



BANCASantaGiulia

POLICY IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE
E INCENTIVAZIONE
- ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI 2022 -

Valutata preventivamente dal Responsabile Compliance.
Aggiornamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22/03/2022

Sommario

1.	PREMESSA.....	3
2.	PRINCIPI GENERALI	4
3.	NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE.....	5
4.	IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"	6
5.	LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI	6
5.1.	Gli Amministratori	6
5.2.	I Sindaci.....	7
5.3.	L'Organismo di controllo sulla responsabilità amministrativa costituito ai sensi del d.lgs. 231/01 (Organismo di Vigilanza)	7
5.4.	Il Controllo contabile	7
6.	PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	7
7.	LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE RELATIVA A DIPENDENTI.....	9
7.1.	La remunerazione fissa	9
7.2.	La remunerazione variabile	10
7.3.	Direttore generale, altri dirigenti, Quadri direttivi e Aree professionali.....	11
7.4.	Funzioni aziendali di controllo	12
8.	Sistema Incentivante	12
8.1.	Linee guida in materia di sistema incentivante	12
8.1.1.	Condizioni di attivazione.....	14
8.2.	Bonus Pool	14
8.2.1.	Indicatori di performance	15
8.2.2.	Definizione del premio incentivante, pagamento e differimento.....	16
8.3.	Strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione	17
8.4.	Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa.....	18
8.5.	Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (Severance payments).....	18
8.6.	Golden parachutes.....	18
8.7.	Incentivi all'esodo	19
9.	COLLABORATORI ESTERNI	20
10.	VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI CONFORMITA' E DI REVISIONE INTERNA.....	20

1. PREMESSA

Il presente documento (di seguito anche "Policy") ha lo scopo di disciplinare il processo di remunerazione ed incentivazione in coerenza con le Disposizioni normative vigenti e le caratteristiche organizzative ed operative di Banca Santa Giulia Spa (di seguito anche "Banca").

Le politiche di remunerazione e incentivazione del personale¹ sono definite avuto presente il quadro normativo di riferimento, ed in particolare le previsioni contenute nel 37° aggiornamento, emanato in data 25 novembre 2021, della Circolare n. 285 del 17 novembre 2013 - Parte I, Titolo IV, "Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi" - Capitolo 2, politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (nel seguito, per brevità, "le Disposizioni"), volto ad allineare le previsioni regolamentari nazionali alle linee guida EBA. Esse danno attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (di seguito, CRD, come modificata dalla direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB.

La disciplina dell'Unione europea ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dell'attività di controllo da parte delle autorità di vigilanza. La normativa europea reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza.

L'obiettivo è pervenire – nell'interesse di tutti gli stakeholder – a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

Nel loro insieme, le best practices e gli orientamenti espressi in ambito internazionale costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il corretto recepimento delle disposizioni da parte delle banche nonché per orientare e calibrare l'azione di controllo dell'autorità di vigilanza. Considerato il particolare rilievo che le linee guida emanate dall'EBA assumono nel contesto normativo europeo, i contenuti essenziali di queste linee guida sono ripresi nelle disposizioni e quindi recepiti nel quadro normativo nazionale come norme cogenti per le banche.

Le Disposizioni si integrano con i regolamenti delegati emanati dalla Commissione europea sulla base dei regulatory o implementing technical standards proposti dall'EBA, ai sensi della CRD. Questi hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri. Rilevano, infine, le Decisioni della Banca Centrale Europea (BCE) emanate ai sensi del RMVU.

Anche in linea con l'impostazione europea, le Disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la distribuzione dei prodotti bancari², nonché dei servizi e delle attività di investimento.

¹ Coerentemente con il contenuto delle Disposizioni di Vigilanza, ai fini della presente Policy la nozione di "personale" comprende: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca.

² Si richiamano, in particolare, le regole sulle politiche di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita contenute nelle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti.

Con riferimento a quest'ultimo profilo, le disposizioni si integrano con quelle adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

Ai fini dell'approvazione assembleare di cui all'art.18 dello Statuto sociale, la presente Policy, deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 22/03/2022 - acquisita la valutazione della Funzione di Compliance in merito alla rispondenza delle stesse politiche alle disposizioni regolamentari - fornisce il complessivo quadro aggiornato della disciplina interna adottata dalla Banca in materia di politiche di remunerazione e incentivazione.

2. PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di sana e prudente gestione del rischio, della conformità alla regolamentazione e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali e di neutralità rispetto al genere.

Banca Santa Giulia Spa ha proceduto ad un'analisi delle Disposizioni ed a una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità, accertato che le proprie caratteristiche dimensionali, organizzative ed operative, consentono di configurare un limitato grado di complessità sotto ogni dimensione considerata.

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della Banca – del modello di business e dei conseguenti livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione della circostanza che:

- il totale attivo si colloca ben al di sotto del valore di 5 miliardi calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente;
- la Banca non appartiene a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro;
- la Banca non rientra nella definizione di banca significativa di cui all'art. 6 (4) dell'RMVU - Regolamento Meccanismo Vigilanza Unica;
- costituendo, ai fini delle Disposizioni, "intermediario minore", la Banca ha ritenuto di non applicare le disposizioni di cui:
 - alla Sezione III, par 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
 - alla Sezione III, par 2.1, punto 4, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti inerenti il differimento di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo - seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati al punto 4 - in

modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. meccanismi di malus)³;

- alla Sezione III, par 2.2.1, primi due alinea, attinenti alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali (diversamente articolati a seconda che l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga prima o dopo la maturazione del diritto al pensionamento).

La Banca ha, inoltre, deciso di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione attribuendo le relative funzioni al medesimo organo amministrativo.

Ciò premesso, sempre in applicazione del citato principio di proporzionalità, la Banca ha definito le proprie politiche di remunerazione, fermo restando il rispetto degli obiettivi delle Disposizioni, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, del profilo di esposizione ai rischi nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva ovvero individuale, applicabile.

3. NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

La Banca adotta politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere del personale e che contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

In tal senso la Banca, come previsto dal proprio Codice Etico è impegnata, tra l'altro:

- a vietare qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale;
- ad appurare che le candidature e la selezione del personale siano effettuate in base alle esigenze aziendali in corrispondenza dei profili professionali ricercati;
- a favorire la crescita e lo sviluppo del personale, nel rispetto del principio delle pari opportunità al fine della valorizzazione delle professionalità presenti nella struttura, delle competenze e delle capacità di ognuno;
- a tenere in considerazione nelle politiche di valutazione ed incentivazione del personale, oltre il corretto svolgimento del lavoro, elementi quali la professionalità, l'impegno, la correttezza, la disponibilità e l'intraprendenza di ogni dipendente e collaboratore.

Nell'ambito del riesame periodico, l'organo con funzione di supervisione strategica, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, rilevando il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, prendendo a riferimento l'inquadramento e/o la mansione⁴. Ove emergano differenze rilevanti, la Banca documenta i motivi del divario retributivo di genere e adotta le opportune azioni correttive, salvo che possano dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

³ Le Disposizioni stabiliscono che le banche di minori dimensioni o complessità operativa garantiscono il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale assume rischi per la banca. Esse, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati nella Sezione III, par. 2.1, punto 4, della Circolare 285/2013 (37° aggiornamento) assicurano comunque che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua

⁴ Distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è eventualmente calcolato separatamente dai precedenti.

4. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

In attuazione delle indicazioni contenute nella circolare 285 / 2013 - par. 6 la Banca ha formalmente istituito un processo di identificazione del personale più rilevante che viene svolto con periodicità annuale.

A tal fine sono applicati i criteri qualitativi e quantitativi declinati nel Regolamento Delegato n. 923/2021 della Commissione Europea per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca. Questi criteri sono integrati da elementi informativi derivanti dalle specifiche caratteristiche organizzative della Banca.

La funzione di risk management predispone il quadro riepilogativo delle informazioni funzionali ad identificare il personale che assume o può assumere rischi significativi, considerate le caratteristiche operative e organizzative della banca, dei criteri qualitativi, delle responsabilità e/o deleghe all'assunzione di rischio, del risk appetite framework e dei livelli retributivi. La funzione Compliance esprime un parere in merito alla coerenza del processo di identificazione rispetto alla normativa applicabile. Il coordinamento del processo di identificazione compete al Direttore Generale.

Il Consiglio di amministrazione approva il processo di identificazione ed assicura che sia condotto con frequenza annuale e compiutamente formalizzato, valutandone l'efficacia.

In applicazione del paragrafo 6 delle citate Disposizioni e dei riferimenti al riguardo definiti dal Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923, la Banca ha aggiornato l'autovalutazione finalizzata a identificare la "categoria del personale più rilevante" ed ha individuato, sulla base dell'attuale organizzazione aziendale, i seguenti soggetti:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti del Comitato Esecutivo;
- il Direttore Generale;
- il Condirettore Generale;
- I responsabili delle funzioni di controllo, in particolare:
 - Responsabile dell'Area Controllo Rischi;
 - Responsabile Compliance;
 - Responsabile Antiriciclaggio.
- il Responsabile del Servizio Finanza e Tesoreria;
- il Responsabile del Servizio Crediti;
- il Responsabile del Servizio Amministrazione, Contabilità e Bilancio.

Dall'analisi dei criteri quantitativi si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore ha una remunerazione pari o superiore al limite definito dall'art. 4 del Regolamento UE 923/2021, per i quali verificare l'impatto sostanziale e rilevante sul profilo di rischio della Banca.

5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

Il sistema di remunerazione degli organi sociali di Banca Santa Giulia S.p.A. si fonda, nell'osservanza di politiche di sana e prudente gestione, sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia.

5.1. Gli Amministratori

- sono destinatari:
 - di un compenso fisso annuale deliberato dall'Assemblea che resta invariato fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa. I compensi così deliberati sono, eventualmente, ripartiti fra i suoi membri, compresi quelli investiti di particolari cariche, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione;

- di un gettone di presenza per ogni singolo consigliere e per ogni singola seduta, del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni secondo quanto previsto dall'art. 18 del vigente statuto;
- non sono destinatari di alcun tipo di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili;
- dispongono di una polizza assicurativa di "responsabilità civile".

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 18 dello Statuto, i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche. Non sono previsti trattamenti di "golden parachute" a favore degli Amministratori.

5.2. I Sindaci

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea, di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- dispongono di una polizza assicurativa di "responsabilità civile".

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

5.3. L'Organismo di controllo sulla responsabilità amministrativa costituito ai sensi del d.lgs. 231/01 (Organismo di Vigilanza)

Il Modello adottato attribuisce il ruolo di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale. Per i componenti non è previsto un ulteriore compenso rispetto a quanto già percepito per l'esercizio della funzione sindacale.

5.4. Il Controllo contabile

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato del controllo contabile, ai sensi del D.lgs. 39/2010 è determinato dall'assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

6. PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La Banca ha definito un processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione conforme alle Disposizioni. Le politiche e le prassi di remunerazione adottate sono in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca. I sistemi retributivi sono inoltre definiti in coerenza con gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

In tale ambito, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci attribuite all'Assemblea dei Soci, e nel rispetto delle deliberazioni in materia assunte dall'Assemblea,

- il Consiglio di Amministrazione:
 - sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce ai sensi degli artt.2389 c.c. e 18 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nel rispetto delle politiche di remunerazione stabilite dall'Assemblea;
 - esamina ed approva annualmente l'autovalutazione condotta al fine di identificare il Personale più Rilevante della Banca;
 - stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale ed agli altri Dirigenti e provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
 - stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali tenuto conto delle previsioni del Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali;
 - vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
 - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
 - si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
 - elabora e sottopone all'Assemblea, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della loro corretta attuazione. Assicura, inoltre, che le stesse siano adeguatamente documentate e accessibili alla struttura aziendale;
 - assicura l'attuazione degli obblighi di informativa al pubblico, all'Assemblea e di trasmissione di dati alla Banca d'Italia;
 - accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità;
 - delibera in merito alla remunerazione variabile del personale dipendente.

- Il Direttore Generale, avvalendosi del contributo delle funzioni aziendali di controllo di 2° livello contribuisce:
 - all'elaborazione della politica di remunerazione;
 - alla definizione del Personale più Rilevante;
 - all'elaborazione del sistema di valutazione delle performance e dei percorsi di carriera;
 - alla definizione, assegnazione e valutazione degli obiettivi di performance nell'ambito dei sistemi di incentivazione.

Le Funzioni di Controllo. L'aderenza del sistema retributivo ai valori cui la Banca si ispira trova significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni aziendali di controllo alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

In particolare, le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e - in materia di servizi e attività d'investimento - in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare adeguatezza e rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate, ai riferimenti normativi in materia, nonché verificarne il corretto funzionamento.

In tale ambito:

- la funzione di Compliance, effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica inoltre che il sistema incentivante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico adottato dalla Banca, nonché degli standard di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Verifica altresì la coerenza normativa del processo attuato per l'identificazione del Personale più Rilevante.
- la funzione di risk management supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità della Banca, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post). Si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi. Assicura l'esecuzione delle valutazioni quali-quantitative da considerare per la determinazione del Personale più Rilevante rispetto al profilo di rischio della Banca, in coerenza con il RAF.
- la funzione di revisione interna (internal audit) verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

Le Funzioni Aziendali di Controllo riferiscono sui risultati delle verifiche e valutazioni effettuate agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività delle funzioni in argomento tiene conto dei compiti e delle attività sopra richiamate.

7. LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE RELATIVA A DIPENDENTI

Per "remunerazione" si intende ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (*c.d. allowances*) erogato direttamente o indirettamente come corrispettivo di una prestazione di lavoro o di opera professionale resi dal personale della banca.

La remunerazione del personale dipendente prevede una componente fissa, tra cui rilevano anche i benefit e, eventualmente, una componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione. Viene peraltro definita la preponderanza della parte fissa mentre la parte variabile, estesa al solo personale dipendente, ricomprende le eventuali componenti erogate a titolo di sistema incentivante.

7.1. La remunerazione fissa

La remunerazione fissa ha natura stabile ed irrevocabile, non deve creare incentivi all'assunzione dei rischi e non dipende dalle performance della Banca. Ha la finalità di attrarre e trattenere le migliori professionalità ed è costituita dalle seguenti componenti:

- la retribuzione annua lorda (RAL - stipendio), commisurata alla responsabilità, ruolo e/o funzione, volta a riconoscere il livello di professionalità espresso dalle risorse. Comprende altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (quali, ad es., eventuali emolumenti *ad personam*), eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa;
- benefit, ovvero forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), che possono essere frutto di pattuizioni individuali finalizzate a fidelizzare il dipendente. L'assegnazione ed il valore degli stessi sono connessi alla responsabilità / ruolo aziendale e

valutati quindi per singolo beneficiario a cura del Consiglio di Amministrazione. Gli stessi non sono correlati alle performance aziendali e comprendono:

- polizza assicurativa di "responsabilità civile";
- coperture assicurative sanitarie, infortuni professionale ed extra-professionale, tcm;
- contribuzione integrativa al Fondo di Previdenza complementare;
- aperture di credito e finanziamenti chirografari e ipotecari;
- comodato d'uso di un'autovettura, di un cellulare e pc portatili;
- l'utilizzo di alloggio uso abitazione.

7.2. La remunerazione variabile

La remunerazione variabile⁵ rappresenta la componente della remunerazione correlata alla performance e/o ad altri fattori, non ricompresa nella remunerazione fissa, attribuita ed erogata in coerenza con le Disposizioni regolamentari in materia. Le componenti classificabili nell'ambito della remunerazione variabile afferiscono a: i) Sistema incentivante; ii) erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments).

Non sono ammesse forme di remunerazione variabile garantita. Tuttavia, solo in casi eccezionali, purché siano rispettati i requisiti prudenziali, può essere considerata l'attribuzione di bonus per l'assunzione di nuovo personale altamente qualificato, limitatamente al primo anno d'impiego e nel pieno rispetto della regolamentazione applicabile.

