



BANCA STABIESE

Fondata nel 1933

**POLITICHE E PRASSI DI
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE
IN BANCA STABIESE
*edizione 2019***

Adottate dal: C d A del 27.03.2019
Approvate da: Assemblea dei Soci del 29.04.2019

Indice

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

Premessa

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

In particolare, con tali politiche la Banca ha recepito a livello aziendale la disciplina in materia di politiche di remunerazione che è stata, nel corso degli ultimi anni, 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 in tema di politiche di remunerazione nel settore, contenute nella Circolare n. 285/2013, come successivamente modificata in attuazione della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 ("CRD IV") nonché per recepire gli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità bancaria europea nel 2015 nonché altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella stessa materia.

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.

Definizioni

Ai fini delle presenti politiche si intende per:

- *Banche di minori dimensioni o complessità operativa*: le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU (*);
- *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

Scopo del presente documento è formalizzare l'insieme dei principi generali alla base delle politiche di remunerazione che saranno applicate dalla Banca Stabiese al fine di:

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. 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;
- Dirigenti e 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 inficiare 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

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.

Il ruolo dell'Assemblea

L'Assemblea:

- 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

Il Consiglio di Amministrazione:

- 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 fissa degli amministratori a cui siano state attribuite particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale, 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.

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 27 marzo 2019.

Il processo di autovalutazione per l'identificazione del personale più rilevante in Banca Stabiese ha portato ad individuare complessivamente numero dieci soggetti rientranti nel perimetro del Personale più rilevante, di cui numero sei appartengono all'organo collegiale (Consiglio di Amministrazione) e quattro rientrano fra il personale dipendente.

Sono considerati compresi in tale categoria:

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

In ossequio alle nuove disposizioni di cui al 25° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285, la Banca si è dotata di apposite "Politiche di identificazione del Personale più Rilevante (PPR)", che si allegano per formare parte integrante della presente Politica di Remunerazione e incentivazione.

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 si possono 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.

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.

A tale semplice sistema di remunerazione la Banca Stabiese 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.

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.

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 non esecutivi 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.

Obblighi di informativa al pubblico e trasmissione dati

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.