

INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE ADOTTATE NELL'ESERCIZIO 2020



Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25 febbraio 2021

INDICE

1. PREMESSA	3
2. ITER DI PREDISPOSIZIONE	3
3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	4
4. GLI AMMINISTRATORI.....	6
5. I SINDACI.....	7
6. IL DIRETTORE GENERALE.....	7
7. IL VICE DIRETTORE GENERALE.....	9
8. IL PERSONALE DIPENDENTE	10
9. LE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	11
10. CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELLA CARICA.	11
11. PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI.....	12
12. AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO DI INFORMATIVA.....	12

1. Premessa

In ottemperanza alla Circ. 285/2013 25° aggiornamento e agli obblighi statutari, con il presente documento il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea dei Soci la prevista informativa relativa all'esercizio 2020 sull'attuazione delle politiche di remunerazione del Banco delle Tre Venezie approvate nell'assemblea ordinaria dell'aprile 2020.

L'informativa che segue tratta dell'iter e dei criteri seguiti nella definizione delle politiche, remunerative, con particolare riferimento all'equilibrio tra componente fissa e variabile.

Il Documento viene presentato dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea, impostato nello stesso modo della policy di riferimento, in ordine di destinatario delle politiche di remunerazione, premettendo indicazioni sulle modalità tecniche di definizione, comprensive dei criteri adottati.

Occorre inoltre ulteriormente premettere che presso il Banco non sono stati previsti compensi basati su strumenti finanziari.

Di seguito le figure trattate:

- Gli amministratori
- I sindaci
- Il Direttore Generale
- Il Vice Direttore Generale
- Il personale dipendente
- Le funzioni di controllo
- Eventuali collaborazioni esterne.

2. Iter di predisposizione

Il documento informativo, così come la stessa policy, è stato redatto dal Consiglio di Amministrazione del Banco basandosi su di un documento predisposto dall' "Ufficio Gestione del Personale", con la collaborazione diretta dell'Ufficio Organizzazione, Amministrazione del Personale e Supporto Rete, relativamente ai paragrafi "3. Identificazione del personale più rilevante", "6. Il Direttore Generale", "7. Il Vice Direttore Generale", "8. Il personale dipendente", "9. Le Funzioni di Controllo", "10. Conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica", "11 Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti" e dell'Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione, relativamente ai paragrafi "4. Gli Amministratori", "5. I Sindaci" e "11. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti".

L'iter di elaborazione ed i criteri seguiti nell'applicazione sono stati integralmente quelli citati nella policy approvata nell'aprile 2020.

3. Identificazione del personale più rilevante

In accordo con le previsioni del Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014, si procede di seguito all'identificazione del personale che nel corso del 2018 è risultato categorizzabile come "più rilevante", inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, in applicazione dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui agli artt. 3 e 4 del citato Regolamento 604/2014.

- Personale inquadrato nel 2020 come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri qualitativi di cui all'art. 3 Reg. 604/2014.

Ruolo	Criterio
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica."</i>
Componenti del Consiglio di Amministrazione	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica."</i>
Direttore Generale	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 3) appartiene all'alta dirigenza."</i>
Vice Direttore Generale	Art. 3 Criteri qualitativi <i>3) appartiene all'alta dirigenza"</i>
Responsabile dell'Ufficio Revisione Interna	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno."</i>
Responsabile dell'Ufficio Conformità e Antiriciclaggio	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno."</i>

Responsabile dell'Ufficio Controllo Rischi	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno."</i>
Responsabile dell'Ufficio Crediti	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante." (per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).</i>
Responsabile dell'Ufficio Credito Anomalo	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante." (per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).</i>
Responsabile dell'Ufficio Tesoreria e Finanza	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante." (per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).</i>
Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."</i>
Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale.	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."</i>
Responsabile dell'Ufficio Organizzazione, Amministrazione Personale e Supporto Rete.	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."</i>

- Personale inquadrabile come “personale più rilevante” in applicazione dei criteri quantitativi di cui all’art. 4 del Regolamento UE 604/2014.

Nessun membro del personale risulta inquadrabile nella categoria del “personale più rilevante” sulla base dei criteri quantitativi di cui al punto 1, lettere a) e b) dell’art. 4 del Regolamento n. 604/2014.

Sulla base dei criteri quantitativi di cui all’art. 4, punto 1, lettera c) del sopra citato Regolamento, la Banca ha inoltre individuato e nominativamente identificato n° 13 dipendenti ai quali è stata attribuita nell’esercizio finanziario 2019 una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa di un membro del personale più rilevante identificato ai sensi dell’articolo 3 del Regolamento stesso. Tali dipendenti, pur non avendo un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’Azienda, sono stati prudenzialmente ricompresi tra il personale più rilevante.

