



**POLITICHE E PRASSI DI
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE
IN BANCA STABIESE
*edizione 2021***

Adottate dal: C d A del 30.03.2021
Approvate da: Assemblea dei Soci del 2021

Indice

Premessa	3
Contesto normativo di riferimento	4
Definizioni	5
Scopo del documento.....	6
Ambito di applicazione	6
“Governance” del sistema di remunerazione	7
Il ruolo dell’Assemblea	7
Ruolo del Consiglio di Amministrazione	8
Ruolo della revisione interna e della funzione di <i>compliance</i>	8
Identificazione del personale più rilevante (PPR)	8
Principi generali di remunerazione	9
Oneri che non costituiscono remunerazione	10
Rendicontazione, obblighi di informativa al pubblico e trasmissione dati	11

Premessa

Il presente documento (nel seguito anche "politiche") illustra i principi guida, l'organizzazione societaria e funzionale, gli obiettivi, le strategie e gli strumenti che costituiscono le componenti base per la gestione del sistema di remunerazione all'interno della Banca Stabiese.

Nella definizione delle presenti politiche la Banca – che rientra tra le banche di minori dimensioni e complessità operativa – ha proceduto ad un'analisi delle Disposizioni e a una declinazione delle stesse in applicazione del criterio di proporzionalità ivi richiamato (paragrafo 7, in base al quale *"le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta"*).

Le presenti politiche sono state definite nel rispetto delle regole e della normativa interna ed esterna; in particolare, con esse, la Banca ha recepito a livello aziendale la disciplina in materia di politiche di remunerazione che è stata, nel corso degli ultimi anni e anche di recente, oggetto di molteplici interventi legislativi, sia a livello comunitario che a livello nazionale.

In proposito la Banca d'Italia ha emanato le Disposizioni in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (di seguito, anche solo, le "disposizioni di vigilanza") che rappresentano il principale riferimento nel settore, contenute nella Circolare n. 285/2013, nel Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, per gli standard tecnici atti a individuare i cd. "Material Risk Takers" ("MRT") o "Personale più rilevante" ("PPR"), nonché per recepire gli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità bancaria europea nonché altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella stessa materia.

Per l'anno 2021 la Banca, pur confermando sostanzialmente i principi della precedente Politica di Remunerazione e la struttura remunerativa allineata ai requisiti prescritti dalle richiamate disposizioni normative e regolamentari in materia, ha introdotto in un'ottica di miglioramento continuo alcune modifiche e aggiornamenti, tenendo conto delle evoluzioni normative in atto, come meglio specificate nel prosieguo del presente documento, al fine di esplicitare prassi aziendali da tempo consolidate (nella specie la cd. neutralità di genere), malgrado la normativa di settore non sia stata ancora emanata.

Il presente documento, anche in linea con l'impostazione europea, forma parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario della Banca.

Le politiche di remunerazione applicate nella Banca Stabiese sono coerenti con le strategie da sempre seguite dagli organi sociali e rispettano le disposizioni normative tempo per tempo vigenti. Adeguati livelli di remunerazione degli amministratori e di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale oltre a favorire il buon governo della Banca tendono ad attrarre e a mantenere le persone aventi professionalità e capacità adeguate alla sostenibilità dello sviluppo delle attività programmate.

Le presenti politiche di remunerazione rappresentano l'evoluzione di prassi operative in materia di remunerazione da tempo in vigore in Banca Stabiese e ad esse fanno riferimento. Tali prassi non hanno mai in passato determinato comportamenti distorsivi o effetti inattesi. Le linee ispiratrici della normativa vigente in materia sono state sempre alla base delle scelte operate dalla Banca.

In Banca Stabiese non vengono applicate forme di retribuzione variabili intese come poste retributive legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti ed erogate sulla base dei risultati effettivamente raggiunti.

Inoltre non vengono accordati benefici pensionistici discrezionali o i cd. "golden parachute" in caso di scioglimento anticipato del rapporto a singoli dipendenti o a gruppi limitati su base individuale e discrezionale e - in linea con la normativa vigente - la remunerazione non viene corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle Disposizioni di Banca d'Italia.

Contesto normativo di riferimento

Le fonti normative e regolamentari - come già anticipato in parte in premessa - che attualmente disciplinano i sistemi di remunerazione sono:

- il Decreto Legislativo n. 385 del 01.09.1993, "Testo Unico Bancario" ("TUB"), art. 53 c.1 lett. d) e d)-bis) art. 67 c.1, lett. D)
- le Disposizioni di Banca d'Italia in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (di seguito, anche solo, le "disposizioni di vigilanza") che rappresentano il principale riferimento nel settore, contenute nella Circolare n. 285/2013;
- il Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, per gli standard tecnici atti a individuare i cd. "Material Risk Takers" ("MRT") o "Personale più rilevante" ("PPR");
- gli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità bancaria europea nonché altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella stessa materia che costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il corretto recepimento delle disposizioni;
- il Regolamento UE n.575/2013 che tratta i requisiti prudenziali che devono essere rispettati dalle banche e indica all'art.450 le informazioni sulle politiche di remunerazioni che devono essere pubblicate

Nel corso del 2020, tuttavia, il quadro normativo e regolamentare di riferimento ha subito una significativa evoluzione attraverso l'adozione di una serie di provvedimenti da parte delle Autorità europee e nazionali per l'attuazione della direttiva CRD V e del regolamento CRR II, alcuni dei quali, allo stato, non ancora hanno concluso l'iter di approvazione e pubblicazione:

a livello comunitario

La European Banking Authority (EBA) ha pubblicato i documenti di seguito indicati:

- 18 giugno 2020: nuovi standard regolamentari (RTS) per l'identificazione del Personale Più Rilevante (precedentemente sottoposti a consultazione terminata il 19 febbraio 2020) i quali confermano la combinazione di criteri qualitativi e quantitativi alla base dell'identificazione del Personale Più Rilevante, ad integrazione delle previsioni in argomento contenute nella CRD V. Il regolamento entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea (non ancora avvenuta), sarà obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri e andrà a sostituire il Regolamento UE 604/2014 che sarà abrogato. Allo stato attuale, gli RTS sono in fase di approvazione da parte della Commissione europea.
- 24 giugno 2020: Final Draft Standard tecnici di implementazione (ITS) per l'informativa al pubblico, rientranti nell'ambito del Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti (CRR II), nei quali sono contenute - tra l'altro - le modifiche dell'informativa in tema di remunerazioni. È previsto che la prima data per effettuare l'informativa verso il mercato

nonché le segnalazioni verso le autorità competenti secondo le nuove norme sia il 30 giugno 2021. Allo stato attuale, gli ITS sono in fase di approvazione da parte della Commissione europea;

- 29 ottobre 2020: consultazione per le nuove Linee guida EBA su sane politiche di remunerazione, finalizzata a recepire le nuove previsioni della CRD V con particolare riferimento alla neutralità delle politiche di remunerazione per genere e all'applicazione delle deroghe in materia di remunerazione variabile del Personale Più Rilevante. La consultazione si è conclusa il 29 gennaio 2021, le linee guida saranno finalizzate nella prima metà del 2021 e si applicheranno – secondo quanto riportato nel documento di consultazione - dal 26 giugno 2021.
- 30 ottobre 2020: consultazione sulle modalità di inclusione e di considerazione dei fattori e dei rischi ESG (environmental, social & governance) nei meccanismi di governance, nella gestione dei rischi e nella supervisione degli enti creditizi e delle imprese di investimento. Relativamente alle politiche di remunerazione, si esplicita l'opportunità che i rischi ESG siano adeguatamente e proporzionalmente contemplati nell'ambito delle remunerazioni del Personale Più Rilevante. La consultazione si è conclusa il 3 febbraio 2021.

a livello nazionale

In data 18 novembre 2020 la Banca d'Italia, a sua volta, ha posto in consultazione le proposte di revisione alle Disposizioni in materia di Politiche e prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari (Circolare 285/2013 della Banca d'Italia Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2). La consultazione è stata effettuata per raccogliere commenti e osservazioni sulle proposte di modifica alle Disposizioni, al fine di recepire le novità introdotte da CRD V in materia di regole sulle remunerazioni, tenendo tra l'altro conto dei lavori in corso in ambito europeo sulla stessa materia (revisione delle citate linee guida dell'EBA). La consultazione si è conclusa il 18 gennaio 2021.

