



POLITICA DI REMUNERAZIONE

PER I COLLABORATORI ATTIVI IN SVIZZERA

Gennaio 2021



I N D I C E

	Pagina
1. PREMESSA	2
2. PRINCIPI GENERALI	2
3. SISTEMA DI REMUNERAZIONE/INCENTIVAZIONE	3 - 4



1. PREMESSA

Nel rispetto del nostro Regolamento di Amministrazione e Gestione (RAG), spetta al Consiglio di Amministrazione di Banca del Sempione SA (CDA) l'approvazione della politica di remunerazione.

2. PRINCIPI GENERALI

La Banca stabilisce le remunerazioni dei vertici aziendali e di tutti i dipendenti ispirandosi a criteri etici, trasparenti, meritocratici e nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente e delle istruzioni fornite al riguardo dalle autorità competenti.

A tal fine vengono adottate politiche di remunerazione che assicurino una struttura dei compensi equilibrata nelle sue diverse componenti, chiaramente determinata, coerente con la prudente gestione della Banca, fermo restando che adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione devono consentire di mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate e al tempo stesso creare le condizioni per attrarne di nuove, nell'interesse primario dell'azienda.

La Banca vigila anche sull'attuazione di politiche di remunerazione per le attività facenti capo a società dalla stessa controllate o promosse. Particolare attenzione è data all'evoluzione normativa dell'Unione Europea e all'applicazione del principio della sostenibilità in materia di retribuzione e valutazione delle performance del proprio personale.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca e delle società del Gruppo Banca del Sempione SA si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- evitare o quantomeno minimizzare i rischi di sostenibilità. Più precisamente fare in modo che un evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di governance possa provocare un importante impatto negativo sul valore delle proprie attività.
- garantire la coerenza con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto del governo societario e dei controlli interni;
- tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio, nonché i livelli di patrimonializzazione e di liquidità;
- non creare situazioni di conflitto di interesse con le rispettive mansioni;
- per le funzioni di controllo, il meccanismo di concessione di gratifiche è scorrelato dai ricavi generati dalla banca;
- attirare, trattenere e motivare risorse umane numericamente e professionalmente adeguate alle esigenze aziendali;
- stimolare un livello ottimale di produttività dei dipendenti;
- assicurare un'elevata qualità del lavoro svolto;
- riconoscere il valore di ogni mansione rispetto alle altre;
- consentire ai dipendenti di usufruire dello sviluppo e della prosperità dell'azienda



Con particolare riguardo ai membri dei quadri e della Direzione Generale, vengono evidenziati ulteriori requisiti specifici posti alla base dei criteri di remunerazione:

- la responsabilità, tenendo conto della natura dell'incarico e del ruolo, che agisce e delibera con cognizione di causa e in autonomia, perseguendo risultati ripetibili nel tempo;
- la disponibilità, con l'accettazione della carica, a dedicare allo svolgimento diligente del compito il tempo necessario, tenendo conto di eventuali altri incarichi ricoperti anche in altre società del Gruppo;
- le elevate competenze richieste e la qualificazione professionale che ciascuno deve possedere anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente

3. SISTEMA DI REMUNERAZIONE/INCENTIVAZIONE DI BANCA DEL SEMPIONE SA

La Banca prevede per tutti i suoi collaboratori, compreso il Presidente della Direzione Generale e i Vice Direttori Generali, un sistema di remunerazione basato su un compenso fisso, pagabile mensilmente.

Su proposta della Direzione Generale, il CDA delibera in merito alla concessione di gratifiche ad personam che devono tenere conto dell'andamento degli affari della Banca, della qualità e quantità espresse dal singolo collaboratore. Per quanto concerne la Banca questo meccanismo di remunerazione variabile tiene conto di principi quantitativi e qualitativi espressamente indicati in un regolamento separato definito e approvato dal CDA.

Sempre su proposta della Direzione Generale il CDA si esprime annualmente su eventuali revisioni dei compensi fissi.

Per tutti i collaboratori di Banca del Sempione SA è prevista l'applicazione obbligatoria dei meccanismi definiti nei contratti collettivi di lavoro, anche in tema di assegni familiari, di famiglia, ecc.

L'Ufficio del personale della Banca è preposto al pagamento degli emolumenti e degli stipendi per tutto il personale e per i membri del Consiglio di Amministrazione.

Di seguito il dettaglio delle remunerazioni previste per le singole categorie di personale dipendente e Amministratori.

Amministratori

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo (emolumento), stabilito dall'Assemblea dei soci di Banca del Sempione SA, nonché il rimborso delle spese ragionevolmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Per gli amministratori, infine, non sono previsti compensi correlati a risultati individuali o aziendali.

Presidente della Direzione Generale, Vice Direttori Generali, Direttori, Condirettori, Gerenti Succursali, Revisione interna e membri della Direzione Generale

Il trattamento economico riconosciuto a queste cariche è stabilito dal Consiglio di Amministrazione cui compete la loro nomina; tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente e tenendo in considerazione la situazione del mercato del lavoro per simili incarichi.



Lo stipendio è fisso e determinato su base annua. Allo stesso vengono aggiunte altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva di lavoro e/o da altri Regolamenti vigenti all'interno della struttura.

L'eventuale riconoscimento di una gratifica è a completa discrezione del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di una valutazione complessiva del lavoro svolto nel corso dell'anno e dei principi sopraesposti. In caso di disdetta del contratto di lavoro, non verrà riconosciuta nessuna gratifica per l'anno in corso.

Personale della Banca

Il trattamento economico riservato al personale della Banca tiene conto dei principi generali espressi nel presente documento. Lo stipendio è concordato su base annua, corrisposto in tredici rate di cui dodici sono pagate mensilmente, mentre la 13ma mensilità viene versata per metà a giugno e metà a novembre. Dal grado di Vicedirettore e oltre lo stipendio viene corrisposto in dodici rate mensili.

Al personale che inizia o termina l'attività lavorativa durante l'anno, la tredicesima è corrisposta pro rata temporis.

La Banca pubblica sul proprio sito web il presente documento in ottemperanza agli obblighi di comunicazione e trasparenza prevista dalle normative vigenti.