4. Gli Amministratori

La policy deliberata dall’Assemblea dei soci per il 2020 prevedeva che la determinazione della misura del compenso da riconoscere, si attenesse ai seguenti criteri:

- importo complessivo esclusivamente in misura fissa annua e non superiore allo 0,075% della somma totale dell’attivo riferito al 31.12 dell’esercizio precedente;
- valutazione dell’impegno, anche temporale, richiesto agli amministratori;
- nessun utilizzo di strumenti finanziari.

La policy deliberata prevedeva, inoltre, che al fine di mantenere sempre costante l’attenzione degli amministratori ad una corretta definizione ed assunzione di livelli di rischio adeguati per la Banca, venisse adottato il seguente correttivo, agganciato all’indicatore CET 1 Ratio, che incorpora una valutazione dei rischi di credito, di mercato ed operativo:

- in caso di “CET 1” inferiore a 11,50 % il compenso complessivo degli amministratori, come sopra proposto, verrà ridotto del 30% e cioè allo 0,0525% della somma totale dell’attivo riferito al 31.12 dell’esercizio precedente.

La policy prevedeva, inoltre, la possibilità, per il Presidente, di utilizzare un’auto aziendale ad uso promiscuo e la dotazione di un telefono cellulare per esigenze di servizio.

Il compenso è stato erogato trimestralmente, come da delibera dell’Assemblea dei soci del 10.06.2020, nella misura di 379 mila euro annui così ripartiti:

- euro 100,5 mila al Presidente;
- euro 44 mila al Vice Presidente Vicario;
- euro 33,5 mila a ciascuno degli altri 7 Consiglieri.



I compensi complessivi effettivamente erogati nel 2020 sono stati pari a Euro 350.800 a causa della sostituzione di due membri dimissionari nel quarto trimestre 2019 avvenuta nei mesi di aprile e maggio 2020 e delle dimissioni di un membro avvenuta nel quarto trimestre 2020.

Gli importi di cui sopra sono al netto del rimborso delle spese sostenute dagli amministratori e dei contributi previdenziali versati alla gestione separata dell'INPS.

Il Presidente non ha richiesto l'utilizzo di auto aziendale ad uso promiscuo e telefono cellulare per esigenze di servizio.

La policy del 2020 non prevedeva alcuna corresponsione per indennità di presenza e tale indennità non è stata corrisposta ad alcuno.

Ai componenti del Comitato Esecutivo, ricostituito con decorrenza 01.07.2020 e composto da tre consiglieri, è stato corrisposto un compenso di Euro 20.000 ciascuno su base annua, come da delibera dell'Assemblea dei soci del 10.06.2020 ed in linea con le policy aziendali in materia di remunerazioni.

Per l'anno 2020, sono stati erogati ai membri del Comitato Esecutivo complessivi 30.000 euro al netto dei contributi previdenziali.

5. I Sindaci

Con riferimento agli articoli 10.4 e 22.2 dello Statuto l'Assemblea dei soci del 10.06.2020 ha deliberato la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale, che per il 2020 prevedeva i seguenti importi fissi su base annua:

- euro 60 mila al Presidente;
- euro 50 mila ai Sindaci Effettivi.

Agli importi fissi di cui sopra è andato ad aggiungersi il rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Gli importi corrisposti per l'anno 2020 sono stati pari a 207.001 euro, comprensivi di spese, IVA e oneri previdenziali. Non c'è alcuna relazione tra gli importi corrisposti ed il risultato aziendale.

6. Il Direttore Generale

Il Direttore Generale è stato assunto nel mese di maggio 2009, con un contratto di lavoro subordinato, successivamente oggetto di aggiornamento nel dicembre 2015, nel dicembre 2017 e nel novembre 2019.

Il contratto aggiornato prevede una retribuzione annua fissa di euro 250.000, oltre alla corresponsione di un risultato di MBO all'atto del raggiungimento dell'utile netto aziendale, con le seguenti modalità:

- Le sarà riconosciuto un bonus primario di Euro 30.000,00 (trentamila/00) lordi al raggiungimento, desumibile dal bilancio approvato, del livello di Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) fissato preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e riportato ufficialmente nel Risk Profile del documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento (fatte salve eventuali successive revisioni dei citati documenti deliberate in corso d'anno).
- In caso di raggiungimento dell'obiettivo di RORAC sopra riportato, le potrà essere riconosciuto un ulteriore bonus secondario, pari a Euro 40.000,00 (quarantamila/00) lordi, al raggiungimento di entrambi gli obiettivi di raccolta diretta da clientela e impieghi lordi verso clientela, fissati preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e utilizzato per la determinazione del Risk Profile nei documenti di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento (fatte salve eventuali successive revisioni dei citati documenti deliberate in corso d'anno).
- L'erogazione degli importi di bonus primario e di bonus secondario avverrà:
 - Per il 60% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento
 - Per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento
 - Per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento.
- In ogni caso, sia il riconoscimento iniziale dei bonus sia le successive erogazioni frazionate sono vincolate al raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), fatte salve eventuali successive revisioni dei citati documenti deliberate in corso d'anno.
- Resta inteso tra le Parti che la scrivente società si riserva il diritto, prima dell'effettiva corresponsione del compenso, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da rideterminare l'ammontare degli elementi variabili della Sua retribuzione o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo a Lei corrisposte, qualora si acclari che abbia posto in essere o concorso a porre in essere:
 - comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca;
 - la violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB e sue successive modificazioni e integrazioni;
 - la violazione degli obblighi imposti ai sensi di legge in materia di remunerazione ed incentivazione;
 - la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio;
 - comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca e passibili di valutazione disciplinare;

Nel corso del 2020 non sono stati erogati importi a titolo di MBO né a valere sull'esercizio 2019 né a valere sugli esercizi precedenti.

Non sono stati riconosciuti al Direttore Generale nel corso del 2020 importi a titolo di Premio Aziendale (attualmente non previsto), né sono stati riconosciuti importi straordinari a titolo di *una tantum*.

Non è stata erogata alcuna provvidenza in strumenti finanziari.

E' stato mantenuto il benefit, già in essere all'atto dell'assunzione, dell'uso promiscuo dell'autovettura acquisita con contratto di leasing dal Banco e la disponibilità di un telefono cellulare aziendale per esigenze di servizio.

7. Il Vice Direttore Generale

Il Vice Direttore Generale è stato assunto nel mese di dicembre 2019, con un contratto di lavoro subordinato.

Il contratto aggiornato prevede una retribuzione annua fissa di euro 200.000, oltre alla corresponsione di un risultato di MBO all'atto del raggiungimento dell'utile netto aziendale, con le seguenti modalità:

- Le sarà corrisposto un bonus di Euro 30.000,00 (trentamila/00) lordi al raggiungimento, desumibile dal bilancio approvato, del livello di Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) fissato preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e riportato ufficialmente nel Risk Profile del documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento (fatte salve eventuali successive revisioni dei citati documenti deliberate in corso d'anno).
- L'erogazione degli importi di bonus avverrà:
 - Per il 60% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento
 - Per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento
 - Per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento.
- In ogni caso, sia il riconoscimento iniziale dei bonus sia le successive erogazioni frazionate sono vincolate al raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), fatte salve eventuali successive revisioni dei citati documenti deliberate in corso d'anno.
- Resta inteso tra le Parti che la scrivente società si riserva il diritto, prima dell'effettiva corresponsione del compenso, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da rideterminare l'ammontare degli elementi variabili della Sua retribuzione o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo a Lei corrisposte, qualora si acclari che abbia posto in essere o concorso a porre in essere:
 - comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca;

- la violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB e sue successive modificazioni e integrazioni;
- la violazione degli obblighi imposti ai sensi di legge in materia di remunerazione ed incentivazione;
- la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio;
- comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca e passibili di valutazione disciplinare;

Nel corso del 2020 non sono stati erogati importi a titolo di MBO.

Non sono stati riconosciuti al Vice Direttore Generale nel corso del 2020 importi a titolo di Premio Aziendale (attualmente non previsto), né sono stati riconosciuti importi straordinari a titolo di *una tantum*.

Non è stata erogata alcuna provvidenza in strumenti finanziari.

E' stato riconosciuto il benefit, già previsto all'atto dell'assunzione, dell'uso promiscuo dell'autovettura aziendale e la disponibilità di un telefono cellulare aziendale per esigenze di servizio.

8. Il personale dipendente

Si fa di seguito riferimento al personale dipendente di Banco delle Tre Venezie, con esclusione del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale, specificatamente trattati ai punti precedenti.

Tutto il personale è stato remunerato esclusivamente per la parte fissa prevista dai contratti di lavoro collettivo ed individuale.