Definizioni

Ai fini delle presenti politiche si intende per:

- *Banche di minori dimensioni o complessità operativa*: le banche come definite nella Circolare n. 285/2013;
- *Organo con funzione di controllo o organo di controllo*: l'organo con funzione di controllo o l'organo di controllo come definito nella Circolare n. 285/2013;
- *Organo con funzione di gestione*: l'organo con funzione di gestione come definito nella Circolare n. 285/2013;
- *Organo con funzione di supervisione strategica*: l'organo con funzione di supervisione strategica come definito nella Circolare n. 285/2013;
- *Funzioni aziendali di controllo*: le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni;
- *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 o del gruppo bancario (cfr. par. 6);
- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), 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.

Scopo del documento

Nel presente documento è formalizzato l'insieme dei principi generali alla base delle politiche di remunerazione che saranno applicate dalla Banca Stabiese, **anche** con l'obiettivo di disegnare un sistema di remunerazione volto alla valorizzazione delle risorse umane impiegate, fattore determinante sia per l'attrazione e il mantenimento di risorse chiave qualificate sia per incrementare il senso di appartenenza.

A tal fine, con le presenti politiche, la Banca intende:

1. esplicitare in modo formalizzato le prassi in tema di remunerazione facenti parte della cultura e della tradizione della Banca;
2. favorire e promuovere un'equa applicazione del sistema di remunerazione interna;
3. contribuire a perseguire la completa parità tra il personale (cd. "neutralità di genere"), in "*applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore*", assicurando una sempre maggiore coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili e sostenendo al contempo la crescita professionale anche in una prospettiva di pari opportunità;
4. assicurare il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e delle autorità di settore che regolano la materia.

Ambito di applicazione

Premesso che l'unica forma di remunerazione applicata in Banca Stabiese è quella fissa rappresentata dalle poste retributive erogate indipendentemente dai risultati conseguiti e si configura perciò come una componente strutturale e non aleatoria della remunerazione, le politiche di remunerazione si applicano ai seguenti soggetti:

- Consiglieri di Amministrazione;
- Consiglieri di Amministrazione che ricoprono particolari cariche;
- Componenti di organi di controllo;
- Quadri direttivi che ricoprono funzioni di responsabilità;
- Altri dipendenti non rientranti nelle precedenti categorie.
- Collaboratori abituali non legati alla società da rapporto di lavoro subordinato.

E' fatto divieto ai soggetti destinatari delle politiche di remunerazione porre in essere strategie di copertura personale o assicurativa sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o

infiare gli effetti di allineamento al rischio previsti dalle presenti politiche. (Non si fa riferimento a forme di copertura assicurativa sulla responsabilità professionale).

La Banca Stabiese elabora le Politiche di Remunerazione in coerenza con le caratteristiche della propria attività in termini di dimensione, di rischiosità e di business e nel rispetto delle disposizioni di Vigilanza stabilite secondo il criterio di proporzionalità previsto per le banche di minori dimensioni.

"Governance" del sistema di remunerazione

Il modello di Governance del sistema di remunerazione adottato dalla Banca mira a garantire chiarezza e affidabilità e un adeguato controllo sulle prassi retributive, al fine di prevenire eventuali conflitti di interesse e garantire il pieno rispetto della normativa e della regolamentazione interna. In relazione alla "governance" del sistema di remunerazione sono di seguito riportate le attività di gestione di tale sistema, distintamente per Organo e funzione aziendale coinvolta, al fine di comprendere altresì l'iter di produzione e aggiornamento delle presenti politiche retributive.

Il processo di elaborazione delle Politiche di Remunerazione della Banca Stabiese coinvolge i seguenti organi aziendali con ruoli e compiti differenti:

1. Assemblea dei soci;
2. Consiglio di Amministrazione;
3. Funzioni aziendali appartenenti al sistema dei Controlli Interni.

Di seguito, tenuto conto della normativa di riferimento, viene descritto il governo delle Politiche: in particolare, vengono rappresentate le principali responsabilità in capo ai vari organi e funzioni aziendali.

Il ruolo dell'Assemblea

L'Assemblea, come da previsione statutaria:

- approva le Politiche di Remunerazione ed è informata in maniera chiara e completa in merito ai criteri che la Società intende adottare. A tal fine l'informativa ex-ante deve riguardare il processo decisionale seguito per definire le Politiche di Remunerazione;
- stabilisce la remunerazione degli Amministratori ed il compenso dei componenti il Collegio Sindacale, sulla base delle previsioni statutarie;
- riceve l'informativa ex-post in merito alle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; tale informativa deve riportare informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie, con l'indicazione degli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio ed il numero dei relativi beneficiari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica.

