



**SPARKASSE**  
CASSA DI RISPARMIO

# Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2015

## Premessa

Il presente documento descrive il modello delle politiche retributive e di incentivazione del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano.

Con riferimento alle evoluzioni normative intercorse e alla particolare situazione economica aziendale e nell'ottica del miglioramento continuo, per il 2015 sono state introdotte alcune importanti novità:

- **la ridefinizione del perimetro del "Personale più rilevante"** sulla base dei nuovi criteri qualitativi e quantitativi previsti nel Regolamento delegato (UE) n. 604 (adottato il 4 marzo ai sensi dell'articolo 94 (2) della CRDIV su proposta dell'EBA.);
- **la revisione degli indicatori di performance**, per recepire gli orientamenti strategici del Gruppo in relazione alla valutazione dell'adeguatezza patrimoniale e della liquidità correnti e prospettiche, nonché delle più generali politiche di propensione al rischio (**Risk Appetite Framework – RAF**). In particolare si è provveduto a differenziare tra:
  - criteri d'ingresso (cd. "gate"), scelti tra i principali indicatori adottati dalla Capogruppo in sede di formalizzazione della propensione al rischio (cd. "Risk appetite Statement" o "RAS") e
  - obiettivi aziendali, rappresentati da uno o più indicatori, ciascuno con il relativo peso, che misurano il complessivo andamento della gestione aziendale, in coerenza con gli obiettivi adottati in sede di definizione della propensione al rischio (RAF) e di pianificazione strategica.
- **la limitazione per l'anno 2015 del sistema incentivante del personale del Gruppo CRBZ alla sola componente VAP – premio aziendale e l'esclusione del personale più rilevante dal sistema incentivante.**

**Indice**

Per reperire più rapidamente i contenuti di interesse, posizionarsi sulla sezione dell'Indice prescelta e utilizzare la combinazione "tasto ctrl + clic del mouse" per andare alla sezione dedicata.

<b>1.</b>	<b>Ragioni sottostanti alla definizione del sistema di remunerazione e principali finalità</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>Processo decisionale</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>Criterio di proporzionalità</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>Destinatari</b>	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali</b>	<b>8</b>
<b>5.1.</b>	<b>Collegio Sindacale della Capogruppo e delle Società del Gruppo</b>	<b>8</b>
<b>5.2.</b>	<b>Consiglio di Amministrazione</b>	<b>8</b>
<b>6.</b>	<b>Politiche di Remunerazione e incentivazione del Personale</b>	<b>10</b>
<b>6.1.</b>	<b>Retribuzione fissa</b>	<b>10</b>
<b>6.2.</b>	<b>Retribuzione variabile</b>	<b>10</b>
<b>6.3.</b>	<b>Bonus pool</b>	<b>11</b>
<b>6.4.</b>	<b>Criteri d'ingresso (gate)</b>	<b>11</b>
<b>6.5.</b>	<b>Obiettivi aziendali e individuali</b>	<b>12</b>
<b>6.6.</b>	<b>Sistema incentivante del personale</b>	<b>12</b>
<b>6.7.</b>	<b>Sistema incentivante del personale più rilevante</b>	<b>12</b>
<b>6.8.</b>	<b>Clausola di "clawback"</b>	<b>12</b>
<b>6.9.</b>	<b>Trattamento di fine rapporto</b>	<b>13</b>

## 1. Ragioni sottostanti alla definizione del sistema di remunerazione e principali finalità

Le politiche di remunerazione e Incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo.

Sono definite con l'obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per tutti gli stakeholder: azionisti, clienti, collaboratori.

Sono finalizzate a:

- a) attrarre e mantenere in banca personale qualificato e identificato con l'azienda;
- b) orientare l'operato del personale agli obiettivi aziendali riconoscendo le performance raggiunte ed il merito, salvaguardando i principi di stabilità dell'azienda e comunque mitigando potenziali situazioni di conflitto di interesse;
- c) favorire efficienza ed efficacia dell'organizzazione;
- d) sostenere la diffusione e la condivisione dei valori del Gruppo (Mission aziendale), sviluppando il senso di squadra e di appartenenza.

Per garantire tali finalità, il Gruppo CRBZ è impegnato nello sviluppo:

- di una **sana e prudente gestione** e nell'**attenzione al rischio** che, nell'ambito delle politiche di remunerazione, si traduce nella definizione di regole e processi volti ad evitare il conflitto di interesse e coerenti con le più generali politiche di propensione al rischio (**Risk Appetite Framework – RAF**);
- di un **sistema di remunerazione che sostenga i principi di equità e di valorizzazione del merito**. A tale scopo le posizioni organizzative vengono periodicamente analizzate e valutate, utilizzando metodologie standard e benchmark di mercato; vengono inoltre utilizzati strumenti interni di valutazione delle competenze, della performance e del potenziale per verificare la corretta copertura dei ruoli e, annualmente, è prevista la formulazione di proposte di riconoscimento per il personale collegate al relativo sviluppo professionale e alla valorizzazione del merito.

## 2. Processo decisionale

Sono state definite regole chiare per la definizione del processo delle politiche di remunerazione, formalizzate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione.

In seno al Consiglio di Amministrazione è definito il Comitato per la Remunerazione, che si è riunito in 2 successive sedute per l'espletamento dei compiti previsti a riguardo.

Di seguito sono descritti i principali attori del processo:

- l'Assemblea dei Soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione;
- l'Amministratore Delegato / Direttore Generale
- la Funzione Pianificazione Strategica;
- la Funzione Risorse Umane;
- Risk Management, Compliance e Revisione interna, quali funzioni aziendali di controllo.

L'Assemblea dei Soci della Capogruppo, oltre a stabilire i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, approva le politiche di remunerazione, i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, nonché i criteri e i limiti per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Comitato per la Remunerazione, che coinvolge le funzioni aziendali competenti, elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Le politiche sono poi sottoposte alle Assemblee delle Società del Gruppo per la determinazione dei compensi spettanti agli Amministratori e ai relativi Consigli di Amministrazione per il recepimento delle politiche definite e dei relativi strumenti attuativi.

Le funzioni aziendali di controllo sono coinvolte ex ante e collaborano per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche e delle prassi adottate, monitorandone ex post il corretto funzionamento e la corretta applicazione.

Di seguito è illustrato il ruolo dei principali attori coinvolti nel processo di definizione, approvazione, attuazione e verifica delle politiche.

### **Assemblea dei Soci**

L'Assemblea dei Soci:

- delibera l'importo complessivo da destinare ai compensi annuali fissi e variabili dei membri del Consiglio di Amministrazione e i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio stesso;
- approva e riesamina con periodicità annuale le politiche di remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato nonché i criteri per la determinazione dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- verifica, sulla base dell'informativa fornita dal Consiglio di Amministrazione, le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi ed obiettivi definiti e la relativa conformità alla normativa applicabile.

### **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione:

- definisce, anche sulla base delle proposte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, gli indirizzi della politica di remunerazione del personale e li riesamina con periodicità almeno annuale;
- individua il "personale più rilevante" del Gruppo e, nell'ambito di questo, le specifiche categorie destinatarie della componente variabile della remunerazione;
- sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci le politiche di remunerazione del personale del Gruppo e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, i criteri per la determinazione dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (tenendo conto, fra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso), ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci la determinazione dell'importo complessivo da destinare ai compensi annuali fissi e variabili dei membri del medesimo Consiglio di Amministrazione e ne delibera la ripartizione tra gli stessi membri nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate dalla medesima Assemblea dei soci;
- fornisce annualmente all'Assemblea dei Soci le prescritte informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale del Gruppo e sui risultati dei relativi controlli;
- determina, su proposta dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, lo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare, compatibilmente con il livello di adeguatezza patrimoniale del Gruppo, a sistemi di incentivazione - ad esclusione di quello complessivamente stabilito dall'Assemblea dei soci per i membri dello stesso Consiglio di Amministrazione;
- verifica la sussistenza delle condizioni di accesso al "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari delle categorie di personale;
- determina i criteri d'ingresso, condizioni minime per l'accesso al "bonus annuale", nonché le ulteriori condizioni a livello di Gruppo per l'accesso al medesimo "bonus annuale".

### **Comitato per la Remunerazione**

Il Comitato per la Remunerazione, disciplinato da apposito Regolamento che ne determina la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento, ha funzioni propositive e consultive in merito alla determinazione delle remunerazioni nei casi stabiliti dallo statuto e dalle disposizioni di vigilanza e assiste il Consiglio di Amministrazione nell'attività di vigilanza e monitoraggio, nonché nell'aggiornamento delle regole e dei principi previsti per le politiche di remunerazione, al fine di assicurarne la conformità alla normativa. In particolare:

- propone al Consiglio di Amministrazione i compensi spettanti al Direttore Generale;
- verifica la corretta applicazione del sistema di remunerazione concernente i responsabili delle funzioni aziendali di controllo in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- verifica la concreta applicazione della politica di remunerazione adottata per il Consiglio di Amministrazione, nonché per il "personale più rilevante";
- verifica l'effettivo coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle delibere adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di "performance", la coerenza del sistema di incentivazione e la gestione del rischio;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e all'Assemblea dei soci.

### **Amministratore Delegato / Direttore Generale**

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale formula proposte al Consiglio di Amministrazione:

- sulle politiche generali di sviluppo e di gestione nonché di remunerazione del personale;
- sullo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare, compatibilmente con il livello di adeguatezza patrimoniale del Gruppo, a sistemi di incentivazione e, per ciascuna delle categorie di personale, sull'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie;

Definisce inoltre, determinandone il compenso fisso individuale nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti, la posizione economica del personale, esclusi i Dirigenti ed il personale più rilevante, per il quale formula proposte al Consiglio di Amministrazione.

### **Funzioni aziendali e di controllo**

Le funzioni aziendali e di controllo di seguito indicate, secondo le rispettive competenze, sono coinvolte e collaborano congiuntamente tra loro e con il Comitato per la Remunerazione, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate ed il loro corretto funzionamento.

La Funzione Pianificazione Strategica partecipa in coordinamento con la Funzione Risorse Umane nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo, assicurando le informazioni necessarie per la definizione e rendicontazione degli indicatori di performance, con particolare riferimento agli indicatori patrimoniali, di liquidità e di redditività.

La Funzione Risorse Umane, inclusa nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo ai soli fini della disciplina sulle remunerazioni, raccoglie i contributi delle strutture specialistiche del Gruppo (Pianificazione strategica, Controllo di Gestione, Corporate Governance, Funzioni di Controllo) per formulare le proposte in materia di remunerazione e curarne la relativa rendicontazione.

La Funzione Compliance partecipa per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alle normative delle politiche, esprimendo le opportune valutazioni di conformità e verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili al Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela

Riferisce in merito alle evidenze riscontrate e alle eventuali anomalie agli organi e alle funzioni competenti, proponendo l'adozione di eventuali misure correttive.

La Funzione Risk Management supporta l'identificazione del personale più rilevante, verificandone la coerenza con la scelte adottate dal Gruppo per la gestione dei rischi, con particolare riferimento agli

obiettivi adottati in sede di definizione della propensione al rischio (RAF), e verifica l'adeguatezza degli indicatori di performance proposti, formulando un giudizio di adeguatezza degli stessi, anche ai fini della determinazione e del riconoscimento della componente variabile della remunerazione.

Riferisce in merito alle evidenze riscontrate e alle eventuali anomalie agli organi e alle funzioni competenti, proponendo l'adozione di eventuali misure correttive.

La Funzione di Revisione interna verifica con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli organi e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

### 3. Criterio di proporzionalità

Le disposizioni prevedono l'applicazione della normativa in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sulla base del criterio di proporzionalità ossia con modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, nonché alla rischiosità e alla complessità dell'attività svolta. A tal fine, il gruppo bancario può ricadere in una delle seguenti tre categorie: a) banche/gruppi di maggiori dimensioni o complessità operativa; b) banche/gruppi di minori dimensioni o complessità operativa; c) banche/gruppi intermedie. L'applicazione del principio di proporzionalità ha valenza con riferimento alle modalità di pagamento della componente variabile attraverso strumenti diversi dal contante, nonché del relativo differimento.

A fronte dell'analisi eseguita a tale riguardo ed opportunamente documentata, con particolare riferimento ai seguenti profili:

- dimensione degli attivi;
- tipologia dell'attività svolta;
- struttura proprietaria dell'intermediario;
- quotazione su mercati regolamentati;
- appartenenza a gruppo bancario;
- appartenenza a network operativo;

Il Gruppo CRBZ rientra nella categoria "**banche/gruppi intermedi**".

Pertanto, in applicazione del criterio di proporzionalità:

- la componente variabile della remunerazione del personale più rilevante viene erogata per il 25% in azioni; tale proporzione si applica nella stessa percentuale tanto alla parte up-front, quanto a quella differita, con un periodo di retention di 1 anno per gli strumenti finanziari pagati up-front e di 6 mesi per quelli differiti;
- il 30% della componente variabile della remunerazione del personale più rilevante è soggetta a pagamento differito per un periodo di tempo di 3 anni, suddividendo l'erogazione dell'importo differito in maniera decrescente (50% nel primo anno, 30 % nel secondo anno, 20% nel terzo anno).

## 4. Destinatari

Sono state individuate due categorie a cui si applicano le presenti politiche di remunerazione:

- il **“Personale più rilevante”**, identificato secondo il Regolamento Delegato (UE) n. 604, al cui interno sono state differenziate, anche in termini di trattamento retributivo, le seguenti categorie:
  - Amministratori delle Società del Gruppo
  - Alta Dirigenza delle Società del Gruppo
  - Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti delle Società del Gruppo
  - Responsabili delle funzioni aziendali di controllo delle Società del Gruppo
  - Altro Personale più Rilevante.
- l’**“Altro Personale”** del Gruppo.

Complessivamente nel 2015, a seguito dell’applicazione dei nuovi criteri, il perimetro del Personale più rilevante è definito in 33 posizioni (tale perimetro potrà essere oggetto di eventuali revisioni in corso d’anno, approvate dai competenti organi aziendali), pari circa al 2,4% dell’intera popolazione. Nello specifico:

- 15 Amministratori, non legati da rapporto di lavoro dipendente con il Gruppo;
- 1 Amministratore Delegato della Capogruppo;
- 3 appartenenti all’Alta Dirigenza (Direttore Generale e Vice Direttore Generale Vicario della Capogruppo, Direttore della Società Sparim S.p.A.)
- 5 Responsabili di unità operative/aziendali rilevanti (Responsabile Direzione Crediti, Responsabile Direzione Finance, Responsabile Direzione Commerciale, Responsabile Divisione Organizzazione e Sviluppo Rete, Responsabile Divisione Prodotti e Private)
- 3 Responsabili delle Funzioni di Controllo (Compliance, Risk Manager, Revisione interna)
- 6 appartenenti all’Altro personale più rilevante (Capo Servizio Crediti, Capo Servizio Controllo e Ristrutturazione Crediti, Capo Servizio Grandi Clienti Corporate, Capo Servizio Treasury, Capo Servizio IT e Back Office, Capo Servizio Organizzazione e Personale).

L’individuazione di tale perimetro è stata effettuata tenendo conto degli esiti della valutazione condotta sull’intero personale del Gruppo, sulla base delle linee guida definite dalla Capogruppo in conformità ai criteri qualitativi e quantitativi del Regolamento Delegato (UE) N. 604.

In particolare tale analisi ha riguardato l’identificazione all’interno del Gruppo CRBZ:

- delle unità operative/aziendali rilevanti;
- degli organi della Rete proponenti di concessioni di credito che possono produrre esposizioni al rischio di credito corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell’ente e pari ad almeno € 5 Mio;
- dei soggetti in grado di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che soddisfano il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell’ente.

## 5. Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

### 5.1. Collegio Sindacale della Capogruppo e delle Società del Gruppo

L’Assemblea ordinaria delibera in merito agli emolumenti annui (compenso fisso, gettone di presenza e rimborso spese) spettanti al Presidente del Collegio Sindacale ed a ciascun Sindaco per la durata del mandato.

Per i Sindaci è sempre prevista solo una parte fissa e non anche una parte variabile, in quanto quest’ultima non si concilia con gli obiettivi della funzione di controllo demandata ai predetti esponenti ed è quindi preclusa dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza.

### 5.2. Consiglio di Amministrazione

#### Amministratori della Società Capogruppo

Trovano applicazione i seguenti principi:

In base allo statuto, l'Assemblea degli Azionisti determina l'ammontare dei compensi degli Amministratori, come di seguito specificato:

- a) gli **Amministratori con incarichi esecutivi** percepiscono:
- un compenso annuale composto da una componente fissa e da una componente variabile non superiore al 50% della componente fissa;
  - un gettone di presenza di € 155,00 a seduta (in caso di più sedute nel medesimo giorno e relative al Gruppo viene erogato un solo gettone);
  - il rimborso spese (spese di viaggio, vitto, ecc.).

**Per l'esercizio 2015 non è prevista erogazione di remunerazione variabile.**

- b) gli **Amministratori non esecutivi** percepiscono:
- un compenso annuale fisso. Infatti, come prescritto dalla normativa vigente, per gli Amministratori non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione.
  - un gettone di presenza di € 155,00 a seduta (in caso di più sedute nel medesimo giorno e relative al Gruppo viene erogato un solo gettone);
  - il rimborso spese (spese di viaggio, vitto, ecc.).

**Per l'esercizio 2015 non è prevista erogazione di remunerazione variabile.**

- c) il **Presidente del Consiglio di Amministrazione** ed il **Vicepresidente** rientrano tra gli Amministratori non esecutivi, e pertanto ad essi si applicano i principi sub b). Inoltre, si aggiungono le eventuali remunerazioni fisse per le particolari cariche ex art. 2389 co. 3 C.C. stabilite dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Presidente e il Vicepresidente percepiscono, a fronte del loro impegno e della responsabilità connessa a tali cariche, un compenso massimo ex art. 2389 co. 3 C.C. pari alla somma di tutti i compensi fissi degli Amministratori con incarichi esecutivi e degli Amministratori non esecutivi.

Il compenso fisso deliberato dall'Assemblea Soci è ripartito in parti uguali fra gli Amministratori con incarichi esecutivi e Amministratori non esecutivi.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinato in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (amministratore delegato, direttore generale, ecc.).

### **Amministratori delle Società del Gruppo bancario**

Trovano applicazione i seguenti principi:

Gli **Amministratori** percepiscono:

- un compenso annuale composto da una componente fissa e da una componente variabile non superiore al 50% della componente fissa;
- se previsto, un gettone di presenza per ogni seduta (in caso di più sedute nel medesimo giorno e relative al Gruppo viene erogato un solo gettone);
- il rimborso spese (spese di viaggio, vitto, ecc.).

A quanto sopra stabilito si aggiungono le eventuali remunerazioni degli Amministratori investiti di particolari cariche ex art. 2389 co. 3 C.c. stabilite dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

**Per l'esercizio 2015 non è prevista erogazione di remunerazione variabile.**

### Amministratori di Società controllate bancarie

Per le società controllate bancarie si applica il regime della società Capogruppo.

## **6. Politiche di Remunerazione e incentivazione del Personale**

Il pacchetto retributivo per il personale del Gruppo CRBZ è bilanciato in retribuzione fissa e variabile, in funzione della categoria di riferimento. Sono inoltre previsti benefit di utilità personale e familiare, assicurati dalla Capogruppo e dalle Società controllate del Gruppo ai propri dipendenti, derivanti dalla contrattazione nazionale e/o integrativa. I benefit di maggior rilievo riguardano la previdenza integrativa e l'assistenza sanitaria. Il personale del Gruppo, inoltre, usufruisce di agevolazioni riguardanti i servizi bancari e le coperture assicurative. Tali benefit non rientrano nel concetto di remunerazione in ragione del fatto che sono "non discrezionali" e "non rilevanti".

Il personale della Capogruppo e delle Società controllate del Gruppo non percepisce compensi per incarichi ricoperti, in rappresentanza del Gruppo stesso, all'interno di Organi sociali di società partecipate, direttamente o indirettamente, dalla Capogruppo. Tali compensi sono riversati integralmente alla Banca/Società di appartenenza dalla Banca/Società presso la quale l'incarico è ricoperto.

### **6.1. Retribuzione fissa**

La componente fissa della remunerazione è strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti. Oltre alla remunerazione fissa continuativa definita in conformità a quanto previsto dai contratti di lavoro ed in relazione al ruolo svolto, costituiscono forme di remunerazione fissa:

- componenti remunerative legate alla definizione di patti di stabilità, definiti per determinate tipologie di dipendenti, principalmente finalizzati ad attrarre e fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela;
- benefit, quali autovetture o alloggi, riconosciuti a livello individuale e definiti a fronte di specifiche esigenze lavorative.

In particolare, la componente annua fissa lorda della remunerazione del personale dipendente è costituita dalla somma delle mensilità e delle eventuali remunerazioni considerate fisse, previste dai CCNL e dagli eventuali contratti integrativi delle Banca/Società del Gruppo (cd. retribuzione annua lorda fissa "RAL"). Per determinate figure di "personale più rilevante" la componente fissa della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali eventualmente stipulati con la Banca/Società che compongono il Gruppo.

La retribuzione fissa è definita sulla base della posizione ricoperta, dell'effettivo grado di copertura del ruolo, dell'esperienza maturata.

A tale scopo, per un confronto tra posizioni all'interno del Gruppo e col mercato esterno, le posizioni organizzative vengono periodicamente analizzate e valutate, utilizzando metodologie standard e benchmark di mercato:

È inoltre stato definito il processo annuale di valutazione professionale, per la valutazione dell'adeguata copertura del ruolo, in termini di competenze, performance e potenziale, a fronte del quale è prevista la formulazione di proposte di riconoscimento per il personale collegate al relativo sviluppo professionale e alla valorizzazione del merito.

### **6.2. Retribuzione variabile**

La componente variabile della remunerazione si basa principalmente sulla misurazione della performance, che avviene su orizzonti temporali annuali.

L'obiettivo è coinvolgere il personale nelle strategie aziendali, attraverso la definizioni di obiettivi quantitativi e qualitativi da raggiungere con l'apporto individuale e di squadra.

Per garantire una più diretta correlazione tra risultati e premi, il “bonus pool”, ovvero l’ammontare del quantum da erogare, viene parametrato all’effettivo raggiungimento di obiettivi di redditività corretti per il rischio, fermo restando il superamento dei criteri d’ingresso (gates) definiti.

Rientrano tra le forme di remunerazione variabile:

- il premio aziendale VAP, che riguarda tutti i dipendenti, previsto dal CCNL (artt. 28 e 48) e dalla contrattazione di secondo livello;
- il Sistema Premiante della Rete di Vendita, premio di gruppo che riguarda i dipendenti della Rete di Vendita, disciplinato da un accordo sindacale,
- il bonus individuale definito per il Top Management e per alcune figure della Direzione Generale e della Rete di Vendita,
- eventuali erogazioni discrezionali “una tantum”, che possono essere riconosciute in via eccezionale al personale del Gruppo a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento.

**Per l’esercizio 2015 l’unica forma di remunerazione variabile in relazione a quanto sopra è:**

- **il premio aziendale VAP previsto dal CCNL e dalla contrattazione di secondo livello.**

### **6.3. Bonus pool**

Con cadenza annuale, nell’ipotesi in cui nel conto economico del budget si preveda un risultato positivo (NOPAT = Net Operating Profit After Taxes), viene previsto a budget l’ammontare complessivo delle risorse da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione del personale (cd. “bonus pool”), tenendo conto degli obiettivi di redditività, efficienza, patrimonializzazione e liquidità del Gruppo, nonché di propensione al rischio, senza eccedere il limite del 10% del costo del personale.

Il “bonus pool” viene accantonato e definito in percentuale rispetto al RORAC e potrà incrementarsi, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, fino ad un massimo prestabilito o ridursi fino all’azzeramento.

Il “bonus pool” viene azzerato a fronte del mancato raggiungimento delle previste condizioni di accesso (gate).

In considerazione della Comunicazione Banca d’Italia del 6 marzo 2015 in tema di “Bilancio 2014: Politica dei dividendi”, le politiche di pay out dovranno tener conto dei livelli di capitale interni calcolati nell’ambito del processo ICAAP e non si procederà alla distribuzione dei dividendi a valere sulle riserve, in caso di chiusura dell’esercizio 2014 in perdita.

### **6.4. Criteri d’ingresso (gate)**

Gli indicatori di performance selezionati quali criteri di ingresso, in coerenza con i principali indicatori adottati dalla Capogruppo in sede di formalizzazione della propensione al rischio (cd. “Risk appetite Statement” o “RAS”), sono:

1. Ratios Patrimoniali  
CET1 – Common Equity Tier1- coefficiente di capitale primario di classe 1,  
TIER1 - coefficiente di capitale di classe 1,  
TCR – Total Capital Ratio - coefficiente di capitale totale,
2. Indicatore di liquidità (LCR – Liquidity Coverade Ratio)
3. Indicatore reddituale corretto per il rischio (RORAC - Return on Risk Adjusted Capital),
4. Indicatore di profilo organizzativo, per misurare la conformità complessiva dei processi.

Gli indicatori patrimoniali e di liquidità sono costruiti sulla base dei limiti regolamentari in essere; i livelli minimi di tali indicatori sono i livelli di “risk capacity” così come definiti nel Risk appetite Statement” o “RAS”.

L’indicatore reddituale corretto per il rischio “Return on Risk Adjusted Capital - RORAC” deve essere positivo, affinché il criterio di raggiungimento sia rispettato.

L'indicatore di profilo organizzativo è dato dall'esito della valutazione di conformità complessiva (normativa ed operativa) dei processi aziendali e nello specifico dal rischio di non conformità complessiva.

Affinché il criterio d'ingresso sia rispettato, il rischio di non conformità complessiva dei processi aziendali non deve essere "Alto" o "In prevalenza Alto".

Il riconoscimento della parte variabile è subordinata al soddisfacimento congiunto di tutti i requisiti previsti concernenti i suddetti profili aziendali.

## 6.5. Obiettivi aziendali e individuali

Con riferimento alla parametrizzazione della componente variabile da erogare a livello individuale sono stati definiti i seguenti obiettivi:

- Obiettivi aziendali quantitativi: RORAC, TIER1, LCR con un peso complessivo del 30%  
Tali indicatori misurano il complessivo andamento della gestione aziendale, tenendo conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Nella selezione degli obiettivi aziendali è possibile adottare uno o più indicatori di performance già prescelti. In ogni caso, tale selezione deve essere effettuata in modo coerente al sistema degli indicatori di performance, nonché in coerenza con gli obiettivi adottati in sede di definizione della propensione al rischio (RAF) e di pianificazione strategica.  
Per l'indicatore patrimoniale e per quello di liquidità i valori di riferimento sono stati definiti attribuendo peso 0% al valore di risk tolerance e 100% al valore dell'obiettivo aziendale definiti in sede RAS.
- Obiettivi aziendali qualitativi: CUSTOMER SATISFACTION, finalizzato a misurare il livello di soddisfazione della clientela con un peso complessivo del 10%.
- Obiettivi individuali quali – quantitativi: peso complessivo 60%.

## 6.6. Sistema incentivante del personale

Come già evidenziato nel paragrafo 6.2, **il sistema incentivante del personale del Gruppo per l'esercizio 2015 è rappresentato esclusivamente dal premio aziendale VAP previsto dal CCNL e dalla contrattazione di secondo livello**, che dovrà essere definito ed implementato nel rispetto di tali norme; in particolare si provvederà a dare puntuale applicazione alle previsioni di confronto con le Organizzazioni Sindacali ivi previste.

La componente variabile VAP verrà pagata proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi a partire da un raggiungimento minimo definito, nell'anno successivo all'esercizio di riferimento dopo l'approvazione del bilancio e la verifica del superamento dei criteri d'ingresso, in presenza di un giudizio (valutazione annuale) non negativo.

## 6.7. Sistema incentivante del personale più rilevante

Per l'esercizio 2015, **il personale più rilevante del Gruppo rimane escluso dal sistema incentivante. Pertanto non è prevista per lo stesso erogazione di remunerazione variabile a tale riguardo riferita.** Potrà eventualmente essere erogata remunerazione variabile relativa a quote differite da esercizi precedenti, previo superamento dei criteri d'ingresso definiti per l'anno 2015.

## 6.8. Clausola di "clawback"

Si precisa in ogni caso che la componente variabile della remunerazione è sottoposta a meccanismi di "clawback", ossia di restituzione dei premi in caso di erogazioni già avvenute.

In particolare sono soggetti a "clawback" gli incentivi maturati e/o pagati al personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

## 6.9. Trattamento di fine rapporto

I criteri per la determinazione dei compensi straordinari, oltre a quanto spettante per legge o per la contrattazione collettiva nazionale, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, compresi i limiti fissati in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, sono fissati dall'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione può determinare per il Personale Rilevante "golden parachutes" in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, nel rispetto delle condizioni previste dalla regolamentazione vigente".

Eventuali accordi individuali, a carattere eccezionale, dovranno prevedere il collegamento di detti compensi ad indicatori quali-quantitativi in grado di riflettere risultati effettivi e duraturi, rispettando le regole di erogazione previste per la componente variabile della remunerazione.

Restano esclusi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo o in base a transazioni condotte nell'ambito e nei limiti di tali istituti.

L'Azienda può inoltre ricorrere a specifici patti di non concorrenza, per specifiche posizioni di natura commerciale, definendo gli stessi nel rispetto del Codice Civile e delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia.