

ODG 3° punto: Relazione sulla remunerazione: Politiche di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2017 e informativa sull'attuazione delle Politiche di remunerazione nell'esercizio 2016. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori soci,

in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza bancaria, l'Assemblea soci di approvazione del bilancio

- a) riceve la Relazione sull'attuazione delle Politiche di remunerazione nel medesimo esercizio cui si riferisce il bilancio e
- b) ratifica le modifiche all'impianto delle Politiche che il Consiglio di amministrazione abbia deliberato per il corrente esercizio.

a) Relazione sull'attuazione 2016 delle Politiche di remunerazione deliberate dal Consiglio 1° aprile 2016 e approvate dall'Assemblea soci 9 aprile 2016.

Il Consiglio di amministrazione dà atto a questa Assemblea soci che le prassi di remunerazione attuate dalla Banca nel 2016 sono state sottoposte dalla Funzione aziendale di controllo Internal Audit a verifica di conformità con la normativa regolamentare e aziendale di riferimento. Nel merito, la Funzione Internal Audit ha rilasciato il seguente giudizio ricevuto dal Consiglio in adunanza 10 marzo 2017: **"Internal Audit evidenzia che dalle verifiche non sono emerse criticità degne di nota nell'applicazione delle Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione in vigore nel 2016"**, come peraltro rilevato dalla Funzione aziendale di controllo Compliance con report 7 Marzo 2017: **".. complessivamente si ritiene che il rischio di non conformità sia da quantificare in medio/basso"**

Con questa premessa, il Consiglio riporta in forma aggregata le **remunerazioni 2016** del Personale la cui attività impatta in modo rilevante sugli aggregati patrimoniali e reddituali della Banca. Tali categorie di Personale "più rilevante" sono, ai sensi delle Politiche in vigore nel 2016:

- i componenti del Consiglio di amministrazione
- i componenti effettivi del Collegio sindacale
- i direttori di Direzione generale e centrale (insieme "Alta dirigenza")
- i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (Compliance, Risk management e Internal Audit e, ai soli fini delle Politiche di remunerazione: il direttore HR)
- il responsabile dell'Area Amministrazione e bilancio
- il responsabile del Servizio Legale

Il Consiglio dà atto all'Assemblea che le remunerazioni liquidate nel 2016, sono conformi alle Politiche approvate dall'Assemblea soci 9 aprile 2016 e pubblicate sul sito www.bancapopolare.it, cui si rinvia per il dettaglio dei criteri di determinazione dei compensi fissi e dei meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi.

Remunerazioni 2016

(importi in euro)

	n	componenti di remunerazione fissa		componenti di remunerazione variabile	
			Euro		Euro
Consiglio di amministrazione	12	(*)	773.200,00		32.607,00
Collegio sindacale (sindaci effettivi)	3	(*)	222.150,00		non spetta
Alta dirigenza	6		1.322.237,42		336.215,69
Responsabili delle Funzioni di Controllo	4		447.969,87		69.637,89

(*) incl. indennità di presenza

La tabella riporta le componenti di remunerazione fissa al netto degli accantonamenti al Fondo di previdenza e di trattamento di fine rapporto.

Nel 2016 non sono stati riconosciuti compensi in strumenti finanziari, non è stato corrisposto alcun trattamento di inizio rapporto e non sono in essere patti remunerati di termine mandato per gli amministratori.

Il trattamento di fine rapporto corrisposto al personale dipendente è regolato dalle previsioni del CCNL di categoria.

Non sono in essere accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

b) Proposta di modifica all'impianto delle Politiche di remunerazione e di incentivazione 2017.

Il Consiglio di amministrazione è chiamato a riesaminare, almeno annualmente, le Politiche di remunerazione (le "Politiche") adottate dalla Banca e a provvedere, se del caso, gli aggiornamenti della disciplina aziendale in funzione dell'evoluzione normativa e al fine di perfezionare il sistema delle regole, anche alla luce delle migliori prassi di mercato.

La Direzione Risorse umane assiste il Consiglio nella verifica delle Politiche, avvalendosi del contributo della Funzione Compliance (per la valutazione di rispondenza con il quadro normativo) e della Funzione Risk Management (per le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico che deve essere in linea con il sistema degli obiettivi di rischio (RAF) e con il processo di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP) della Banca).

Il Consiglio delibera, sentito il Comitato Amministratori indipendenti e il Comitato Rischi, rispettivamente per le attribuzioni in competenza ai sensi del paragrafo 5 delle Politiche tempo per tempo approvate dall'Assemblea.

Le Politiche 2017 al voto di questa Assemblea confermano sostanzialmente la normativa aziendale modificata, per ultimo, dall'Assemblea soci 9 aprile 2016 sul quadro di riferimento del Legislatore europeo, apportandovi meri correttivi al perimetro del "Personale più rilevante (sotto il profilo di rischio della Banca)". In particolare, la verifica di rispondenza degli assetti organizzativo-strutturali della Banca con le regole sancite dal Reg. UE 604/2014 ha comportato l'aggiornamento del paragrafo 3.1 delle Politiche (Classificazione del Personale più rilevante). Per effetto:

- dello sdoppiamento della Direzione centrale Crediti in Direzione Crediti in bonis (posizioni di credito regolari) e Direzione Crediti workout (posizioni di credito con sconfinamento, in via continuativa, maggiore del 5%);
- dell'accorpamento del Servizio Legale nell'Area staff Affari Societari e Legali



entrano nel perimetro del Personale più rilevante (i.) il responsabile della Direzione Crediti workout e (ii.) il Responsabile dell'Area Staff Affari societari e Legali in sostituzione del Responsabile del Servizio Legale.

Inoltre, al paragrafo 4.4 delle Politiche (Trattamento [...] per] risoluzione anticipata del rapporto di lavoro) la base di calcolo per il Personale più rilevante è stata modificata dalla media dei compensi delle ultime quattro annualità (e per 4 anni) alla somma dei compensi dell'ultimo quadriennio.

Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalle Politiche 2016, la Banca ha definito una policy di severance volta a disciplinare l'erogazione di compensi nei casi di cessazione dal servizio del personale dipendente a iniziativa e/o nell'interesse della Banca. Tali compensi sono qualificabili come "Golden Parachute" ai sensi di quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 2013 e possono essere corrisposti anche attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante la sottoscrizione di apposite transazioni, allo scopo di minimizzare eventuali costi aziendali derivanti da una possibile vertenzialità ovvero per contenere i costi e razionalizzare l'assetto degli organici nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione aziendale.

Per ogni maggiore dettaglio il Consiglio rinvia alle Politiche di remunerazione e alla Policy di severance pubblicate sul sito www.bancapopolare.it.