’assolvimento di specifici compiti o al raggiungimento di specifici obiettivi e comunque assolutamente controllata in termini di rischio.

La componente fissa si correla ai contenuti del ruolo ricoperto, all’ampiezza della responsabilità, all’esperienza e alle competenze richieste per ciascuna posizione.

Si conferma, nella propria struttura, alle previsioni contrattuali vigenti in materia e nella sua dinamica di sviluppo viene influenzata dalle politiche aziendali in tema di personale (progressione nei livelli di inquadramento, assegnazione di maggiorazioni di stipendio).

La componente variabile, nelle sue diverse forme, diviene un utile strumento di stimolo al perseguimento di obiettivi, quantitativi e/o qualitativi, finanziari e/o non finanziari, mirati in un'ottica di efficacia e di efficienza gestionale. Anche in questo caso, il riferimento ai risultati di medio-lungo periodo deve essere essenziale e ad esso, unitamente alla necessità di dedicare una particolare attenzione agli elementi ponderali di rischio, debbono costantemente uniformarsi meccanismi e strumenti di supporto alla valutazione dei sistemi finalizzati ad una remunerazione variabile.

3.4 Componente variabile e propensione al rischio

Nel quadro di riferimento degli orientamenti strategici della Banca, le politiche di assunzione e gestione dei rischi sono definite in base alle metodologie ed agli indicatori presenti nel Processo di definizione e gestione del Risk Appetite Framework (RAF).

Nel perseguimento della crescita sostenibile e della creazione di valore, tali orientamenti sono stati tradotti in principi e linee guida, fonte di ispirazione delle Politiche e dei sistemi di remunerazione e incentivazione.

In particolare, l'attivazione delle politiche di incentivazione, che si concretizza nella definizione dell'ammontare complessivo della componente di remunerazione variabile (c.d. "bonus pool"), è condizionata al rispetto di specifici indicatori individuati in coerenza con il Risk Appetite Framework.

3.5 Elementi della componente variabile

La componente variabile si suddivide in alcuni principali istituti retributivi, fra loro significativamente diversi:

- premio aziendale o premio di risultato: erogazione disciplinata da CCNL e/o da Accordi Aziendali (ad esempio VAP);
- premio da valutazione: erogazione monetaria da valutazione discrezionale delle prestazioni;
- sistema incentivante: erogazione sulla base di sistemi parametrici legati ad obiettivi;
- retention bonus: retribuzione legata alla permanenza del personale, anche non collegata a obiettivi di *performance*;
- premio fedeltà: importo di contenuta entità, erogato al raggiungimento di una determinata anzianità di servizio in base ad accordo collettivo aziendale;
- riconoscimenti straordinari: pagamenti o benefici ~~marginali~~ accordati al Personale nell'ambito di una politica generale della Banca.

3.5.1 Premio Aziendale e/o Premio di Risultato

Per la loro natura possono essere accomunati agli istituti di remunerazione variabile anche il Premio Aziendale e/o Premio di Risultato, disciplinati oltre che dalla normativa di Legge, dalla contrattazione di settore (art. 48 e 52 CCNL), che portano al riconoscimento di premi per il personale, correlati a componenti di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione dell'esercizio aziendale.

Tali premi verranno attribuiti secondo gli importi e con le modalità definite nella contrattazione di secondo livello.

3.5.2 Premio da Valutazione

Rientrano nella determinazione del Premio da Valutazione tutte quelle iniziative basate su una valutazione complessiva delle prestazioni dei Collaboratori, istruite ed autorizzate attraverso un articolato processo al quale partecipano, fornendo uno specifico contributo coerente con le proprie

competenze e responsabilità, le funzioni di primo e secondo livello manageriale, quella specialistica delle Risorse Umane, il Comitato Risorse ed il Direttore Generale.

La forma specifica del Premio da Valutazione è l'erogazione monetaria "*Una Tantum*".

Per sua natura, il Premio da Valutazione si riferisce generalmente al breve periodo (in genere l'anno concluso precedente alla valutazione) ed è correlato al particolare impegno, sforzo e dedizione sintetizzati in una adeguata prestazione in termini qualitativi e quantitativi.