Ruolo del Consiglio di Amministrazione

La Banca non ha istituito il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, mantenendo le relative funzioni in capo al medesimo organo secondo quanto previsto nel Capitolo 1, Sezione IV, paragrafo 2.3.1 della Circolare 285/2013.

Il Consiglio di Amministrazione, come da Statuto:

- adotta e riesamina con periodicità almeno annuale le Politiche di Remunerazione al fine di presidiare l'adeguamento normativo e verificarne la coerenza con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo della società, con la cultura e i Valori aziendali, con il complessivo assetto di governo e dei controlli interni;
- coinvolge le funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione;
- assicura che le Politiche di Remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- è responsabile della corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione;
- definisce i sistemi di remunerazione del personale più rilevante;
- stabilisce la remunerazione degli amministratori, delle figure apicali, dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, nel rispetto delle Politiche di Remunerazione.

Ruolo della revisione interna e della funzione di *compliance*

La funzione di revisione interna verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei soci e alla normativa di riferimento emanata dalle Autorità di settore.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'adozione di eventuali misure correttive. Il Consiglio di Amministrazione ne valuta inoltre la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati a conoscenza dell'Assemblea in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio.

Nel processo di definizione e modifica delle Politiche di Remunerazione e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento è coinvolta anche la Funzione di *Compliance* a cui spetta, per coerenza con le responsabilità ad essa assegnate, il compito di verificare (*ex ante*) la corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa.

Identificazione del personale più rilevante (PPR)

Ai fini delle presenti politiche alcuni soggetti sono identificati come "personale più rilevante" nella misura in cui la loro attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della società.

La procedura di identificazione del "Personale più rilevante" è aggiornata di norma su base annuale con revisioni periodiche del perimetro, tenuto conto anche di modifiche organizzative, societarie e regolamentari pro tempore intervenute.

Anche per l'esercizio in corso, in linea con quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza e dalle politiche aziendali in materia, la Banca ha effettuato un'accurata autovalutazione per identificare

il "personale più rilevante", applicando i criteri quali-quantitativi prescritti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014 n.604.

Gli esiti di tale processo sono stati oggetto di espressa approvazione da parte del Consiglio di amministrazione della Banca nella seduta del 30 marzo 2021.

Il perimetro risulta essere in sostanziale continuità con l'identificazione dello scorso anno. Il processo di autovalutazione per l'identificazione del personale più rilevante in Banca Stabiese ha portato ad individuare complessivamente nove soggetti rientranti nel perimetro del Personale più rilevante, di cui cinque appartengono all'organo collegiale (Consiglio di Amministrazione) e quattro rientrano fra il personale dipendente.

In esito all'applicazione dei criteri suindicati, sono compresi in tale categoria:

- gli amministratori;
- il responsabile dell'area commerciale;
- i responsabili delle funzioni di controllo.

In ossequio alle vigenti disposizioni della Circolare Banca d'Italia 285, la Banca si è dotata di apposite "Politiche di identificazione del Personale più Rilevante (PPR)", che si allegano presente Politica per formare parte integrante.

Principi generali di remunerazione

La remunerazione deve tendere ad essere adeguata alla responsabilità ed all'impegno connessi al ruolo ricoperto nella convinzione che una corretta remunerazione consenta, in linea generale, di incidere positivamente sui comportamenti. L'equità della remunerazione permette di tradurre in pratica il valore della meritocrazia, da sempre alla base degli orientamenti espressi dalla società. La remunerazione degli amministratori è determinata in misura fissa e tale da attrarre, trattenere e motivare persone dotate dei requisiti professionali richiesti per una qualificata e consapevole gestione della società e nello stesso tempo adeguata alla responsabilità, all'impegno e al contributo fornito.

La remunerazione degli Amministratori è fissata dall'Assemblea; a tale remunerazione il Consiglio di Amministrazione può sommare altri emolumenti relativi ad incarichi speciali conferiti ai singoli amministratori dal Consiglio di Amministrazione.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale ad esso attribuito ed è determinato ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato.

Fermo quanto sopra previsto, qualora nell'espletamento del mandato, amministratori siano individualmente chiamati da parte del Consiglio, con apposita delibera, a svolgere compiti specifici e permanenti, essi potranno essere destinatari di ulteriore remunerazione che, in ogni caso, non potrà essere collegata al raggiungimento di indici di redditività o di utili.

La remunerazione dei componenti il collegio sindacale è determinata in misura fissa ed è fissata dall'Assemblea degli Azionisti.

