



SPARKASSE
CASSA DI RISPARMIO

Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2016

Deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 08-03-2016

Premessa

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

Si evidenziano di seguito le principali novità introdotte con riferimento all'esercizio 2016:

- **l'aggiornamento del perimetro del "Personale più rilevante"** in conformità ai 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.) per renderlo coerente con le modifiche organizzative introdotte;
- **l'aggiornamento del processo decisionale**, a fronte della soppressione del Comitato per la Remunerazione;
- **l'adeguamento dei valori obiettivo degli indicatori di performance**, in coerenza con 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 i criteri d'ingresso (cd. "gate") sono stati scelti tra i principali indicatori adottati dalla Capogruppo in sede di formalizzazione della propensione al rischio (cd. "Risk Appetite Statement" o "RAS"),
- **la limitazione per l'anno 2016 della componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo CRBZ alla sola componente VAP – premio aziendale**

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.

1.	Ragioni sottostanti alla definizione del sistema di remunerazione e principali finalità	4
2.	Processo decisionale	4
3.	Criterio di proporzionalità	6
4.	Destinatari	7
5.	Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali	7
5.1.	Collegio Sindacale della Capogruppo e delle Società del Gruppo	7
5.2.	Consiglio di Amministrazione	7
6.	Politiche di Remunerazione e incentivazione del Personale	9
6.1.	Retribuzione fissa	9
6.2.	Retribuzione variabile	9
6.2.1	Altri strumenti di retention e attraction	10
6.3.	Clausole di "malus" e di "clawback"	10
6.4.	Trattamento di fine rapporto	11
6.5.	Promotori finanziari	11

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.

Di seguito sono descritti i principali attori del processo:

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

Assemblea dei Soci

L'Assemblea, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva

- i.) le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- ii.) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
- iii.) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'Assemblea è perciò sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e 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 e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore. A questi fini, all'Assemblea sono fornite almeno le informazioni indicate nella Sezione VI, par. 3 della circ. BI 285, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Le funzioni aziendali competenti (in particolare: gestione dei rischi, *compliance*, risorse umane, pianificazione strategica) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*; conseguentemente, il coinvolgimento della *compliance* in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo.

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, 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 Internal Audit 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, è stato stabilito che, qualora fosse prevista erogazione di remunerazione variabile per il personale più rilevante, la stessa sarebbe erogata secondo le modalità di seguito indicate :

- 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 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 2016, il perimetro del Personale più rilevante è definito in 34 posizioni (tale perimetro potrà essere oggetto di eventuali revisioni in corso d’anno, approvate dai competenti organi aziendali), pari circa al 2,6% dell’intera popolazione. Nello specifico:

- 16 Amministratori, non legati da rapporto di lavoro dipendente con il Gruppo;
- 1 Amministratore Delegato della Capogruppo;
- 2 appartenenti all’Alta Dirigenza (Direttore Generale della Capogruppo, Direttore Generale della Società Sparim S.p.A.)
- 5 Responsabili di unità operative/aziendali rilevanti (Responsabile Direzione Crediti, Responsabile Direzione Finance, Responsabile Direzione Commercial Banking, Responsabile Divisione Corporate Banking, Responsabile Divisione Prodotti e Private)
- 3 Responsabili delle Funzioni di Controllo (Compliance, Risk Manager, Internal Audit)
- 7 appartenenti all’Altro personale più rilevante (Responsabile Direzione Operations, Responsabile Direzione Corporate Governance, Capo Servizio Crediti, Capo Servizio Risanamento Crediti, Capo Servizio Presidio del Credito, Capo Servizio Legale, Capo Servizio Treasury,).

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 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).

Per l'esercizio 2016 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).

Per l'esercizio 2016 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, il Vicepresidente e l'Amministratore Delegato 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).

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 2016 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".

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.

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.

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, l'attribuzione di benefit, definiti sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e nel rispetto della normativa fisco-previdenziale.

6.2. Retribuzione variabile

Per l'esercizio 2016 la componente variabile della remunerazione del personale del Gruppo CRBZ viene limitata alla sola componente VAP – premio aziendale, che riguarda tutti i dipendenti, come definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le cui condizioni e criteri vengono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione di secondo livello e 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.

L'ammontare destinato a tale componente della remunerazione viene accantonato e definito 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.

L'erogazione avviene 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; è previsto in ogni caso l'azzeramento a fronte del mancato raggiungimento delle previste condizioni di accesso (gate).

Gli indicatori di performance selezionati quali criteri di ingresso (gate), 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 Coverage 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.

6.2.1 Altri strumenti di retention e attraction

Tra gli altri strumenti per attrarre e trattenere le persone sono previsti riconoscimenti al Personale, come erogazioni una tantum, correlate ai percorsi di carriera e di sviluppo professionale, gestite di norma annualmente.

Sono inoltre previsti strumenti per attrarre e trattenere professionalità a rischio mercato. Tra questi possono essere utilizzati:

- patti di stabilità del rapporto di lavoro, non collegati ad obiettivi di performance, il cui corrispettivo è stato convenuto o riconosciuto in costanza dello stesso a tutela di professionalità ad elevato rischio di mercato e dei profili patrimoniali della Banca;
- piani di valorizzazione del contributo commerciale di risorse provenienti dal mercato esterno, attraverso cui è possibile prevedere riconoscimenti economici (ad esempio legati all'acquisizione di nuova Clientela o di nuove masse), nel rispetto della normativa vigente.

L'Azienda potrà infine ricorrere a specifici patti di non concorrenza, laddove le esigenze della protezione dell'avviamento commerciale e della clientela lo esigano o lo rendano opportuno. I corrispettivi necessari saranno pattuiti nei limiti previsti dall'art. 2125 del Codice Civile e in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, le interpretazioni giurisprudenziali e le prassi di mercato.

Tali strumenti saranno previsti in via eccezionale e complessivamente in misura inferiore allo 0,5% del complessivo costo del personale.

6.3. Clausole di “malus” e di “clawback”

Si precisa in ogni caso che agli importi della componente variabile eventualmente differiti ovvero a quelli già erogati si applicano i meccanismi di *malus* e/o di *clawback*.

Per effetto dei meccanismi di *malus*, il pagamento delle quote differite della componente variabile della remunerazione è sottoposto alla verifica annuale del rispetto degli indicatori di performance (criteri d'ingresso), ovvero:

- il rispetto dell'adeguatezza patrimoniale;
- il rispetto dei limiti adottati per il rischio di liquidità;
- il rispetto dell'obiettivo definito per l'indicatore RORAC;
- il rispetto della conformità complessiva dei processi.

Non si procede pertanto alla liquidazione della componente differita non ancora erogata del premio qualora negli esercizi di differimento non vengano rispettate le condizioni per l'attivazione del sistema incentivante (criteri di ingresso).

Il meccanismo di "clawback" determina invece la restituzione dei premi in caso di erogazioni già avvenute e può riguardare sia i pagamenti up-front sia quelli oggetto di differimento.

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.

Il meccanismo di malus non trova applicazione per le politiche 2016, mentre potrebbe essere attivata la clausola di clawback, riferendosi la stessa ad importi già erogati.

6.4. 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.

Non sono previsti in linea di principio compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. Golden Parachute).

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.

6.5. Promotori finanziari

La Banca sta valutando l'ipotesi di costituire nel corso del 2016 una rete di promotori finanziari esterni, tipologia di lavoratori autonomi (collaboratori coordinati e continuativi) con una struttura di remunerazione che potrà prevedere una componente "ricorrente" ed una "non ricorrente" e che sarà definita nel rispetto dei disposti legali e regolamentari.

La componente ricorrente è la parte più stabile e ordinaria della remunerazione riferita all'operatività tipica del promotore. Essa si fonda sugli elementi caratteristici del contratto di agenzia che prevede una remunerazione basata su provvigioni che rappresentano il corrispettivo naturale dell'attività promozionale.

La componente non ricorrente, qualora prevista, ha per sua natura valenza incentivante, poiché condizionata al raggiungimento di specifici risultati e può prevedere sistemi di incentivo a breve termine che premiano lo sviluppo degli affari (bonus) ovvero sistemi incentivanti a medio termine che hanno lo scopo di fidelizzare e consolidare nel tempo il rapporto con i promotori. In ogni caso l'eventuale costruzione di sistemi di natura incentivante deve rientrare nell'ambito del più ampio processo di pianificazione e budgeting del Gruppo, assicurando solidità e coerenza nell'individuazione degli obiettivi assegnati. Gli stessi obiettivi devono essere elaborati in maniera da evitare situazioni confliggenti con il perseguimento del miglior interesse del cliente. Inoltre, coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, i sistemi incentivanti devono sottostare ai criteri d'ingresso (gates) e a correttivi *ex post*, che tengono in considerazione indicatori di rischiosità operativa, tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali a cui è esposta la Banca, nonché la conformità alle norme a la tutela e fidelizzazione della clientela.