Tale retribuzione è stata incrementata, nel corso del 2020, a seguito dei seguenti interventi:

- per undici dipendenti appartenenti alle aree professionali (2^a Area e 3^a Area Prof.le), sulla base della valutazione della crescita professionale manifestata dagli stessi negli anni precedenti, sia in termini di competenze acquisite che di compiti svolti, si è avuto un passaggio di livello interno alla categoria delle aree professionali;
- per due dipendenti è avvenuto il passaggio dalla categoria delle aree professionali a quella dei quadri direttivi, a seguito di assegnazione di incarichi di coordinamento delle risorse e di maturata specializzazione tecnica;
- per quattro dipendenti si sono avuti passaggi di livello interni alla categoria dei quadri direttivi per attribuzione di nuovi incarichi o allargamento degli incarichi assegnati (per uno di questi dipendenti trattasi di esecuzione di delibera assunta già nel 2019);

- per quattro dipendenti si sono avuti incrementi della componente fissa di ad personam (per tre di questi dipendenti trattasi di esecuzione di delibera assunta già nel 2019);
- è stato erogato nel corso dell'anno un bonus a favore di quattro dipendenti a fronte di obiettivi di progetto raggiunti nel corso del 2019, la cui delibera era stata assunta già nel 2019 e l'erogazione era stata differita successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019, in conformità alle disposizioni regolamentari e alle previsioni delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione.

Non sono state effettuate erogazioni mediante strumenti finanziari.

È stato attribuito a un dipendente a titolo di sistema premiante un benefit aggiuntivo non previsto in contratto di assunzione, consistente nell'assegnazione di un'autovettura aziendale a uso promiscuo.

9. Le Funzioni aziendali di controllo

Il Responsabile della funzione di Revisione Interna è stato remunerato nella forma fissa prevista dal suo contratto. Non sono state riconosciute promozioni, incrementi della componente di retribuzione fissa (*ad personam*) né provvedimenti straordinari a titolo di *una tantum*.

Il Responsabile e lo staff della funzione di Conformità e Antiriciclaggio sono stati remunerati nella forma fissa prevista dai loro contratti. Non sono state riconosciute promozioni, incrementi della componente di retribuzione fissa (*ad personam*); è stato erogato un bonus a fronte di obiettivi di progetto raggiunti nel corso del 2019, la cui delibera era stata assunta già nel 2019 e l'erogazione era stata differita successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019, in conformità alle disposizioni regolamentari e alle previsioni delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione (intervento già ricompreso tra i provvedimenti di cui al paragrafo precedente).

Il Responsabile e lo staff della funzione di Controllo Rischi sono stati remunerati nella forma fissa prevista dai loro contratti. È stato riconosciuto un passaggio di livello all'interno delle categorie delle Aree professionali (intervento già ricompreso tra i provvedimenti di cui al paragrafo precedente). Non sono state riconosciuti incrementi della componente di retribuzione fissa (*ad personam*) né erogati provvedimenti straordinari a titolo di *una tantum*.

10. Conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

Non sono stati erogati nel 2020 compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (c.d. Golden Parachute)

11. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti.

B.T.V. disponeva, al 31/12/2020, di 7 dipendenti iscritti all'Albo tenuto dall'Organismo Consulenti Finanziari (O.C.F.), cui la banca ha conferito formale mandato all'effettuazione di attività di offerta fuori sede, che risultano tutti legati a B.T.V. esclusivamente da rapporto di lavoro dipendente subordinato. Non ci sono altri contratti in essere con Promotori Finanziari.

B.T.V. attualmente ha stipulato tre convenzioni con altrettante società di mediazione creditizia (intermediari del credito); la remunerazione dell'intermediario del credito prevista nelle convenzioni rispetta quanto indicato nel paragrafo 2-quater. Politiche e prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito, della sezione XI delle c.d. Disposizioni di Trasparenza emanate dalla Banca d'Italia.¹

Nel 2020 è risultato essere un contratto di collaborazione coordinata continuativa con un consulente presso la Direzione della banca, che prevede unicamente un compenso in forma fissa.

12. Aggiornamento del documento di Informativa

L'ufficio incaricato della redazione del presente documento di Informativa è l'Ufficio Gestione del Personale, con la collaborazione diretta con la collaborazione diretta dell'Ufficio Organizzazione, Amministrazione del Personale e Supporto Rete, relativamente ai paragrafi "3. Identificazione del personale più rilevante", "6. Il Direttore Generale", "7. Il Vice Direttore Generale", "8. Il personale dipendente", "9. Le Funzioni di Controllo", "10. Conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica", "11 Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti" e dell'Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione, relativamente ai paragrafi "4. Gli Amministratori", "5. I Sindaci" e "11. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti".

Il presente documento è soggetto a redazione annua e approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria dei Soci della Banca.

¹ Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari