

INFORMATIVA AL PUBBLICO IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Il presente documento contiene l' informativa al pubblico
prescritta dalle disposizioni di cui alla Parte Prima, titolo IV, Capitolo 2,
della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013

Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A.

(25° aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 23 ottobre 2018)

Approvate dall'Assemblea dei Soci della Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A. tenutasi in data 11 giugno 2020

**** * ****

La Banca d'Italia ha emanato disposizioni in materia di "Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione" nelle banche e nei gruppi bancari con la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

Il 19 marzo 2019 la medesima Banca d'Italia ha apportato modifiche alle Disposizioni in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" introducendo, anche in tale ambito, analoghe prescrizioni riguardanti la remunerazione del personale e di eventuali terzi addetti alla rete di vendita. Anche a queste ultime disposizioni viene data attuazione nel presente unico documento.

Tali disposizioni, nel loro combinato disposto, si prefiggono lo scopo di pervenire a sistemi di remunerazione che risultino:

- in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali e opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi;
- coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività aziendali e a evitare incentivi che possano indurre a violazioni normative o all'assunzione di rischi eccessivi;
- ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela;
- non basati esclusivamente su obiettivi commerciali né in grado di costituire un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze dei clienti;
- disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, aggiungendo che tali sistemi non siano tali da indurre i soggetti a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti.

Con le citate disposizioni sono state ulteriormente precisate le definizioni di remunerazione fissa e variabile, come segue:

— 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;
- ✓ 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;
- ✓ i *carried interest*, 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.

In applicazione del criterio di proporzionalità, le politiche di remunerazione e incentivazione della Cassa di Risparmio di Volterra sono definite in coerenza con i valori, le caratteristiche e le dimensioni della Cassa stessa, nonché con il grado di rischiosità e complessità dell'attività svolta.

La Cassa si colloca nella categoria delle banche di "minori dimensioni o complessità operativa": nella fissazione dei criteri per la determinazione della parte variabile della remunerazione, della quota di retribuzione soggetta a differimento nonché del periodo di differimento stesso, si sono considerate le disposizioni riferite a tale tipologia di banche.

Le politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione devono altresì tenere conto delle pertinenti disposizioni attuative del d.lgs. 58/1998 in materia di prestazione di servizi di investimento.

A tal proposito la Cassa:

- non adotta disposizioni in materia di remunerazione, target di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare il personale a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare prodotto, se può esserne offerto uno differente, più adatto alle esigenze del cliente, per perseguire un interesse proprio o della Cassa;
- non valuta le prestazioni del personale secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti.

Le politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione devono infine tenere conto anche delle "Linee Guida per le banche Less Significant italiane in materia di gestione di crediti deteriorati", emanate da Banca d'Italia nel gennaio 2018. A tal riguardo i Premi individuali legati al bilancio di esercizio, come di seguito definiti, dei responsabili dei centri decisionali coinvolti nella gestione dei "Non Performing Loans" (NPL) sono specificamente collegati anche al grado di conseguimento degli obiettivi operativi stabiliti nell'ambito della strategia di gestione degli NPL, nel rispetto dei criteri di trasparenza e correttezza dei comportamenti verso i debitori/garanti.

L'Organo di Vigilanza ha anche disposto che l'Assemblea dei Soci sia informata annualmente circa gli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni di compliance e di revisione interna in merito alle medesime politiche retributive attuate dalla Cassa.

Con il presente documento (di seguito anche "Politiche") la Cassa intende adempiere alle suddette prescrizioni fornendo una chiara rappresentazione:

- della struttura ed articolazione del sistema retributivo adottato;
- dell'equilibrio tra componente fissa e componente variabile delle retribuzioni e dei compensi;
- del collegamento della componente variabile con l'effettività e stabilità dei risultati;
- del controllo svolto sulle politiche di remunerazione;
- delle modifiche introdotte rispetto ai sistemi di remunerazione e incentivazione già approvati.

L'informativa riguarda gli Amministratori, gli Organi con funzioni di controllo, l'Alta Direzione, dipendenti e collaboratori.

Le disposizioni della vigilanza prevedono che venga svolta un'auto-valutazione del "personale più rilevante", intendendosi per tale quello che, in funzione del ruolo esercitato – tenuto conto anche dei poteri e delle responsabilità conferitigli - può avere un impatto rilevante sui profili di rischio dell'azienda.

A tali effetti l'esame effettuato, tenuto conto delle norme di cui al Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014 n° 604, nonché dell'attuale struttura organizzativa della Cassa e della contenuta complessità aziendale, ha portato ad individuare, per l'esercizio 2019, il "personale più rilevante" (ulteriore rispetto ai membri degli Organi Sociali) come segue:

- il Direttore Generale,
- il Vice Direttore Generale,
- i Dirigenti;

- i Responsabili delle funzioni di controllo aziendali: revisione interna, compliance, gestione dei rischi, antiriciclaggio;
- i Responsabili delle Aree della Direzione Generale;
- il Responsabile dell'Ufficio Affari Legali Interni e Trasparenza;
- il Responsabile dell'Ufficio Amministrazione;
- il Responsabile dell'Ufficio Contenzioso;
- il Responsabile dell'Ufficio Crediti;
- il Responsabile dell'Ufficio Finanza;
- il Responsabile dell'Ufficio Monitoraggio e Recupero;
- il Responsabile dell'Ufficio Operazioni Straordinarie;
- il Responsabile dell'Ufficio Organizzazione;
- il Responsabile dell'Ufficio Personale e Servizi Ausiliari;
- il Responsabile dell'Ufficio Pianificazione e Controllo.

Complessivamente, dunque, il "personale più rilevante" della Cassa (ulteriore rispetto ai membri degli Organi Sociali) risulta composto da n. 18 soggetti (di cui n. 5 appartenenti alla categoria dei dirigenti).

Rispetto agli esiti del processo di identificazione svolto all'inizio del 2019:

- il numero di dirigenti individuati tra il personale più rilevante è rimasto invariato rispetto al processo di identificazione svolto all'inizio del 2019;
- il numero di dipendenti appartenenti alle altre categorie rilevanti è rimasto invariato rispetto al processo di identificazione svolto all'inizio del 2019.

*** * ***

Le disposizioni della vigilanza prevedono altresì che vengano identificati i c.d. "soggetti rilevanti" ai fini delle Disposizioni di Trasparenza di cui in premessa: il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti interagendo con questo ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

Considerato che la Cassa attualmente non ha un sistema incentivante connesso con la vendita di prodotti e/o servizi alla clientela e non fa ricorso ai c.d. soggetti terzi addetti alla rete di vendita quali ad esempio gli "intermediari del credito" ai quali andrebbero applicate le politiche di remunerazione adottate dalla Cassa per l'anno 2020 – data la struttura organizzativa della Cassa – sono stati individuati i seguenti "soggetti rilevanti":

SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI

- a) Gestori (di qualunque tipologia privati e aziende): n. 162;
- b) Addetti alle sostituzioni dei Gestori e dei Responsabili di Filiale: n. 10;
- c) Responsabile di Filiale: 32;
- d) Sviluppatori: n. 8;
- e) Addetti dell'Ufficio Private (compreso il Responsabile): n. 6;
- f) Addetti dell'Ufficio Sviluppo Commerciale Crediti (compreso il Responsabile): n. 5;
- g) Responsabile dell'Ufficio Commerciale Estero;

RIFERIMENTI GERARCHICI DEI SOGGETTI SOPRA INDICATI

- a) Responsabile dell'Ufficio Marketing;
- b) Vice Responsabile dell'Ufficio Marketing;
- c) Responsabile del Settore Coordinamento Rete di Vendita;
- d) Responsabile dell'Area Mercato;
- e) Vice Direttore Generale;
- f) Direttore Generale.

Complessivamente, dunque, i "soggetti rilevanti" identificati sono un totale di n. 230 (di cui n. 3 appartenenti alla categoria dei dirigenti).

*** * ***

In relazione a quanto sopra esposto, viene qui di seguito rappresentata la politica remunerativa (nonché quella per l'individuazione del "personale più rilevante" e dei "soggetti rilevanti") adottata dalla Cassa, premettendo quanto segue:

- il sistema retributivo in atto presso la Cassa è pressoché interamente basato sui contratti collettivi nazionale e aziendale, che stabiliscono, come unica componente variabile, un premio annuo, da corrispondersi a tutto il personale, legato ai risultati dell'esercizio secondo criteri definiti in sede aziendale;
- ulteriore componente variabile consiste in uno stanziamento che il Consiglio di Amministrazione può deliberare, in riferimento ai risultati di bilancio, a favore dei soggetti appartenenti alle categorie dei dirigenti e dei quadri direttivi, limitatamente, per questi ultimi, a coloro che ricoprono i ruoli di maggiore responsabilità. Detto stanziamento è finalizzato a rafforzare la motivazione ed il senso di appartenenza dei soggetti interessati, anche mediante il riconoscimento dell'impegno profuso nelle attività loro proprie e del contributo reso all'azienda attraverso i risultati conseguiti dalle unità operative di cui sono responsabili (c.d. voce "maggiorazione premio di rendimento"); il Consiglio di Amministrazione, nel definire la somma da erogare, tiene altresì conto dei risultati complessivamente conseguiti dalla Cassa, anche alla luce del contesto economico ed operativo di riferimento

Il limite all'incidenza della componente variabile della retribuzione su quella fissa è fissato come segue:

- Personale più rilevante:
 - ✓ se appartenente alle funzioni aziendali di controllo: rapporto massimo di 3,33:10 (33,33%);
 - ✓ altre funzioni: rapporto massimo di 6:10 (60%);
- Altro personale: rapporto massimo di 3:10 (30%).

Determinata entro tale limite la componente variabile nella sua interezza, troveranno applicazione, per quanto riguarda l'assegnazione della frazione relativa ai "premi individuali legati al bilancio di esercizio" (c.d. voce "maggiorazione premio di rendimento"), i criteri definiti nello specifico paragrafo del presente documento.

Lo Statuto della Cassa non prevede la possibilità di derogare al limite di 1:1 del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante.

Membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Per tali soggetti non sono previsti meccanismi di incentivazione.

In applicazione dell'art. 16 dello Statuto Sociale, l'Assemblea dei Soci determina la misura del compenso e della medaglia di presenza. In applicazione del citato articolo agli Amministratori compete inoltre il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento delle loro funzioni.

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto Sociale, l'Assemblea dei Soci determina la retribuzione dei Sindaci effettivi ai quali compete, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento del proprio incarico.

Categoria dei dirigenti

La dirigenza della Cassa di Risparmio di Volterra è costituita esclusivamente da soggetti legati alla stessa da contratto di lavoro subordinato, disciplinato dal CCNL di categoria.

In applicazione dei demandi alla sede aziendale contenuti nel medesimo CCNL, il Consiglio di Amministrazione - con propria delibera del 29/11/2001, parzialmente modificata in seguito (da ultimo con delibera del 19/12/2016) - ha definito l'assetto della categoria, al fine di promuovere la valorizzazione e la responsabilizzazione di coloro che sono chiamati a coprire i ruoli più elevati, mediante l'attribuzione del particolare "status" che il CCNL riconosce ai dirigenti anche sotto il profilo della stabilità dell'impiego.

Articolazione della categoria

Sono previsti quattro livelli gerarchico-funzionali, con la denominazione di:

1. Direttore Generale
2. Dirigente di terzo livello
3. Dirigente di secondo livello
4. Dirigente di primo livello

Per l'esercizio delle funzioni vicarie del Direttore Generale, come individuate nello Statuto, competono "indennità di vicariato" nelle misure da stabilirsi a cura del Consiglio di Amministrazione.

Trattamento economico: componente fissa

In ragione del fatto che il CCNL definisce esclusivamente il trattamento economico minimo del livello base della categoria (Dirigente), con la richiamata delibera il Consiglio di Amministrazione ha individuato i parametri di riferimento che seguono.

La componente fissa è costituita:

- dallo 'stipendio' pari, per tutti i livelli, alla misura minima fissata dal CCNL;
- dagli 'scatti triennali di anzianità ed "importi per 'ristrutturazione tabellare', nelle misure fissate dal CCNL;
- dalla 'indennità di funzione' determinata con la richiamata delibera del Consiglio di Amministrazione, articolata in varie misure in modo da realizzare un assetto retributivo correlato ai vari livelli di responsabilità;
- eventuali compensi "ad personam", definiti all'atto dell'assunzione in servizio ovvero riconosciuti successivamente a seguito della valutazione di elementi di natura soggettiva (quali la prestazione professionale del dipendente, il grado di esperienza e di competenza acquisiti, il livello della motivazione e l'impegno assicurato) ovvero di natura organizzativo funzionale (quali la necessaria differenziazione verticale tra i ruoli, l'ampiezza e la complessità della posizione organizzativa ricoperta, il livello di responsabilità). Tali compensi sono attribuiti avuto riguardo alla sostenibilità complessiva, agli obiettivi di equità interna e alla verifica del posizionamento rispetto al mercato esterno, in aggiunta alle valutazioni di natura "soggettiva" oppure "organizzativo-funzionale" descritte, avuto riguardo, nel contempo, alla componente fissa e alla remunerazione globale annua (fisso + variabile).