La remunerazione del personale dipendente è costituita dalla sola componente fissa nel rispetto dei contratti di lavoro tempo per tempo vigenti.

La componente fissa della remunerazione 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.

A tale semplice sistema di remunerazione la Banca ha da sempre affiancato criteri gestionali volti a favorire la crescita professionale delle persone, puntando a creare un forte legame di attaccamento e fidelizzazione. Ciò rappresenta una vera e propria linea strategica che si è attuata negli anni accompagnando gli elementi meritevoli e di talento in un percorso di maggiori responsabilità all'interno dell'azienda.

La remunerazione rispecchia criteri di equità interna e coerenza fra posizioni/ruoli analoghi ed equiparabili in termini di responsabilità e compiti assegnati.

Nell'ambito della componente fissa della remunerazione, la Banca prevede per i propri dipendenti alcuni interventi che - di fatto - ampliano l'offerta retributiva sotto il profilo strutturale, elevando i livelli di motivazione e di appartenenza, quali i buoni pasto, con trattamento più favorevole rispetto al CCNL, sia per importo che per perimetro di beneficiari (anche Quadri Direttivi di III e IV livello retributivo) e la copertura sanitaria (per i soli quadri direttivi)

La remunerazione dei collaboratori abituali non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato è fissata prendendo in considerazione l'impegno e la complessità dell'incarico loro affidato nonché valori correnti di mercato.

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.lgs. n. 39/2010, è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

La Banca Stabiese, anche in considerazione delle ridotte dimensioni dell'organico, non ha ritenuto opportuno porre in essere alcuna specifica politica riguardante la conclusione anticipata del rapporto di lavoro, rinviando in tale ipotesi alla normativa contrattuale nazionale ed alle leggi di tempo in tempo in vigore.

Per quanto riguarda invece i Consiglieri ed i componenti degli organi di controllo, in caso di cessazione anticipata della carica, il compenso viene corrisposto in proporzione al periodo di effettiva permanenza in servizio.

Oneri che non costituiscono remunerazione

A decorrere dal 2017, la Banca Stabiese stipula un'apposita polizza assicurativa *Directors and Officers (D&O)* a copertura della responsabilità amministrativa degli esponenti aziendali, in linea con la *best practice* diffusa sui mercati finanziari internazionali.

Detta polizza - che non rappresenta un "*benefit*" ma un costo aziendale - è volta alla copertura dei danni che amministratori e sindaci ed esponenti aziendali abbiano a cagionare alla Banca, ai soci e ai terzi in genere, mediante comportamenti colposi tenuti nell'esercizio delle rispettive funzioni; inoltre, è la Banca a beneficiare degli effetti concreti della copertura, stante la propria potenziale qualifica di terzo direttamente danneggiato. Sono escluse le responsabilità derivanti da comportamenti dolosi nonché le eventuali sanzioni amministrative irrogate dagli Organi di vigilanza.

E' conferito all'Amministratore Delegato p.t. ogni potere necessario, utile ed opportuno, nessuno escluso ed eccettuato, per definire alle scadenze naturali della polizza i successivi rinnovi della medesima alle migliori condizioni di mercato, fermo restando che l'aumento del costo annuale di competenza non dovrà superare, in conseguenza di rivalutazioni, adeguamenti e situazioni di mercato della copertura medesima che si rendessero necessari, un ammontare pari al 10% del costo complessivo dei compensi stabiliti per gli organi sociali.

Rendicontazione, obblighi di informativa al pubblico e trasmissione dati

Gli importi relativi alle remunerazioni di cui sopra, nonché la relativa loro ripartizione, in ottemperanza a quanto stabilito nel presente documento e nella vigente normativa nazionale e comunitaria, sono annualmente rendicontati all'Assemblea dei Soci, nell'ambito della relazione al Bilancio d'esercizio.

In osservanza al disposto della Circolare Banca d'Italia n.285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, la Banca Stabiese pubblica sul proprio sito *web* le presenti politiche nonché le informazioni sulle remunerazioni del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato ed, in forma aggregata, i compensi degli Amministratori, dei Sindaci, dei dipendenti e dei consulenti. Sulla base della richiesta formulata dalla Banca d'Italia con comunicazione al sistema del 7 ottobre 2014, la Banca Stabiese invia annualmente all'Organo di Vigilanza una specifica segnalazione riguardante i dati in materia di remunerazione.