3.5.3 *Erogazioni da Sistema Incentivante*

I sistemi incentivanti si collocano fra gli strumenti di natura variabile della retribuzione. Nella loro accezione più lata, possono riferirsi ad ogni meccanismo di remunerazione di entità variabile determinata da una serie di parametri, comunicati a priori ai collaboratori destinatari.

Il raggiungimento dei livelli obiettivo, anche in combinazione fra loro, determina la quantificazione dell'erogazione.

Detti sistemi possono, quindi, trovare applicazione a livello di specifiche risorse o, a livello più esteso, per funzioni e/o categorie omogenee di personale.

Nell'individuazione degli obiettivi dei sistemi incentivanti, sono considerati elementi di adeguata ponderazione del rischio e sono auspicabili anche riferimenti di medio periodo.

L'Azienda presta, inoltre, particolare attenzione all'esame dell'area di applicazione dei sistemi incentivanti, con riferimento sia ai soggetti beneficiari sia ai contenuti delle componenti di attività da porre sotto sistema, nonché alla misurabilità del risultato per conferire allo stesso massima trasparenza, al monitoraggio ed al controllo periodico dei piani di lavoro in modo tale che il modello, generalmente articolato su base annuale, possa rappresentare anche un prezioso elemento di motivazione nella gestione delle persone.

La Banca, nell'ottica di pervenire a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi definiti, ha esteso per l'esercizio 2022 i principi e le regole contenute nel presente documento "Politiche di Remunerazione di Banca di Cividale S.p.A" ai soggetti distaccati da Banca di Cividale alla controllata CiviESCO, *energy service company* alla quale non si applica la disciplina bancaria.

3.5.4 *Retention Bonus*

Forma di retribuzione legata alla permanenza del personale (c.d. retention bonus), in presenza di motivate e documentate ragioni, per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento, definiti ex-ante.

Può anche non essere collegata a obiettivi di performance e concretizzarsi in un accordo che preveda un allungamento del periodo di preavviso o la sottoscrizione di patti di non concorrenza, con possibilità di erogazioni anche infrannuali.

Ai fini del calcolo del limite, l'importo riconosciuto a titolo di retention bonus è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta.

I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post.

3.5.5 *Premio Fedeltà*

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

3.5.6 *Riconoscimenti straordinari*

Pagamenti o benefici accordati al Personale, nella sua totalità o a gruppi omogenei di dipendenti, su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

4. MECCANISMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

In questa sezione vengono dettagliati gli orientamenti applicativi ai quali improntare le iniziative della Banca di Cividale in materia di remunerazione facendo riferimento ai principi base di stabilità, progressività e costante attenzione alla realtà interna aziendale ed a quella di mercato, ai quali detta politica si è sempre improntata.

Essendo parte del Gruppo Sparkasse, il cui attivo di bilancio è superiore a 5 miliardi di euro, la Capogruppo assicura che le regole di maggior dettaglio di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4 e par. 2.2.1 si applichino anche al personale di Banca di Cividale (banca di minori dimensioni o complessità operativa appartenente al Gruppo) che sia stato identificato dalla Capogruppo come più rilevante per il Gruppo.

4.1 *Limite alla componente variabile*

In funzione della categoria di appartenenza sono definiti pacchetti retributivi differenziati e competitivi, in termini di componenti fisse, variabili e *benefit*.

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono un limite massimo tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante nel rapporto 1:1. In conformità a tale limite, esteso a tutto il personale della Banca, anche per l'esercizio 2022 il valore massimo della componente variabile correlata a meccanismi di remunerazione ed incentivazione rispetto a quella fissa è determinato nella percentuale del:

- 50% per il Personale più Rilevante;
- 30% per il Personale più Rilevante delle Funzioni di Controllo Interno;
- 30% per il restante Personale.

Eventuali forme di remunerazione variabile garantita hanno natura eccezionale e possono essere accordate solo in caso di assunzione di nuovo personale, limitatamente al primo anno d'impiego e non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona.

4.2 Misurazione della performance e criteri di ingresso (gate)

La componente variabile della remunerazione si basa principalmente sulla misurazione della *performance*, che può avvenire su orizzonti temporali sia annuali che pluriennali. La misurazione è correlata a indicatori economici e patrimoniali corretti per il rischio, nonché a valutazioni di efficacia dei comportamenti, anche con riferimento a principi di sostenibilità degli stessi in termini sociali e ambientali e di *governance*.

Per garantire una più diretta correlazione tra risultati e premi è previsto uno stanziamento economico complessivo (incluso nel c.d. “*bonus pool*”), distinto tra Personale più Rilevante (PpR) e restante Personale, commisurato al livello di conseguimento degli obiettivi di redditività corretti per il rischio, fatto salvo quanto previsto dagli accordi collettivi.

Le condizioni previste dal Regolatore sono ispirate a principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile dei compensi e rappresentate, quindi, dalla verifica della qualità dei risultati raggiunti e della coerenza con i limiti previsti nel proprio quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (c.d. “*Risk appetite Framework*” o “*RAF*”), di volta in volta in vigore.

Si riportano qui di seguito le condizioni di accesso (“*gate*”) al sistema incentivante per il Personale più Rilevante:

1. Condizioni di solidità patrimoniale:

- *CET 1 ratio maggiore o uguale alla soglia di tolleranza (Risk Tolerance) definita nell’ambito del RAF;*
- *TIER 1 ratio maggiore o uguale alla soglia di tolleranza (Risk Tolerance) definita nell’ambito del RAF;*
- *TCR – Total Capital Ratio maggiore o uguale alla soglia di tolleranza (Risk tolerance) definita nell’ambito del RAF*
- *LR – Leverage Ratio – coefficiente di leva finanziaria maggiore o uguale alla soglia di tolleranza (Risk tolerance) definita nell’ambito del RAF*

2. Condizioni di liquidità

- *LCR – Liquidity Coverage ratio maggiore o uguale alla soglia di tolleranza (Risk tolerance) definita nell’ambito del RAF;*
- *NSFR - Net Stable Funding Ratio maggiore o uguale alla soglia di tolleranza (Risk tolerance) definita nell’ambito del RAF.*

3. Utile netto d’esercizio (rigo 300 del Bilancio)

Per il restante Personale, ferma restando quale condizione di accesso il risultato di periodo positivo (rigo 300 del bilancio), per gli indicatori patrimoniali e di liquidità i valori soglia restano fissati al livello dei requisiti minimi regolamentari tempo per tempo vigenti, fatta salva la non attivazione del Piano di risanamento da parte della Banca, secondo i criteri e le modalità definite dalle disposizioni normative in materia.

Eventuali riconoscimenti straordinari potranno essere deliberati dal Consiglio di Amministrazione anche in costanza di esercizio, fermo il rispetto, al momento dell'attribuzione, dei predetti requisiti patrimoniali e di liquidità, sulla base dell'ultimo dato disponibile.

In considerazione dell'acquisizione da parte del Gruppo Sparkasse effettuata in corso d'anno, per l'esercizio 2022, ovvero per la gestione della fase di transizione e dunque in via provvisoria, vengono mantenuti i criteri di ingresso e la definizione del bonus pool come da proposta originaria di Banca di Cividale, con l'aggiunta del coefficiente di leva finanziaria, facendo riferimento alle grandezze economico-patrimoniali della Banca precedenti all'acquisizione stessa e depurate dagli effetti straordinari derivanti dall'operazione.

4.3 Condizioni di accesso individuali

Nell'ambito di ogni Area di Business, verificate le condizioni di cui al paragrafo precedente, la corresponsione della remunerazione variabile è commisurata al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ed in ogni caso subordinata alla verifica dei seguenti requisiti individuali:

- valutazione professionale positiva,
- assenza di provvedimenti disciplinari (rimprovero scritto, sospensione),
- assenza di sanzioni nominative comminate dall'Autorità di Vigilanza.

4.4 Meccanismi di correzione

4.4.1 Definizione del bonus pool

Annualmente, una volta verificata la sussistenza delle condizioni patrimoniali e reddituali di accesso alla componente variabile, Banca di Cividale prevede un accantonamento di competenza dei bonus variabili teorici per tutto il Personale più Rilevante destinatario del premio ai sensi delle Politiche di Remunerazione.

Specificamente, la metodologia di accantonamento della componente variabile teorica per il PPR (cd. *Bonus pool*) segue una logica "bottom up", ovvero il bonus pool è dato dalla somma dei bonus teorici a livello di gruppi omogenei di Personale più Rilevante per funzione di appartenenza.

Prudenzialmente, in sede di accantonamento, il bonus variabile teorico è corretto per un parametro che esprime la redditività del capitale corretta per il rischio. In particolare viene applicata una correzione³ per il RORAC e il montante totale potrà azzerarsi in caso di risultati negativi, ovvero potrà incrementarsi sino ad un massimo del 125% senza comunque pregiudicare i livelli di capitale e di liquidità della Banca.

4.4.2 Differimento

Specificamente, per il Personale più Rilevante (PpR), una quota della componente variabile della retribuzione è soggetta a sistemi di pagamento differito ed a meccanismi di correzione ex post (c.d. "malus") nei seguenti termini:

³ *Fattore di correzione da intendersi come capitale assorbito sulla base della elaborazione del controllo di gestione.*

il 40% della componente variabile della remunerazione del personale più rilevante è soggetta a pagamento differito per un periodo di tempo di 5 anni, suddividendo l'erogazione dell'importo differito in maniera decrescente (30% nel primo anno, 25% nel secondo anno, 20% nel terzo anno, 15% nel quarto anno e 10% nel quinto anno). Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire è pari al 60%. Per importo particolarmente elevato si assume il valore di € 435.000,00, ottenuto calcolando il 25% della retribuzione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato da EBA (dati disponibili al 31.12.2019), così come definito nelle disposizioni di Vigilanza.

Quanto sopra definito si applica in ragione del criterio di proporzionalità.

I meccanismi sopra esposti non si applicano al Personale più rilevante qualora l'importo variabile annuo maturato individualmente non sia superiore a 50.000 Euro lordi ed in ogni caso non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

In caso di maturazione di premi inferiori a tale soglia, la corresponsione avviene al 100% in "cash" ed in modalità esclusivamente "up-front".

Si specifica infatti che l'erogazione della componente variabile può avvenire per tutto il Personale (incluso il Personale più Rilevante), esclusivamente in modalità up-front senza l'utilizzo del differimento fino ad una soglia di un terzo della RAL con un limite massimo di 50.000 euro.

4.4.3 *Malus e claw back*

Sono previsti, altresì, meccanismi di "claw back", ossia di restituzione dei premi in caso di erogazioni già avvenute, idonei a tener conto dei comportamenti individuali, come definito dal quadro regolamentare, anche indipendentemente da eventuali profili risarcitori o disciplinari.

In particolare la componente variabile della remunerazione è sottoposta a meccanismi di "claw back", ossia di restituzione dei premi in caso di erogazioni già avvenute.

In particolare, sono soggetti a "claw back" gli incentivi maturati e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili a Banca di Cividale, da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back è determinata in 5 anni per tutto il personale con decorrenza dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

5.1 La remunerazione degli Organi Sociali

5.1.1 Il Consiglio di Amministrazione

Banca di Cividale, nella stretta osservanza dei propri principi ispiratori, ha sempre dimensionato la componente di remunerazione al Consiglio di Amministrazione entro importi fissi di entità contenuta e sempre coerente con le esigenze di equilibrio, economicità gestionale e rispetto del ruolo e delle funzioni spettanti agli Organi sociali all'interno di una banca popolare.

Lo Statuto sociale prevede che spetti all'Assemblea determinare il compenso fisso annuo degli amministratori, mentre rimette al Consiglio di Amministrazione la definizione dei compensi degli amministratori cui siano attribuiti incarichi particolari.

Per i componenti il Consiglio di Amministrazione non sono previsti piani di incentivazione o di remunerazione variabile. Pertanto, non si prevedono neppure modalità di differimento del pagamento della remunerazione variabile, né clausole di malus e/o claw back.

Si intende confermare, altresì, la previsione secondo la quale, a fronte di incarichi consiliari che comportino in maniera specifica impegno e responsabilità, vengano attribuite particolari indennità, comunque in misura fissa e fermo restando il principio generale relativo ai componenti il Consiglio di Amministrazione che esclude piani di incentivazione o di remunerazione variabile. Si fa riferimento in particolare agli incarichi di:

- Presidente;
- Vice-Presidente;
- Consigliere con deleghe specifiche.

In questo caso, il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice civile, stabilisce - sentito il Collegio sindacale - la remunerazione dei Consiglieri investiti degli incarichi predetti.