La componente variabile è soggetta alla verifica di specifiche condizioni di accesso ed al rispetto dell'incidenza massima rispetto alla remunerazione fissa approvata dall'Assemblea degli Azionisti per la categoria di appartenenza del personale.

La componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di risk management (cd. ex ante risk adjustment); il periodo di valutazione della performance (accrual period) è almeno annuale; esso tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile (bonus pool) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari. I parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, sono chiari e predeterminati i criteri su cui queste si basano e l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato. Il bonus pool, sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del bonus pool e/o all'applicazione di meccanismi di correzione ex post.

La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della banca nel suo complesso.

⁵ Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, la nozione di Remunerazione Variabile comprende: i. 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; ii. i 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; iii. 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); iv. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

È inoltre soggetta a regole di *clawback*, a meccanismi di differimento e malus.

Il periodo di applicazione delle clausole di claw back decorre dalla data di pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile e, con riferimento al personale più rilevante, è fissato in cinque anni. L'intera remunerazione variabile riconosciuta è quindi oggetto di richiesta di restituzione, in tutto o in parte, in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento delle quote up-front o delle quote differite di:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o ai 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 meccanismi di malus sono applicati anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di malus o claw back.

7.3. Direttore generale, altri dirigenti, Quadri direttivi e Aree professionali

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione cui compete la loro nomina, la revoca e la determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 17 dello Statuto sociale; 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 della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

Le retribuzioni corrisposte al personale della Banca appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, tempo per tempo applicabili.

A tutti i dipendenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dai CCNL applicabili.

In particolare, una parte del trattamento economico applicato al Direttore Generale, agli altri dirigenti, ai Quadri Direttivi ed aree professionali è di carattere fisso e invariabile - cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti.

La parte del trattamento economico di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali comprende:

- 1) Sistema incentivante;
- 2) Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments).

La parte variabile, correlata a risultati aziendali e individuali, è rappresentata dal bonus previsto dal sistema di incentivi, adottato dalla Banca al fine di incrementare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati in coerenza con i piani di sviluppo aziendali. Fermi i principi già dianzi enunciati, gli incentivi sono definiti e misurati in una prospettiva di stabilità ed effettività dei risultati. In nessun caso il sistema incentivante può comportare il riconoscimento di un importo superiore al 75% della retribuzione lorda fissa.

Le quote differite maturate e non erogate sono soggette a meccanismi di malus e non sono di norma corrisposte nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro (salvo che nelle ipotesi di quiescenza

o "mortis causa") ferma comunque la facoltà della Banca di valutare caso per caso le determinazioni da assumere al riguardo.

La politica retributiva della Banca comprende anche i seguenti elementi:

- i) avanzamenti di grado;
- ii) riconoscimenti economici su base continuativa "ad personam".

Le promozioni di grado per merito ed i riconoscimenti economici su base continuativa "ad personam" riassorbibili in caso di avanzamento di grado, hanno lo scopo di assegnare un riscontro tangibile al personale destinato a ricoprire posizioni di crescente responsabilità. Nell'attuare i provvedimenti, che costituiscono componente fissa della retribuzione, vengono tenuti sempre presenti i meriti, i piani di sviluppo professionale, in stretta correlazione alle attività svolte, le valutazioni dei superiori diretti, i risultati conseguiti ed il potenziale globale della risorsa.

Le informazioni sui compensi corrisposti ai dirigenti sono riportate nella parte H della Nota integrativa al Bilancio di esercizio.

7.4. Funzioni aziendali di controllo⁶

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'inquadramento contrattuale, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto tenuto conto dei requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza richiesti.

La Banca adotta meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale coerenti con i compiti assegnati e nel rispetto del citato principio di indipendenza, quindi svincolati dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

Fermo restando il rispetto degli indicatori di sostenibilità patrimoniale e di liquidità previsti dalle regole del complessivo sistema incentivante, i meccanismi di funzionamento del sistema riservato al personale addetto alle funzioni di controllo fanno riferimento ad obiettivi e parametri di valutazione sulla qualità del lavoro svolto ed attengono alla conformità operativa ed al complessivo contributo delle stesse funzioni al presidio - gestione dei rischi.

L'eventuale corresponsione è subordinata alla valutazione formalizzata, svolta dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle osservazioni del Collegio Sindacale, relativamente ai seguenti aspetti:

- puntuale rispetto del piano delle attività e adempimento delle ulteriori richieste sottoposte dagli organi e funzioni facoltizzate;
- adeguatezza, tempestività e completezza dei flussi informativi, ai vertici aziendali, agli organi di controllo e alle autorità di vigilanza;
- assenza di rilievi sull'operato delle funzioni di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza;
- assenza di anomalie significative rilevate da Internal Audit e Collegio Sindacale.

In nessun caso il sistema incentivante può comportare il riconoscimento di un importo superiore al 25% della retribuzione lorda fissa.

8. Sistema Incentivante

8.1. Linee guida in materia di sistema incentivante

Sono definiti i seguenti principi:

- il sistema, attivato per tutto il personale dipendente, è improntato a obiettivi di sviluppo da perseguire assicurando assoluta correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa,

⁶La componente variabile, se presente, è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e della funzione risorse umane e, ove presente, per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'articolo 154-bis del TUF.

contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili;

- riconoscimento del premio solo previa verifica dell'adeguata patrimonializzazione della Banca rispetto ai rischi assunti e di livelli di liquidità adeguati a fronteggiare le attività intraprese (cancelli di attivazione);
- nel rispetto delle disposizioni vigenti, il sistema assicura, tra l'altro, che le forme di retribuzione incentivante collegate alla performance aziendale, siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- si basa su un periodo di valutazione di un anno, prevede la simmetria rispetto ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca, ed è collegato al raggiungimento di obiettivi individuali assegnati ad ogni destinatario, arrivando all'azzeramento del premio in caso di performance inferiori a determinati parametri stabiliti. Fermi i presupposti per il relativo riconoscimento di cui ai punti precedenti, i premi disciplinati dal sistema sono erogabili al raggiungimento di specifici indicatori che misurano la performance e i rischi. Le misurazioni si basano sull'utilizzo di indicatori coerenti con quelli utilizzati a fini gestionali dalla funzione di controllo dei rischi;
- tenuto conto dei riferimenti contenuti nella disciplina in materia di servizi di investimento, il sistema di incentivazione, non si basa solo su obiettivi quantitativi ma anche su criteri qualitativi, di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge. Ai fini della determinazione rileva anche la valutazione dei comportamenti e delle prestazioni.

Più in generale, per tutte le risorse aziendali si pone particolare enfasi sul grado di aderenza ai principi:

- di onestà, correttezza e buona fede, assumendosi le responsabilità che competono in ragione delle proprie mansioni;
- trasparenza, trattando le informazioni in proprio possesso con tempestività e attuando processi di comunicazione e informazione ispirati a chiarezza, completezza, precisione e condivisione;
- coerenza dei comportamenti adottati ai valori e agli obiettivi della Banca.

La remunerazione variabile riconosciuta nell'ambito del sistema descritto può essere ridotta fino all'azzeramento in caso di evidenza di violazioni individuali delle normative di compliance, a seguito di rilievi gravi da parte delle funzioni di controllo o da parte delle autorità di vigilanza. In particolare, al verificarsi di tali rilievi, il Direttore, potrà valutare di proporre al Consiglio eventuali decurtazioni, fino all'azzeramento, del bonus stesso.

Ove tali rilievi riguardino personale Dirigente e/o responsabili delle funzioni di controllo, le relative decisioni sono adottate dal Consiglio su proposta del Presidente, sentito il Collegio Sindacale.

Al fine di assicurare un prudente equilibrio fra le componenti fisse e variabili della remunerazione, per non limitare la capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, è fissato per ogni dipendente, un limite massimo all'incidenza della componente variabile complessiva annua lorda sulla retribuzione fissa annua lorda pari a 75% per il "personale più rilevante" e per il "restante personale". Per i responsabili e per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo detto limite è fissato al 25%⁷; ciò in coerenza con le Disposizioni di Banca d'Italia che, per tali ruoli, prevedono che la componente variabile della remunerazione sia contenuta, a fronte di una remunerazione fissa adeguata alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri

⁷ Al tal proposito, allo scopo di fornire termini di confronto, la normativa esterna prevede che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non debba superare il 100% (rapporto di 1:1); il limite può essere tuttavia elevato, solo se previsto dallo statuto, in base a una decisione dell'assemblea: in questo caso, lo statuto attribuisce all'assemblea il potere di fissare – secondo la procedura di seguito indicata – un rapporto più elevato, ma comunque non superiore al 200% (rapporto di 2:1). È possibile individuare rapporti differenti (entro il limite del 200%) per singoli individui o categorie di personale; in ogni caso, l'individuazione di limiti differenti per soggetti appartenenti a una medesima categoria di personale è eccezionale ed è adeguatamente motivata. L'iter per elevare il rapporto tra componente fissa e variabile e soggetto al coinvolgimento – ex ante e ex post – dell'Organo di Vigilanza, come descritto nelle Disposizioni.

utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile incentivante. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

8.1.1. Condizioni di attivazione

Per tutto il personale il diritto alla percezione del bonus, oltre che all'effettivo risultato individuale raggiunto, è subordinato al raggiungimento di specifici "entry gate" introdotti per tenere conto dei rischi attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività della Banca.

Al fine di garantire l'aggiustamento ex ante al rischio e l'erogazione degli incentivi in condizioni di sostenibilità, la Banca definisce e verifica in ciascun esercizio specifiche condizioni al cui rispetto viene subordinata l'attivazione del sistema incentivante.

L'entry gate dei parametri individuati è rappresentato dal livello dei seguenti indicatori riferiti al RAF: a) ratio patrimoniale: Cet1, al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute; b) ratio di liquidità: Liquidity Coverage Ratio e Net Stable Funding Ratio, al fine di preservare la resilienza del profilo di rischio di liquidità della banca; c) Indice di leva finanziaria al fine di contenere il livello di indebitamento rispetto alla dotazione di mezzi propri.

Per la definizione del livello di "entry gate" vengono prese a riferimento le soglie di Risk Appetite Framework tempo per tempo deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

E' previsto, in questo ambito, un quarto indicatore costituito dal risultato lordo di gestione che deve presentare a consuntivo un rapporto =>90% del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione.

In sintesi, i parametri soglia (cancelli di attivazione), che danno diritto alla percezione del bonus, fermo restando l'effettivo risultato individuale raggiunto, sono i seguenti:

Parametro	Soglia
Common equity Tier 1 Capital ratio >	=>20,50%
Liquidità - Indice di copertura del fabbisogno (LCR - Liquidity Coverage Ratio)	=>125%
Liquidità: indicatore della raccolta stabile (NSFR Net Stable Funding Ratio)	=>120%
Indice di leva finanziaria	<12 x
Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte"	=>90% della previsione di budget

La definizione delle soglie minime di accesso riferite a tali parametri viene effettuata ed aggiornata con il supporto della funzione di risk management in coerenza con quanto definito dalla Banca in sede RAF (Risk Appetite Framework). I valori di tali parametri sono atti ad assicurare - nel caso in cui ricorrano le condizioni per l'attivazione del sistema incentivante - il mantenimento del rispetto del requisito combinato di riserva di capitale⁸.

Per assicurare la sostenibilità dell'erogazione dei compensi, l'attivazione del sistema è subordinata al superamento di tutti gli indicatori, verificati sulla base dei dati trimestrali e di fine esercizio. Il Consiglio verifica inoltre, alle date di erogazione, l'andamento prospettico di tali parametri per escludere l'insorgere di elementi di attenzione che possano pregiudicarne la stabilità ed effettività nel medio-lungo termine.

8.2. Bonus Pool

Il raggiungimento di un Utile Lordo nei termini sopra riportati costituisce condizione necessaria (ma non sufficiente) per la distribuzione del Bonus Pool.

⁸Cfr. Parte Prima, Titolo II, Capitolo 1, Sezione V, par. 1 della Circolare 285.

Il bonus pool complessivo viene determinato con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito del processo di definizione del budget, sulla base degli importi variabili previsti in relazione all'esercizio di riferimento e del piano pluriennale.

L'ammontare complessivo viene determinato in misura percentuale ai risultati economici lordi, suddivisi per scaglioni, come da seguente tabella

Utile Lordo conseguito	% bonus sistema incentivante
Sino ad € 3.000.000	2%
Da € 3.000.000 e fino ad € 4.000.000	3%
Da € 4.000.000 e fino ad € 5.000.000	4%
Oltre € 5.000.000	5%

Il livello del bonus pool complessivo è oggetto di allineamento al termine dell'esercizio in funzione del risultato economico lordo effettivamente conseguito dalla Banca, fermo restando il rispetto della soglia minima prevista dall'entry gate.

La ripartizione del monte incentivi sulle diverse figure aziendali viene effettuata dopo accurata valutazione, tenuto conto dei peculiari profili operativi della Banca, dell'inquadramento e/o del ruolo ricoperto, delle mansioni attribuite, delle deleghe operative, dell'inerenza delle attività svolte nell'effettiva assunzione di rischio aziendale.

8.2.1. Indicatori di performance

Il bonus incentivante prevede meccanismi di collegamento della componente variabile della remunerazione alla performance conseguita sia della Banca nel suo complesso sia a livello individuale.

A tal fine vengono previsti:

- l'utilizzo di indicatori di performance che tengano anche conto dei rischi prospettici della Banca;
- l'aggiustamento al rischio ex-post attraverso l'applicazione di meccanismi di correzione della remunerazione variabile idonei a riflettere la performance sostenibile della Banca e i comportamenti individuali;
- meccanismi che possono condurre ad una riduzione significativa o all'azzeramento della remunerazione variabile in casi prestabiliti.

Il riconoscimento del bonus incentivante è collegato al raggiungimento di obiettivi aziendali di gruppo ed individuali, con la previsione di soglie minime da raggiungere, cui viene proporzionalmente associato l'ammontare del bonus.

La retribuzione variabile è quindi collegata ad obiettivi predeterminati attinenti alla strategia aziendale e al budget annuale quali:

- **Margine di intermediazione:** se non raggiunge almeno il 90% della previsione di budget si applica una riduzione proporzionale del monte incentivi totale. Inoltre, qualora si verifichi a consuntivo che il rapporto fra utile da cessione di attività finanziarie disponibili per la vendita – titoli di debito (come risultante dalla Nota Integrativa al Bilancio) ed il margine di intermediazione sia superiore al 25% sono applicati, per definire lo stanziamento complessivo del monte incentivi, coefficienti di rettifica sull'eccedenza, oltre il 25% del rapporto fra utile da cessione di attività finanziarie disponibili per la vendita – titoli di debito ed il margine di intermediazione. In dettaglio sono applicati i seguenti scaglioni:

Rapporto utile da cessione di attività finanziarie disponibili per la vendita – titoli di debito / margine di intermediazione	Contributo % al sistema incentivante
fino al 25%	determinato in misura percentuale ai risultati economici lordi – come da tabella 8.2
dal 25% al 30%	3%

Oltre	0%
-------	----

- Redditività aziendale: individuata nell'utile lordo e nel rapporto Cost / income.
- Qualità del credito, individuata nel rapporto NPL/Crediti verso la clientela (a valori netti),

cui attribuire cumulativamente un peso complessivo non superiore al 40% del punteggio complessivo degli obiettivi.

I predetti indicatori di performance sono approvati annualmente dal Consiglio di Amministrazione sulla base di quanto definito nell'ambito del Risk Appetite Statement.

Oltre ai citati obiettivi aziendali di gruppo sono previsti indicatori individuali i cui target di riferimento possono essere di tipo quantitativo e/o qualitativo. La Banca definisce annualmente un insieme di obiettivi per ambiti organizzativi / dipendenti, coerenti con le scelte complessive in termini di strategie, propensione al rischio, obiettivi di lungo periodo, valori aziendali – al cui raggiungimento viene correlato il riconoscimento dei premi individuali.

Seppur non siano operanti piani di incentivazione a lungo termine, al fine di promuovere la motivazione al raggiungimento di obiettivi coerenti con il piano strategico e le connesse politiche di rischio, gli indicatori di performance - ovvero i risultati economici e gli altri specifici obiettivi quantitativi dell'Alta Direzione, sono predeterminati in modo da assicurare una prospettiva di stabilità ed effettività dei risultati a medio-lungo termine.

Ai Responsabili ed addetti delle funzioni di controllo non sono assegnati obiettivi di risultato in termini di creazione di valore ma solo obiettivi di tipo qualitativo.

All'interno del mix di obiettivi definiti per ciascun ambito vengono previsti dei coefficienti di ponderazione ("pesi") attribuiti in maniera differenziata in base alla rilevanza che assumono rispetto alla strategia aziendale ed alla funzione - ruolo organizzativo ricoperto o mansione assegnata al destinatario.

La determinazione, a consuntivo, della quota di spettanza del sistema incentivante avviene tramite attribuzione a ciascun obiettivo del livello di performance raggiunto, ponderato per il relativo peso. La somma dei risultati di performance ponderati ottenuti per ciascun obiettivo costituisce quindi il punteggio complessivo, il cui massimo è pari al 100%, ed il parametro di calcolo del bonus incentivante erogabile.

8.2.2. Definizione del premio incentivante, pagamento e differimento

Conseguito il superamento degli "entry gate" e definita l'entità del bonus pool, l'ammontare del premio individuale è determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei seguenti elementi:

- complessità gestionale del ruolo ricoperto;
- risultato della prestazione individuale ("Scheda di Valutazione").

Le schede individuali di valutazione sono predisposte secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio ex-ante coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo.

Gli obiettivi sono coerenti con l'area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli e possono attecchire ad obiettivi di risultato e/o di competenza.

La definizione del premio a livello individuale è espressa dal rapporto Ammontare del premio di riferimento individuale * % Raggiungimento Mix obiettivi, dove:

- Premio di riferimento: stabilito sulla base dei riferimenti previsti nelle fasi preliminari ed attribuibile a ciascuna risorsa dopo la riparametrazione in base al peso presenza.

- % Raggiungimento Mix Obiettivi (quantitativi e qualitativi): è un punteggio che può oscillare tra 0% e 100%.

Nel caso in cui la prestazione individuale, opportunamente motivata e valutata, risulti insoddisfacente, non si darà luogo ad alcuna erogazione del bonus incentivante.

La remunerazione variabile può essere ridotta fino all'azzeramento in caso di evidenza di violazioni individuali delle normative di compliance. A tal fine assumono rilievo, per le valutazioni del caso:

- ogni eventuale segnalazione che dovesse pervenire alla Banca di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme di comportamento e/o disciplinanti l'attività bancaria;
- le risultanze delle attività di controllo effettuate dalle strutture aziendali dedicate.

Il pagamento del "bonus" del "personale più rilevante" è suddiviso in:

- una quota up-front, pari al 60% del "bonus", da attribuire entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza;
- due quote annue di pari importo, complessivamente pari al 40% del "bonus", differite in un periodo biennale successivo all'anno di attribuzione della quota up-front e da liquidare entro il mese di giugno di ciascun anno.

Al fine di valutare l'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca e la coerenza con gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo, il riconoscimento delle quote differite è condizionato al conseguimento dei requisiti patrimoniali e di liquidità verificati al 31 dicembre dell'anno di riferimento, in linea con i limiti definiti nelle politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

In coerenza con le Disposizioni in materia di erogazione degli incentivi viene prevista una soglia di "rilevanza" individuale, fissata in € 50.000 (cinquantamila) salvo che questa non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua; in presenza di importi inferiori il pagamento è effettuato in contanti e up-front.

Il "bonus" del "restante personale" è corrisposto in contanti e in un'unica soluzione, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

La quota up-front e le quote differite sono soggette a meccanismi di claw-back (per un periodo di cinque anni dalla corresponsione) e di malus e non sono di norma corrisposte nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro (salvo che nelle ipotesi di quiescenza o "mortis causa") ferma comunque la facoltà della Banca di valutare caso per caso le determinazioni da assumere al riguardo.

Anche per il personale non appartenente alla categoria del "personale più rilevante" specifiche clausole di claw back dispongono che, in presenza di comportamenti fraudolenti, dai quali è derivata una perdita significativa, di colpa grave a danno della Banca, o violazione delle istruzioni di vigilanza o delle disposizioni aziendali in materia di politiche di remunerazione, il dipendente è obbligato alla restituzione, in tutto o in parte, dei bonus percepiti a titolo incentivante. Tale obbligo è circoscritto a tre anni successivi alla corresponsione del bonus.

Viene definito che una remunerazione variabile superiore ad euro 100.000 costituisce per la Banca un importo particolarmente elevato ai sensi della normativa di riferimento. In questa situazione la quota differita viene elevata al 60% dell'importo complessivamente spettante e la durata del differimento, in quote di pari importo, viene fissata in 3 anni. È previsto che tale valore soglia venga aggiornato con cadenza almeno triennale.

8.3. Strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione

Il personale, come previsto dalle Disposizioni, è tenuto a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalle Politiche della Banca.

Le funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione del personale più rilevante. La Banca, in attuazione delle previsioni introdotte dal 37° aggiornamento della circolare 285, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, ha definito le procedure interne volte a rilevare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia ed amministrazione presso altri intermediari da parte del personale più rilevante, individuando le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi ed assumere rilievo ai fini della specifica comunicazione da rendere alla Banca.