Trattamento economico: componente variabile

A favore di tutto il personale inquadrato nella categoria è prevista, su specifico demando del CCNL, l'erogazione di un premio aziendale, la cui misura è stabilita annualmente sulla base di importi di riferimento prestabiliti per ciascuno dei livelli gerarchico-funzionali sopra individuati, applicando agli importi stessi un "indice di variazione" individuato nello scostamento, positivo o negativo, della massa complessiva del Premio Aziendale da erogarsi ai dipendenti appartenenti alle Aree Professionali ed alla categoria dei Quadri Direttivi rispetto all'importo di € 800.000,00, fissato quale parametro.

Il premio non è computabile ai fini degli accantonamenti del TFR (trattamento di fine rapporto) né ai fini della contribuzione aziendale al Fondo Pensione della Cassa.

Non si darà luogo all'erogazione del premio:

- nel caso di risultato delle attività ordinarie negativo (al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, quest'ultime laddove imputate al risultato ordinario);
- nel caso in cui il Risultato Lordo di Gestione, così come risultante dal bilancio d'esercizio di competenza, risulti inferiore a € 10.000.000,00; a tal fine, il Risultato Lordo di Gestione è da intendersi così composto:
 - voce 120 margine di intermediazione
 - voce 160 spese amministrative (-)
 - voce 200 altri oneri/proventi di gestione (-/+).

Personale direttivo e dipendenti delle aree professionali

Trattamento economico: componente fissa

I livelli di inquadramento ed i corrispondenti trattamenti economici sono fissati dal CCNL di categoria nonché dalle disposizioni del Contratto Integrativo Aziendale (CIA).

Le relative tabelle economiche prevedono, quali voci retributive, lo stipendio base, indennità varie a fronte di specifiche mansioni e forme di avanzamenti economici automatici per anzianità di servizio.

Compongono la retribuzione fissa:

- la remunerazione spettante in relazione all'inquadramento contrattuale riconosciuto;
- eventuali voci costanti nel tempo, trattamenti e/o indennità connessi all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, derivanti dalle previsioni dei contratti nazionali ed aziendali tempo per tempo vigenti ovvero frutto di patti individuali;
- eventuali compensi "*ad personam*", definiti all'atto dell'assunzione in servizio ovvero riconosciuti successivamente a seguito della valutazione di elementi di natura soggettiva (quali la prestazione professionale del dipendente, il grado di esperienza e di competenza acquisiti, il livello della motivazione e l'impegno assicurato) ovvero di natura organizzativo funzionale (quali la necessaria differenziazione verticale tra i ruoli, l'ampiezza e la complessità della posizione organizzativa ricoperta, il livello di responsabilità). Tali compensi sono attribuiti avuto riguardo alla sostenibilità complessiva, agli obiettivi di equità interna e alla verifica del posizionamento rispetto al mercato esterno, in aggiunta alle valutazioni di natura "soggettiva" oppure "organizzativo-funzionale" descritte, avuto riguardo, nel contempo, alla componente fissa e alla remunerazione globale annua (fisso + variabile).

Trattamento economico: componente variabile

Il CCNL di categoria prevede - demandando alla contrattazione integrativa l'individuazione dei parametri di quantificazione e corresponsione - l'erogazione di un "premio aziendale" a favore di tutto il personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria del personale direttivo. Presso la Cassa la misura di tale premio viene determinata con riferimento:

- per una prima parte, al "Risultato Lordo di Gestione" rettificato di alcune voci di bilancio, di cui la più importante è quella relativa al "Risultato delle Attività Finanziarie relative alla movimentazione in titoli di proprietà";
- per una seconda parte all'entità della somma algebrica delle seguenti componenti:
 - "Risultato Lordo di Gestione" come rettificato per il calcolo della prima parte del premio;
 - "Risultato delle Attività Finanziarie relative alla movimentazione in titoli di proprietà";
 - "Rettifiche su Crediti";
- per una terza parte ad incrementi di produttività misurati in base al tenore della voce di bilancio "Commissioni nette".

L'importo complessivo da erogarsi viene corrisposto al personale interessato sulla base di apposita scala parametrica, costruita avendo riguardo ai livelli di inquadramento ed ai ruoli esercitati.

Non si darà luogo all'erogazione del premio:

- nel caso di risultato delle attività ordinarie negativo (al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni, quest'ultime laddove imputate al risultato ordinario);
- nel caso in cui il Risultato Lordo di Gestione, così come risultante dal bilancio d'esercizio di competenza, risulti inferiore a € 10.000.000,00; a tal fine, il Risultato Lordo di Gestione è da intendersi così composto:
 - voce 120 margine di intermediazione
 - voce 160 spese amministrative (-)
 - voce 200 altri oneri/proventi di gestione (-/+).

Premi individuali legati al bilancio di esercizio

Il Consiglio di Amministrazione valuta se stanziare somme a titolo di remunerazione variabile (c.d. voce "maggiorazione premio di rendimento"), che, anche con riferimento alla normativa in materia, risulti sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limiti la capacità di preservare o raggiungere un livello patrimoniale adeguato ai rischi assunti. Dette somme, da ripartirsi tra i soggetti di seguito indicati, sono finalizzate a rafforzare la motivazione ed il senso di appartenenza di questi soggetti, anche riconoscendo loro l'impegno profuso nelle proprie attività ed il contributo reso all'azienda attraverso i risultati conseguiti dalle unità operative di cui sono responsabili.

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la somma complessiva da erogare (bonus pool) tiene conto:

- dei risultati complessivi conseguiti dalla Cassa, misurati anche sulla base dell'evoluzione degli indici CET1 e RORAC (l'indice CET1 - determinato senza gli effetti connessi all'applicazione del periodo transitorio di cui al Regolamento UE 2017/2395 del 12/12/2017 che permette di diluire in 5 anni gli impatti prudenziali derivanti dall'applicazione delle nuove regole di provisioning dettate dall'IFRS 9 - non dovrà essere inferiore al limite di risk tolerance fissato nel R.A.F., mentre il RORAC dell'esercizio dovrà risultare positivo);
- del contesto economico e operativo di riferimento;
- delle indicazioni strategiche e di gestione dei rischi deliberate dal Consiglio medesimo.

Tenendo conto dei gruppi di possibili beneficiari, come più sotto definiti, il Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce la quota dello stanziamento da destinare a ciascun gruppo;
- definisce gli importi individuali da erogare al personale appartenente al 1° gruppo;
- delega il Direttore Generale a definire gli importi individuali da erogare al personale appartenente al 2°, 3° e 4° gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la somma da erogare al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale tiene conto:

- dei risultati complessivi conseguiti dalla Cassa;
- del contesto economico e operativo di riferimento;
- delle indicazioni strategiche e di gestione dei rischi deliberate dal Consiglio medesimo.

I gruppi sono così individuati:

- **1° gruppo**: Direttore Generale, Vice Direttore Generale, Responsabile della funzione di Revisione Interna, Responsabile della funzione di Conformità Normativa, Responsabile della funzione di Controllo dei Rischi, Responsabile della funzione di Antiriciclaggio;
- **2° gruppo**: il personale identificato come più rilevante diverso da quello compreso nel 1° gruppo;
- **3° gruppo**: personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi non ricompreso nel 1° e nel 2° gruppo, limitatamente a coloro che ricoprono ruoli di maggiore responsabilità

Per quanto riguarda le funzioni di controllo interno l'attribuzione del premio individuale è coerente con i compiti loro assegnati e prescinde dai risultati economici delle funzioni aziendali sulle quali è esercitata la loro attività di controllo.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami (Ufficio Compliance) i Premi individuali tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità della relazione con la clientela.

Per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio (Direttore generale, Vice Direttore Generale, Responsabile e Vice Responsabile dell'Ufficio Crediti, Responsabile e Vice Responsabile dell'Ufficio Monitoraggio e Recupero, Responsabile del Settore Istruttoria, oltre che Titolari e Vice Titolari di Filiale) i criteri per la determinazione dei Premi individuali devono assicurare la prudente gestione del rischio da parte della Cassa.

Per i "soggetti rilevanti" si deve altresì tener conto del numero e della rilevanza dei reclami presentati dalla clientela nonché dei livelli di fidelizzazione e soddisfazione della clientela stessa.

I Premi individuali dei responsabili dei centri decisionali coinvolti nella gestione dei "Non Performing Loans" (NPL) sono specificamente collegati anche al grado di conseguimento degli obiettivi operativi stabiliti nell'ambito della strategia di gestione degli NPL stessi.

Il Premio individuale del responsabile dell'Ufficio Finanza è collegato in via prevalente al raggiungimento del tasso di rendimento obiettivo previsto in sede di budget sul portafoglio HTC.

Per le somme da erogare ai soggetti appartenenti al 2° gruppo il Direttore Generale, oltre a ai criteri specificati per il 3° gruppo, tiene conto:

- della propositività e progettualità dimostrate in relazione al ruolo ricoperto;
- della gestione delle risorse umane assegnate improntata alla diffusione dei valori aziendali ed allo sviluppo delle competenze.

Per i soggetti appartenenti al 3° gruppo il Direttore Generale terrà conto dei criteri di seguito indicati:

- importanza del ruolo ricoperto;
- raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi prefissati;
- identificazione nei valori aziendali;
- risultanze delle verifiche condotte sulle singole unità dalle funzioni di controllo interno;
- correttezza nella relazione con i clienti e altri soggetti esterni con i quali intercorra una relazione professionale.

Il processo decisionale dal quale scaturiscono le valutazioni per l'assegnazione del premio individuale dovrà essere esplicitato in appositi documenti, dai quali dovranno emergere i criteri di assegnazione, nonché una correlazione tra la retribuzione premiante in parola e i rischi assunti e/o le performances del singolo dipendente.

Meccanismi di 'malus'

Per il "personale più rilevante" e per i "soggetti rilevanti" l'erogazione del premio individuale eventualmente attribuito sarà differita, nella misura del 25%, per il periodo di un anno.

Prima dell'effettiva corresponsione della quota differita, operano meccanismi di correzione rivolti alla valutazione della performance al netto dei rischi effettivamente assunti.

Per effetto di tali meccanismi la remunerazione variabile differita può subire riduzioni fino ad azzerarsi.

L'erogazione della quota differita del compenso variabile avverrà a conclusione del periodo di differimento, previa verifica da parte del Consiglio di Amministrazione che ricorrano le seguenti condizioni:

- l'indice CET1 - determinato senza gli effetti connessi all'applicazione del periodo transitorio di cui al Regolamento UE 2017/2395 del 12/12/2017 che permette di diluire in 5 anni gli impatti prudenziali derivanti dall'applicazione delle nuove regole di provisioning dettate dall'IFRS 9 - non sia inferiore al limite di risk tolerance fissato nel R.A.F.;
- permanenza dell'indice RORAC positivo.

Meccanismi di 'claw back'

I premi assegnati non saranno erogati e saranno soggetti a revoca, parziale o totale, nel caso in cui i percettori – per il medesimo esercizio di riferimento dei premi - 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 alla banca, da cui sia 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 applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

I premi assegnati non saranno erogati e saranno soggetti a revoca, parziale o totale, anche nel caso in cui i percettori – per il medesimo esercizio di riferimento dei premi - risultino aver tenuto comportamenti sanzionati con provvedimenti disciplinari che abbiano previsto il licenziamento o la sospensione temporanea dal servizio e dal trattamento economico.

Erogazioni una tantum

Possono essere decise dal Consiglio di Amministrazione delle erogazioni una tantum quale riconoscimento ad alcuni dipendenti a fronte di un particolare obiettivo conseguito e/o impegno profuso nell'anno di riferimento.

Il processo decisionale dal quale scaturiscono le erogazioni una tantum dovrà essere esplicitato in appositi documenti, dai quali dovranno emergere i criteri di assegnazione, nonché una correlazione tra la retribuzione premiante in parola e le performances dei dipendenti assegnatari.

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la somma complessiva da erogare tiene conto:

- del contesto economico e operativo di riferimento;
- delle indicazioni strategiche e di gestione dei rischi deliberate dal Consiglio medesimo,
- dei livelli patrimoniali e di liquidità della Cassa.

Il Consiglio di Amministrazione in ogni caso non potrà deliberare un importo complessivo annuale di erogazioni una tantum superiore ad euro 100.000,00.

Emolumenti connessi alla cessazione del rapporto di lavoro o della carica

In occasione della cessazione del rapporto di lavoro sono previste l'erogazione del trattamento di fine rapporto calcolato nelle misure e con i criteri stabiliti dal CCNL di categoria e la liquidazione delle prestazioni del Fondo Pensioni Aziendale, costituito ai sensi del D. Lgs. 252/2005 e gestito con il sistema a capitalizzazione.

In vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, anche di un soggetto appartenente al "personale più rilevante", il Consiglio di Amministrazione potrà erogare compensi aggiuntivi nella misura massima del doppio dell'ultima annualità della remunerazione fissa del soggetto medesimo (il massimo importo attribuibile – ipotizzando il caso del soggetto con la retribuzione fissa più alta – è pari ad € 480.000).

Nella determinazione dell'ammontare si terrà conto, in particolare, della durata del rapporto di lavoro, della performance realizzata e dei rischi assunti dal soggetto e dalla Cassa nonché dei livelli patrimoniali e di liquidità della Cassa.

L'importo sarà considerato come componente variabile ai fini del rispetto del rapporto variabile/fisso nell'ultimo anno di rapporto di lavoro o di permanenza in carica, salvo che:

- ✓ sia pattuito e riconosciuto in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- ✓ sia pattuito e riconosciuto nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale.

In ogni caso, i compensi assegnati – diversi dal trattamento di fine rapporto e dalle prestazioni del Fondo Pensioni Aziendale - saranno soggetti a revoca, parziale o totale, nel caso in cui emergano, a posteriori, comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Restano ferme le deroghe previste dalla sez. III, par. 2.2.3. della Circolare n. 285/2013.

Collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato

La Cassa fa ricorso a collaboratori esterni esclusivamente nei casi in cui si ponga l'esigenza di disporre di competenze ed esperienze professionali specifiche e di elevato spessore non presenti in azienda e che si reputi non opportuno o antieconomico strutturare al proprio interno.

Ciò si verifica per lo più per l'esigenza di supportare le funzioni di Direzione Generale in ambiti particolarmente impegnativi delle proprie attività e per la realizzazione di specifici progetti di adeguamento normativo/organizzativo.

Nel caso di ricorso a forme di collaborazione nell'ambito della rete di vendita per l'offerta di prodotti e servizi alla clientela si farà riferimento a quanto previsto nella Circolare n. 285/2013, applicato in coerenza con il criterio di proporzionalità.

Per quanto attiene la definizione dei corrispettivi, la Cassa subordina le proprie scelte alla verifica, caso per caso, del miglior rapporto qualità/prezzo in ragione delle condizioni di mercato.

*** * ***

CONSIDERAZIONI GENERALI

I criteri e i meccanismi alla base del sistema retributivo sopra descritto appaiono coerenti con l'attuale complessità della Cassa in termini di dimensione degli attivi, di struttura organizzativa e di operatività.

La politica retributiva – caratterizzata da semplicità di funzionamento e da forte attenzione al rischio – ha, sino ad oggi, contribuito a garantire l'adeguata motivazione del personale e comportamenti in linea con le strategie aziendali, stabilite dal Consiglio di Amministrazione, contemperando "performance" economiche patrimoniali con requisiti qualitativi e di contenimento dei rischi.

Per quanto riguarda l'erogazione di remunerazione variabile, recependo la Raccomandazione della Banca d'Italia del 27 marzo 2020 sulla distribuzione di dividendi da parte delle banche italiane meno significative durante la pandemia da COVID-19, sarà adottato un approccio prudente e lungimirante anche in relazione agli impatti sulla base patrimoniale.

**** * ****

POLITICA DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Per l'identificazione del personale più rilevante la Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A. applica il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 (non sono previste esclusioni dal perimetro individuato dal medesimo Regolamento).

Annualmente viene svolto il processo di identificazione del personale più rilevante con il coinvolgimento delle funzioni aziendali di:

- controllo dei rischi,
- conformità normativa,
- revisione interna,
- gestione risorse umane,
- pianificazione strategica.

La valutazione del personale ai fini dell'inclusione tra il personale più rilevante è effettuata sulla base dello Statuto aziendale e del Regolamento della Struttura Aziendale.

Gli esiti del processo di identificazione vengono opportunamente verbalizzati e portati a conoscenza del Consiglio di Amministrazione della Cassa per ogni conclusiva decisione in merito e per la successiva informativa all'Assemblea dei Soci e al pubblico.

**** * ****

POLITICA DI IDENTIFICAZIONE DEI "SOGETTI RILEVANTI"

Per l'identificazione dei "soggetti rilevanti" di cui alla normativa in materia di Trasparenza, la Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A. annualmente svolge il processo di identificazione con il coinvolgimento delle funzioni aziendali di:

- controllo dei rischi,
- conformità normativa,
- revisione interna,
- gestione risorse umane,
- pianificazione strategica.

La valutazione del personale ai fini dell'inclusione tra i "soggetti rilevanti" è effettuata sulla base del Regolamento della Struttura Aziendale.

Gli esiti del processo di identificazione vengono opportunamente verbalizzati e portati a conoscenza del Consiglio di Amministrazione della Cassa per ogni decisione definitiva in merito e per la successiva informativa all'Assemblea dei Soci e al pubblico.

Informazione quantitativa sull'attuazione delle politiche retributive 2019

Nelle tabelle che seguono vengono riepilogate le informazioni sull'attuazione della politica retributiva 2019, nel rispetto degli obblighi di informativa al pubblico, così come previsto dalla normativa di riferimento (Regolamento UE n.575 del 2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio – CRR) .

I dati retributivi di seguito elencati si riferiscono al 31 dicembre 2019.

Sono riepilogati i dati del personale presente nel corso del 2019 anche se solo per una frazione di anno.

La componente variabile della retribuzione tiene conto anche delle erogazioni relative ai premi individuali legati al bilancio di esercizio.

I dati, quando riepilogati 'per ruolo', considerano, pro-rata, la retribuzione di coloro che si sono avvicendati nel ruolo stesso.

Per quanto riguarda i membri del Consiglio di Amministrazione: i compensi sono stati fissati dall'Assemblea dei Soci in data 19 aprile 2018; la componente variabile è relativa ai gettoni di presenza il cui importo unitario è pari a € 200,00.

Tabella A

Art. 450 CRR., 1° comma, lett. g, j

Categorie / Linee di Attività		NUMERO BENEFICIARI	REMUNERAZIONE COMPLESSIVA		
			COMPONENTE FISSA	COMPONENTE VARIABILE	RETRIBUZIONE TOTALE
Consiglio di Amministrazione	Presidente	1	120.000,00	3.800,00	123.800,00
	Vice Presidente	1	37.500,00	5.200,00	42.700,00
	Consiglieri	5	115.000,00	20.400,00	135.400,00
DIRETTORE GENERALE		1	240.160,81	-	240.160,81
VICE DIRETTORE GENERALE		1	134.004,50	-	134.004,50
FUNZIONI DI CONTROLLO		4	309.929,72	2.000,00	311.929,72
ALTRO PERSONALE RILEVANTE		12	1.041.663,54	8.000,00	1.049.663,54
ALTRO PERSONALE DIREZIONE GENERALE		158	7.057.960,88	124.000,00	7.181.960,88
ALTRO PERSONALE RETE DI VENDITA		297	12.926.529,57	18.000,00	12.944.529,57

Tabella B

Art. 450 CRR., 1° comma, lett. h, items I-II

Categorie / Linee di Attività		Numero beneficiari	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	Forme della componente variabile suddivisi in:			
					Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altri strumenti
Consiglio di Amministrazione	Presidente	1	120.000,00	3.800,00	3.800,00	-	-	-
	Vice Presidente	1	37.500,00	5.200,00	5.200,00	-	-	-
	Consiglieri	5	115.000,00	20.400,00	20.400,00	-	-	-
DIRETTORE GENERALE		1	240.160,81	-	-	-	-	-
VICE DIRETTORE GENERALE		1	134.004,50	-	-	-	-	-
FUNZIONI DI CONTROLLO		4	309.929,72	2.000,00	2.000,00	-	-	-
ALTRO PERSONALE RILEVANTE		12	1.041.663,54	8.000,00	8.000,00	-	-	-
ALTRO PERSONALE DIREZIONE GENERALE		158	7.057.960,88	124.000,00	124.000,00	-	-	-
ALTRO PERSONALE RETE DI VENDITA		297	12.926.529,57	18.000,00	18.000,00	-	-	-

Tabella C
Art. 450 CRR., 1° comma, lett. h, items III-IV

Categorie / Linee di Attività	Remunerazione differita Totale	di cui		Rem. Differita riconosciuta durante l'esercizio pagata e ridotta mediante condizioni di performance
		Quota attribuita	Quota non attribuita	
Consiglio di Amministrazione	Presidente	-	-	-
	Vice Presidente	-	-	-
	Consiglieri	-	-	-
DIRETTORE GENERALE	-	-	-	-
VICE DIRETTORE GENERALE	-	-	-	-
FUNZIONI DI CONTROLLO	-	-	-	-
ALTRO PERSONALE RILEVANTE	-	-	-	-
ALTRO PERSONALE DIREZIONE GENERALE	-	-	-	-
ALTRO PERSONALE RETE DI VENDITA	-	-	-	-

Tabella D
Art. 450 CRR., 1° comma, lett. h, items V-VI

Categorie / Linee di Attività	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto				
	Numero beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio	nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio		
			Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo	Importo più elevato riconosciuto per persona
Consiglio di Amministrazione	Presidente	-	-	-	-	-	-
	Vice Presidente	-	-	-	-	-	-
	Consiglieri	-	-	-	-	-	-
DIRETTORE GENERALE	-	-	-	-	-	-	-
VICE DIRETTORE GENERALE	-	-	-	-	-	-	-
FUNZIONI DI CONTROLLO	-	-	-	-	-	-	-
ALTRO PERSONALE RILEVANTE	-	-	-	-	-	-	-
ALTRO PERSONALE DIREZIONE GENERALE	-	-	-	-	3	165.758,71	60.456,60
ALTRO PERSONALE RETE DI VENDITA	-	-	-	-	1	16.942,03	16.942,03

Tabella E
Art. 450 CRR., 1° comma, lett. i

Numero beneficiari	Remunerazione complessiva
-	maggiore o uguale a 1mln EUR per esercizio
-	tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila UER
-	maggiore o uguale a 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR

*** * ***