Segnatamente, per quanto riguarda la figura del Presidente, la specifica valutazione tiene conto, altresì, del ruolo di rappresentanza nei confronti delle diverse realtà istituzionali, sociali e bancarie, nonché dei rapporti con le componenti il sistema bancario nazionale ed internazionale, che comportano una significativa estensione temporale ed una particolare significatività qualitativa dell'impegno stesso. L'ammontare della remunerazione è determinato ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

I parametri suddetti vengono applicati in modo combinato con riferimento al singolo caso concreto e nel rispetto di un generale criterio di equità e proporzionalità.

La Banca provvede a stipulare annualmente, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei membri della Direzione Generale (Direttore Generale e Vice), in ragione del ruolo dagli stessi ricoperto, le seguenti polizze assicurative:

- Polizza D& O
- Polizza infortuni
- Polizza Tutela Legale

5.1.2 *Il Collegio Sindacale*

In relazione a quanto disposto dalla normativa, si precisa, inoltre, che per i componenti dell'Organo con funzione di controllo non sono previste remunerazioni particolari nemmeno legate a performance economico finanziarie, oltre a quelle specificamente deliberate dall'Assemblea; è intendimento conformare a tale orientamento, scrupolosamente seguito nel passato, anche l'indirizzo gestionale futuro.

5.2 **La remunerazione del Personale più Rilevante (PpR)**

5.2.1 *Condizioni di accesso al sistema incentivante*

Vedasi paragrafo 4.2

5.2.2 *Il bonus una tantum*

Per quanto riguarda la determinazione della retribuzione variabile, si è proceduto alla definizione dei meccanismi di valutazione e di determinazione della stessa, nell'ammontare complessivo da erogare ai componenti del Personale più Rilevante (PpR), diversi dalle Funzioni di controllo.

L'articolazione ipotizzata prevede di affiancare alla valutazione qualitativa anche strumenti e metodologie di carattere quantitativo atte ad oggettivare significativamente l'intero processo.

In particolare, la parte variabile di remunerazione dei componenti del Personale più Rilevante (PpR), diversi dalle Funzioni di controllo, è costituita da una erogazione *Una Tantum* annuale (UT) con un tetto massimo del 50% della Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL).

L'*Una Tantum* è determinata dal Consiglio di Amministrazione, in base ai seguenti criteri, derivati dalle indicazioni di Vigilanza:

1. collegamento con i risultati aziendali;
2. opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, anche di natura ESG;
3. coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Per tutte le categorie di Personale più Rilevante sono previste tre tipologie di obiettivi:

- a) Obiettivi quantitativi a livello di Istituto, che riflettono risultati reddituali e patrimoniali di lungo periodo, con un peso non inferiore al 40% per tutto il PPR ad eccezione del Personale più rilevante appartenente alla Funzioni Aziendali di Controllo e al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili
- b) Obiettivi quantitativi individuali orientati all'efficienza gestionale della funzione di riferimento
- c) Obiettivi qualitativi, orientati al rispetto della normativa e alla retention delle funzioni chiave all'interno della Banca

La conversione dal premio variabile teorico – definito dal paragrafo 4.3.1 del presente documento – in premio effettivo, è subordinata al raggiungimento dei suddetti obiettivi assegnati di anno in anno da Consiglio di Amministrazione. Il coefficiente di correzione⁴ per la componente variabile è

⁴ Il Coefficiente di correzione della parte variabile, da teorica ad effettiva, è dato dalla media ponderata del raggiungimento effettivo degli obiettivi assegnati rispetto al budget. Qualora lo scostamento risulti minore almeno del 25% del livello fissato a budget, l'obiettivo è da considerarsi nullo.

applicato prudenzialmente in modo da prevedere un decremento del bonus “una tantum” sino al suo azzeramento.

È prevista una *overperformance* solo in caso di raggiungimento di risultati oggettivamente superiori rispetto alla attese, comunque contenuta nel limite massimo fissato del rapporto fisso/variabile per ogni categoria di Personale più Rilevante.

Il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari presenta, congiuntamente alla delibera di formazione del bilancio annuale, un documento che riporta i valori effettivamente conseguiti dalle componenti e dai vincoli di accesso con riferimento al 31 dicembre di ciascun anno, con l’attestazione da parte della Funzione Risk Management del rispetto della soglia di tolleranza (*Risk tolerance*) degli indicatori individuati.

5.2.3 *Meccanismi di differimento*

Vedasi paragrafo 4.4.2

5.2.4 *Sistemi Incentivanti della Rete di Vendita*

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, definisce, con cadenza annuale, il sistema incentivante del personale e dei terzi addetti alla rete vendita. Le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione riferibili a tali soggetti devono essere:

coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo, con particolare riferimento ai parametri di sostenibilità degli stessi;

ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali e ESG, tutela e fidelizzazione della clientela, e rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili. Devono essere escluse prassi che si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e/o che incentivino a collocare uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò possa derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l’altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch’esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente.

In relazione a tali elementi sono definiti i parametri oggetto di valutazione, quali i margini economici in diverse declinazioni, la dinamica di sviluppo e la qualità di aggregati aziendali, integrati da elementi di gestione dei rischi come la qualità del credito, in coerenza con la strategia aziendale per la gestione dei *Non Performing Loans* e/o di *customer satisfaction* quali il numero dei reclami ricevuti dalla clientela, e, più in generale, collegati alla correttezza operativa e al rispetto delle norme in tema di rischi operativi e reputazionali.

In quest’ottica non sono presenti specifiche incentivazioni finalizzate al collocamento di determinati prodotti o singoli servizi ma più in generale gli obiettivi, riferiti ad aree o settori di attività, sono definiti con l’intento di perseguire e tutelare la correttezza delle relazioni con la Clientela e il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge vigenti, con particolare riferimento all’ottemperanza degli obblighi concernenti il comportamento e i conflitti di interesse, nonché ai sensi della direttiva MIFID, secondo gli orientamenti emanati dall’ESMA.

Sono previsti meccanismi di correzione degli incentivi tali da consentirne la riduzione (anche

significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o del Codice etico.

La misurazione dei risultati viene considerata non solo come mero controllo degli stessi a fini retributivi ma anche come strumento di comunicazione finalizzato alla creazione di consenso e di condivisione degli obiettivi aziendali presso tutta l'organizzazione.

Le disposizioni del presente paragrafo si applicano agli Addetti della rete di vendita e delle strutture delle aree territoriali, che rispondono al responsabile Direzione Commerciale, appartenente alla categoria del "personale più rilevante".

I suddetti soggetti sono informati in modo chiaro e comprensibile sulle politiche e prassi di remunerazione a essi applicabili, prima che questi siano preposti all'offerta dei prodotti.

5.2.5 Sistemi Incentivanti del personale preposto alla valutazione del merito creditizio e della trattazione dei reclami

Con riguardo al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottate assicurano la prudente gestione del rischio da parte della Banca.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami le politiche e prassi di remunerazione prevedono indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

5.2.6 Sistemi Incentivanti per il Personale di Sede Centrale

Per i dipendenti delle funzioni centrali potranno essere attivati sistemi incentivanti che prevedano l'assegnazione di premi correlati al raggiungimento di obiettivi individuali e/o di funzione attribuiti dalla Direzione Generale, tenuto conto anche della Valutazione della Prestazione annuale effettuata da parte del diretto Responsabile, nel rispetto delle linee guida definite dalla Banca.

In ragione della tipologia di funzione ricoperta, gli obiettivi potranno avere contenuti sia quantitativi che qualitativi.

La strutturazione dei meccanismi di differimento tiene conto del principio di proporzionalità, in considerazione delle caratteristiche della componente variabile e della sua contenuta entità.

Al fine di assicurare nel tempo la stabilità patrimoniale, le diverse forme della componente variabile non saranno erogate ove il bilancio chiuda in perdita, fatta eccezione per le forme definite nell'ambito della contrattazione collettiva i cui meccanismi rendano possibili erogazioni della specie anche in presenza di risultato economico negativo.

6. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Per quanto riguarda i trattamenti da erogare in caso di cessazione e risoluzione del rapporto di lavoro si farà applicazione di quanto obbligatoriamente previsto dalle norme di legge e di contratto collettivo, anche con riguardo al preavviso di licenziamento o alla relativa indennità sostitutiva.

Le Disposizioni di Vigilanza impongono che, nel caso di Personale Più Rilevante, eventuali ulteriori compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica siano soggetti a particolari limiti e discipline e, fra l'altro, siano opportunamente giustificati e collegati alla performance, al netto dei rischi, ed ai comportamenti individuali ed alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

Premesso che in Civibank tali compensi non sono in linea di principio previsti, eventuali accordi individuali al riguardo (anche finalizzati ad evitare controversie attuali o potenziali), sempre per il Personale Più Rilevante, saranno soggetti:
alle sopra richiamate Disposizioni di Vigilanza (paragrafo 2.2.2.)
ai criteri fissati dall'Assemblea dei Soci, e in particolare al limite massimo di 24 mensilità della remunerazione fissa individuale.

Per il Personale diverso da quello Più Rilevante in caso di eventuali accordi individuali in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (anche finalizzati ad evitare controversie attuali o potenziali), si farà riferimento e applicazione della relativa disciplina prevista dalle Disposizioni di Vigilanza, sempre fermi, anche per detto Personale, i criteri e i limiti fissati dall'Assemblea dei Soci.

Civibank potrà ovviamente avvalersi, in presenza dei relativi presupposti, delle varie "deroghe" di cui alle Disposizioni di Vigilanza (paragrafo 2.2.3) come previste rispettivamente per il Personale Più Rilevante e per il Personale diverso da quello Più Rilevante.

Civibank ricorre – nei particolari casi in cui vi sia un interesse a proteggere l'avviamento della Banca e la sicurezza delle relazioni commerciali con la Clientela – allo strumento del "Patto di Non Concorrenza", sempre rispettando ed applicando le Disposizioni di Vigilanza.

Si precisa che non rientrano nei compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza al Personale Più Rilevante, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, nonché l'indennità di mancato preavviso, per l'importo che non eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge, nonché gli importi derivanti da decisioni dell'Autorità Giudiziaria o da Collegi Arbitrali.

Si precisa inoltre che non si applicano agli importi riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica a titolo di patto di non concorrenza al Personale diverso da quello Più Rilevante, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, le regole che definiscono il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione e la struttura della componente variabile (paragrafi 1 e 2.1 delle Disposizioni di Vigilanza).

7. MISURE DI TUTELA

7.1 Misure di tutela in generale

Nella prospettiva di impedire l'elusione dei Principi delle politiche di remunerazione:

- la Banca assicura che il personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle proprie politiche di remunerazione e della normativa di riferimento;
- il personale è tenuto a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla presente Politica.

7.2 Misure di tutela in particolare

La Banca ha individuato le tipologie di operazioni e di investimenti finanziari, direttamente o indirettamente effettuati dal Personale più Rilevante, che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi. La Banca ha individuato tali operazioni nelle vendite allo scoperto di strumenti finanziari emessi dalla Banca, nell'acquisto di azioni emesse dalla Banca per importi superiori a € 20.000/trimestre, nella compravendita di derivati aventi come sottostante strumenti finanziari emessi dalla Banca.

8. REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI

La Banca non si avvale di reti distributive esterne ed in particolare di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede. Numerosi dipendenti risultano peraltro iscritti, a titolo personale, negli appositi Albi dei Promotori Finanziari istituiti in base alla vigente normativa, ma non si avvalgono di tale qualifica nello svolgimento della propria attività professionale.

Qualora la Banca dovesse dotarsi di tali professionalità, fatta salva la loro inclusione nel processo di identificazione del Personale Più Rilevante, l'Assemblea delega il Consiglio di Amministrazione a determinare il Rapporto tra retribuzione ricorrente e non ricorrente per eventuali collaboratori esterni, comunque nel rispetto dei limiti fissati da Banca d'Italia e dallo Statuto della Banca che prevede un rapporto di 1:1.

9. INFORMATIVA AL PUBBLICO

9.1 Informativa al Pubblico

Verranno pubblicate sul sito internet di Banca di Cividale:

- le informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013 del 26 giugno 2013 CRR, ovvero secondo modelli modificati dall'Art. 17 del Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n.637 e relativi allegati.
- le informazioni relative alla remunerazione complessiva del Presidente del C.d.A. e di ciascun Membro dell'Organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei direttori generali e dei Vice Direttori;
- le informazioni circa le modalità di attuazione del Capitolo 2, Sezione VI della Circolare n. 285/2013.

Le suddette informazioni sono fornite, almeno annualmente, all'Assemblea dei Soci.

9.2 Informativa alla Banca d'Italia

All'Organo di Vigilanza verranno trasmesse le rilevazioni in conformità con l'art.75 della CRD V.

9.3 Modalità e tempi di conservazione

Le politiche di remunerazione adottate da Banca di Cividale sono adeguatamente documentate e la relativa documentazione è conservata per un periodo di cinque anni.

La documentazione include anche l'illustrazione delle modalità con cui le politiche sono state attuate, con particolare riguardo all'applicazione dei criteri per la determinazione della componente variabile della remunerazione per le diverse categorie di personale.

10. CONCLUSIONI

La politica retributiva viene interpretata nel più esteso rapporto fra persone, azienda e relazioni, con il costante riferimento alle finalità ed ai valori fondanti della Banca di Cividale.

A tale indirizzo si è costantemente improntata nel corso degli anni ogni iniziativa riguardante la remunerazione delle componenti umane costitutive della realtà di impresa: gli Amministratori ed il Personale dipendente.

Il complesso di queste attività si è, peraltro, sempre rapportato all'esigenza di garantire il mantenimento di una condizione di reciproca sostenibilità fra le diverse iniziative adottate, con riferimento al rapporto con la generalità degli stakeholder e nell'ambito della responsabilità sociale della nostra iniziativa imprenditoriale.

I richiamati valori fondamentali e l'osservanza scrupolosa al disposto normativo ispirano, quindi, il contenuto del presente documento "Politiche di remunerazione di Banca di Cividale S.p.A. Finalità, valori e strumenti di remunerazione", sottoposto all'approvazione dell'Assemblea, che costituisce la base di riferimento alla quale conformare il complesso degli interventi definiti in detto ambito di attività.

ALLEGATO 1

PERIMETRO DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Congiuntamente i criteri previsti dalla Circolare 285 di Banca d'Italia (37° Aggiornamento), ovvero i criteri qualitativi previsti nel Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923 hanno portato all'individuazione delle seguenti figure:

Circolare 285 di Banca d'Italia (37° Aggiornamento)	PPR
a) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti gli Amministratori • Direzione Generale (DG, VDG, VDG) • Membri Comitato Esecutivo
b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Compliance e Antiriciclaggio • Responsabile Internal Audit • Responsabile Risk Management • Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili • Responsabile Direzione Commerciale • Responsabile Direzione Credito • Responsabile Direzione Finanza • Responsabile Direzione Non Performing Loans • Responsabile Direzione Operations • Responsabile Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale
c) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate: i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a); ii. l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.	//

Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021 – Criteri qualitativi	PPR
<p>Il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) gli affari giuridici; ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili; iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting; iv) l'esecuzione di analisi economiche; v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; vi) le risorse umane; vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione; viii) le tecnologie dell'informazione; ix) la sicurezza delle informazioni; x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Area Finanza e Operations (VDGV) • Responsabile Area Amministrazione e NPL (VDG) • Responsabile Ufficio Sviluppo e Gestione del Personale • Responsabile Direzione Operations
<p>il membro del personale ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • //
<p>in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; ii) il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i); 	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Generale • Responsabile Direzione Credito • Membri Comitato Esecutivo
<p>In relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie: — in caso di applicazione del metodo 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Direzione Finanza

Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021 – Criteri qualitativi	PPR
<p>standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente; — in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); ii) il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);</p>	
<p>Il membro del personale è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni, ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti: i) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui alla lettera c), punto i), o alla lettera d), punto i), primo trattino; ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto;</p>	<p>Responsabile Direzione Finanza</p>
<p>il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti: i) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni; ii) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.</p>	<p>Direttore Generale</p>

Mentre i criteri quantitativi hanno portato all'individuazione delle figure seguenti:

Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021 – criteri quantitativi	PPR
<p>Ai membri del personale, compresi quelli di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 2013/36/UE, è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 EUR nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio;</p>	<p>//</p>
<p>qualora l'ente abbia più di 1000 membri del personale, i membri del personale rientrano nello 0,3 %, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio.</p>	<p>//</p>