



COMITATO REMUNERAZIONI DI GRUPPO

Delibera CDA del 09/06/2020
Delibera CDA del 15/12/2020
Delibera CDA del 29/03/2022

1. Obiettivi del Regolamento e quadro normativo di riferimento

Il presente costituisce la disciplina generale di riferimento per il Comitato Remunerazioni del Gruppo Banca Etica (di seguito "Regolamento").

Il Regolamento adotta integralmente il quadro normativo vigente, in conformità alle Disposizioni di vigilanza per le banche in materia di "governo societario, controlli interni, gestione dei rischi" emanate da Banca d'Italia con la Circolare n. 285 (Titolo IV - Capitolo 1 - Paragrafo 2.3) (di seguito "Circolare n. 285"), e al Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF - Testo Unico della finanza, Articolo 14, e viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, per la disciplina dei compiti e funzionamento del Comitato Remunerazioni (di seguito "Comitato").

2. Composizione e Durata

2.1. Il Comitato è composto da tre a cinque persone, scelte fra i Consiglieri di Amministrazione della Banca capogruppo, tutti non esecutivi e in maggioranza dotati dei requisiti di indipendenza previsti dagli artt. 147 ter com. 4 e 148 com. 3 del D.Lgs. 58/1998 Testo Unico della finanza, dalla Circolare n. 285 e dallo Statuto della Banca.

I componenti del Comitato devono possedere collettivamente conoscenze, capacità e competenze adeguate, in senso ampio, sulle politiche e prassi di remunerazione.

2.2. I componenti del Comitato vengono nominati dal Consiglio di Amministrazione, il quale ne designa altresì la persona Presidente, tra i componenti con i requisiti di indipendenza.

2.3. La durata del mandato conferito al Comitato coincide con quella del Consiglio di Amministrazione, la cui cessazione anticipata, per qualsiasi causa, determina l'immediata decadenza del Comitato.

Qualora un componente del Comitato perda i requisiti di indipendenza è tenuto a comunicarlo tempestivamente al Comitato stesso nonché al Consiglio di Amministrazione e automaticamente decade dal Comitato. Allorché, per qualsivoglia ragione, uno o più componenti vengano a mancare, il Consiglio di Amministrazione provvede alla loro sostituzione con altri amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza ovvero, in caso di impossibilità, all'individuazione e/o adozione di presidi organizzativi specifici equivalenti previsti dalla normativa.

3. Presidente

3.1. La persona Presidente convoca le adunanze del Comitato, ne fissa l'ordine del giorno, le presiede, ne prepara i lavori, dirige, coordina e modera la discussione.

3.2. La persona Presidente rappresenta il Comitato e sottoscrive a nome dello stesso i pareri da trasmettere ai soggetti deliberanti.

3.3. In caso di assenza o di impedimento della persona Presidente, questi è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal componente del Comitato più anziano di carica o, in caso di parità di anzianità di carica, secondo l'anzianità di età.

4. FUNZIONI E COMPITI

4.1 Il Comitato svolge funzioni anche per le società controllate, tiene debitamente conto delle specificità delle società controllate sotto il profilo operativo e assicura il rispetto delle specifiche disposizioni del regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF allo stesso applicabili.

4.2 Il Comitato svolge funzioni consultive e propositive, a supporto del Consiglio di Amministrazione della Banca e delle società del Gruppo Banca Etica, per la determinazione dei compensi degli Amministratori e della Direzione Generale, nonché sulle politiche di remunerazione del personale.

In particolare:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi di amministratori, sindaci, direttori generali e vice direttori generali, nonché del compenso per l'eventuale attribuzione delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per la Banca e le società del del gruppo;
- ha compiti consultivi per le proposte deliberate dal Consiglio di Amministrazione e da sottoporre alle Assemblee delle controllate per la fissazione dei compensi degli Organi Sociali delle controllate;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante" individuato;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del personale rilevante ed esprime parere sulle politiche sulla remunerazione da sottoporre al consiglio di amministrazione e all'assemblea dei soci;
- si esprime sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione. In particolare si esprime, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sulle logiche e sugli strumenti che definiscono il sistema premiante di volta in volta adottato e sull'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- verifica la tenuta del sistema di remunerazione rispetto ai rischi reddituali, patrimoniali e di liquidità sia con simulazioni prospettiche che retroattive;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite;
 - b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della banca e delle singole società del gruppo;
- supporta il Cda nell'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone alla sua verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti;
- collabora con gli altri comitati interni del Consiglio di Amministrazione e in particolare con il Comitato Controllo Rischi e il Comitato Nomine;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed all'Assemblea.

4.3. Il Comitato deve potersi avvalere, di esperti esterni, o avvalersi per gli aspetti operativi delle strutture di Gruppo.

5. GESTIONE DELLE RIUNIONI

5.1. Il Comitato si riunisce, su convocazione della persona Presidente, ogni qualvolta si renda necessario deliberare in ordine alle materie di competenza, con anticipo rispetto alla riunione dell'organo competente a deliberare in ordine alle materie relativamente alle quali il Comitato deve esprimersi ovvero quando questi lo ritenga opportuno ovvero ne riceva richiesta da parte anche degli altri componenti del Comitato.

5.2 Le riunioni del Comitato sono convocate dalla persona Presidente - o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente indipendente più anziano di carica o, in caso di parità di anzianità di carica, secondo l'anzianità di età - con preavviso di almeno tre giorni, mediante posta elettronica o altro mezzo che renda documentabile il ricevimento dell'avviso, dando notizia degli argomenti all'ordine del giorno; la relativa documentazione deve essere trasmessa ai componenti il Comitato con adeguato anticipo.

Qualora siano presenti tutti i componenti, il Comitato si ritiene regolarmente costituito anche in mancanza di avviso di convocazione.

5.3. È ammessa la possibilità che le riunioni del Comitato si tengano mediante mezzi di telecomunicazione (videoconferenza, teleconferenza, etc.) a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati e sia loro consentito di seguire la discussione e di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti affrontati.

5.4 Possono essere invitati ad assistere senza diritto di voto alle riunioni del Comitato altre persone Consigliere di Amministrazione della Banca e delle società del Gruppo, le persone Presidenti dei Collegi Sindacali o loro delegati, componenti della Direzione Generale della Banca e delle società del Gruppo Banca Etica, e in generale altri soggetti la cui presenza, in relazione all'argomento trattato, possa essere ritenuta utile.

5.5 I componenti del Comitato sottoscrivono il verbale della riunione. Il verbale viene inserito nel Libro delle Adunanze e trasmesso alla persona Presidente del Consiglio di Amministrazione e alla persona Presidente del Collegio Sindacale e, ove il Comitato lo ritenga opportuno, per quanto di competenza, al Direttore Generale e alla persona Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001. Per le attività riferite alla controllata il verbale è trasmesso alle medesime funzioni sopra citate della Società controllata oltre alla persona Presidente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Qualora il verbale delle deliberazioni non possa essere predisposto in tempo per la riunione del Consiglio di Amministrazione nel corso della quale deve essere formulata la proposta o reso il parere, la persona Presidente del Comitato rende un'informativa, anche in forma orale, al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo o della Società controllata, nella prima adunanza utile, sulle determinazioni assunte dal Comitato stesso.

6. SPESE

Fermo restando il rimborso delle spese sostenute, ai componenti del Comitato spetta un compenso commisurato ai carichi di lavoro svolto, stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

7. MODIFICHE DEL REGOLAMENTO

Il Comitato verifica l'adeguatezza nel tempo del presente Regolamento e propone al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche o integrazioni.