8.4. Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa

Per tali erogazioni s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, quali i retention bonus, definite nel loro ammontare complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni di Contratto Collettivo o al sistema incentivante adottato dalla Banca, come sopra descritto.

In particolare possono essere riconosciuti in presenza di motivate e documentate ragioni, i cd. retention bonus per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria), ovvero pattuizioni individuali in forza delle quali, a fronte della corresponsione di specifica remunerazione, le parti vincolano il rapporto di lavoro ad una durata minima, attraverso la limitazione temporale della facoltà di recesso del lavoratore ovvero prevedendo un periodo di preavviso più elevato rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva. Benché non correlati a obiettivi di *performance*, tali bonus possono essere soggetti a riduzione in relazione alla sana e prudente gestione, alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di fondi propri e di liquidità, agli obiettivi di compliance normativa e regolamentare.

Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso, come previsto dalle Disposizioni in materia. I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post.

8.5. Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (Severance payments)

Rientrano nella definizione di *severance payments*, ai fini delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione:

- i cd. *golden parachutes*, ossia i compensi preventivamente pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, con esclusione dei casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e di dimissioni, o per la cessazione anticipata della carica;
- gli *incentivi all'esodo*, ossia le somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti ed aventi lo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza.

8.6. Golden parachutes

Rientrano nella definizione di remunerazione variabile, ai fini delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, i cd. "*golden parachute*".

Accordi contrattuali individuali pattuiti in vista o in occasione di recesso anticipato dal rapporto di lavoro, in forza delle quali l'azienda si impegni a corrispondere un compenso predeterminato, ulteriore rispetto alle spettanze di fine rapporto, potranno essere definiti in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai

valori e agli interessi a lungo termine della banca, prevedendo adeguati limiti quantitativi che non eccedano di massima le 24 mensilità di retribuzione fissa lorda, oltre al periodo di preavviso.

La relativa definizione, a condizione che vi sia un'iniziativa e/o un interesse della Banca in tal senso, dovrà essere collegata ai meccanismi di correzione ex post (differimento, malus e claw back) previste per la remunerazione variabile. La Banca richiederà la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento della componente immediata oppure delle due componenti differite, di comportamenti posti in essere in costanza del rapporto di lavoro, che abbiano determinato o concorso a determinare perdite significative per la banca o per la clientela, nei termini previsti per la remunerazione variabile.

In linea con quanto previsto nella definizione di "remunerazione variabile" rientrano tra i golden parachute anche: i) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, ii) gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

Coerentemente con le Disposizioni regolamentari, gli importi riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale diverso da quello più rilevante, a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, non sono assoggettate alle regole relative al differimento e malus.

I golden parachutes percepiti dal personale più rilevante sono soggetti per il 50% al differimento tramite corresponsione di due quote annuali pagabili in ciascuno dei due anni successivi a quello di risoluzione del rapporto, e di correzione ex-post per i rischi (cd. malus) per tenere conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità, a esito dei quali si determina l'ammontare da corrispondere tempo per tempo in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, dei livelli di fondi propri e di liquidità, del rispetto degli obiettivi di compliance normativa e regolamentare, etc. Tali aspetti dovranno essere definiti nello specifico accordo con il dipendente.

Tali regole possono essere derogate, con riferimento ai golden parachutes pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, quando rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- sono di ammontare non superiore a 100.000 euro;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca o per la clientela.

Allo stato non sono attivi accordi che vincolano la Banca al pagamento di compensi per cessazioni anticipate.

8.7. Incentivi all'esodo

Ove ne ricorrano i presupposti, la Banca può disciplinare incentivi all'esodo, adottati in conformità alle Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia.

Per gli incentivi all'esodo nei confronti del personale più rilevante, la Banca dovrà rispettare tutte le regole previste dal paragrafo 2.1, capitolo 2, titolo IV, sezione III, delle Disposizioni (fatta eccezione per le regole di cui al Punto 3 del paragrafo 2.1)⁹.

Qualora la Banca intenda applicare incentivi all'esodo nei confronti del personale non rilevante, dovrà rispettare le regole previste dal Punto 5 del paragrafo 2.1, capitolo 2, titolo IV, sezione III delle Disposizioni, in merito al collegamento alle performance realizzate e ai rischi assunti nonché alla previsione di clausole di claw-back e di malus.

⁹Correlazione ad indicatori di performance corretti per il rischio, differimento, clausole di malus e claw back.

Non si applicano dette regole, invece, agli incentivi all'esodo, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, riconosciuti al personale non rilevante, quando rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

È altresì previsto che per taluni dipendenti delle diverse categorie professionali distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile, unitamente a quanto previsto normativamente, può essere prevista la corresponsione di un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso. L'importo erogato a fronte della fattispecie sopra richiamata dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore ad una annualità di retribuzione lorda del dipendente interessato. Per queste fattispecie si applicano le condizioni previste per i golden parachutes.

9. COLLABORATORI ESTERNI

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato. Il rapporto con i collaboratori è regolato da uno specifico contratto in cui vengono specificate le attività da svolgere e il compenso pattuito. Anche i collaboratori sono assoggettati al processo di identificazione del personale più rilevante.

10. VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI CONFORMITA' E DI REVISIONE INTERNA

La funzione di compliance, effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio per assicurare che il sistema premiante aziendale sia tempestivamente e pienamente adeguato alle disposizioni di riferimento, al codice etico e agli standard di condotta applicabili, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.

La funzione di revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

Entrambe le funzioni devono riferire sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività di controllo delle due funzioni tiene conto dei compiti di verifica citati.