

Politiche di Remunerazione

2017

125° esercizio



SANFELICE 1893
BANCA POPOLARE

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Determinazione monte compensi 2018 per gli Amministratori e “Politica di remunerazione”: informativa all’Assemblea sull’attuazione delle politiche retributive nell’anno 2017 ed aggiornamento del documento “Politica di Remunerazione”, ai sensi dell’art. 22 dello Statuto – esame e deliberazioni relative.

Signori Soci,

proseguiamo i lavori con l'esame del secondo punto all'ordine del giorno:

"Determinazione monte compensi 2018 per gli Amministratori e "Politica di remunerazione": informativa all'Assemblea sull'attuazione delle politiche retributive nell'anno 2017 ed aggiornamento del documento "Politica di Remunerazione", ai sensi dell'art. 22 dello Statuto – esame e deliberazioni relative."

1) Determinazione monte compensi 2018 per gli Amministratori.

Lo Statuto prevede – all'articolo 35 – "**Agli Amministratori sono riconosciuti compensi nella misura stabilita annualmente dall'Assemblea dei Soci, nell'ambito delle politiche di remunerazione**". Lo Statuto stabilisce anche – all'articolo 22 – che all'Assemblea ordinaria compete determinare l'effettivo "monte compensi" da attribuire agli Amministratori.

L'Assemblea ordinaria determina quindi il complessivo "monte compensi" che viene ripartito fra gli Amministratori secondo il meccanismo esposto nella tabella sotto riportata. Tale tabella promana dal documento "Politica di remunerazione" di cui al punto 3) che segue, e stabilisce i compensi in funzione dei diversi ruoli e contributi forniti dagli Amministratori alla gestione aziendale.

Il neo Presidente Dott. Zanini ha proposto al Consiglio – che ha accettato – di ridurre la quota percentuale di pertinenza del ruolo del Presidente (dal 45% al 43%) a favore degli Amministratori non Esecutivi che passano dal 5% al 6%; viene proposto di ridurre anche dal 12% al 11% la quota dell'Amministratore Esecutivo.

Ricordiamo che per gli Amministratori non sono previsti meccanismi di incentivazione legati al conseguimento di risultati.

La tabella evidenzia, per ciascun ruolo, la quota percentuale di competenza del complessivo "monte compensi"; la ripartizione esposta tiene conto del numero degli Amministratori che compongono il Consiglio di Amministrazione (sette) e, per il Comitato Esecutivo, se nominato, si tiene conto di una composizione di tre membri (Vice Presidente del Consiglio, Segretario del Consiglio e un Amministratore Esecutivo), oltre al Presidente della Banca che partecipa in qualità di uditore e senza diritto di voto, al fine di esercitare un miglior coordinamento nella gestione strategica della Banca.

Ruolo	Quota %
Presidente del Consiglio	43%
Vice Presidente del Consiglio	15%
Segretario del Consiglio	13%
Amministratore Esecutivo	11%
Amministratore Non Esecutivo	6%
Amministratore Non Esecutivo	6%
Amministratore Non Esecutivo	6%
Totale	100%

Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea la determinazione, per l'anno 2018, di un "monte compensi" **pari ad euro 180.000 (nel 2017 200.000 euro), a cui** si aggiungono le medaglie di presenza alle sedute di Comitato Esecutivo (se nominato) e Consiglio, il rimborso delle spese di rappresen-

tanza, i costi dovuti alle coperture assicurative, nonché i costi fiscali sugli emolumenti.

La previsione di costo per l'anno 2018 delle medaglie di presenza al Comitato Esecutivo (se nominato), ipotizzando n.23 riunioni e la presenza di tutti gli Amministratori e del Collegio sindacale, è pari 46.690 euro, oltre ai costi fiscali.

La previsione di costo per l'anno 2018 delle medaglie di presenza al Consiglio di Amministrazione, ipotizzando n.18 riunioni e la presenza di tutti gli Amministratori e del Collegio sindacale, è pari a 79.200 euro, oltre ai costi fiscali.

2) Informativa all'Assemblea sull'attuazione delle politiche retributive nell'anno 2017. (Circolare Banca d'Italia n.285/2013 – Titolo IV – Capitolo 2; Regolamento UE n.575/2013 "CRR" art. 450)

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2), nonché delle previsioni statutarie, l'Assemblea da un lato approva le politiche di remunerazione e incentivazione, dall'altro deve ricevere informativa da parte del Consiglio d'Amministrazione sull'attuazione delle politiche stesse nell'anno di riferimento.

Ciò premesso, nel corso del 2017 la Banca ha applicato nei confronti del personale dipendente i principi illustrati nel documento "Politica di Remunerazione" (ultimo aggiornamento approvato dall'Assemblea del 29/4/2017), che prevede la retribuzione del Personale Dipendente articolata in una componente fissa alla quale si aggiunge una componente variabile, che riconosce la performance di periodo (di team e/o individuale).

Sulla retribuzione fissa incidono, oltre che le variazioni dei contratti collettivi, gli interventi retributivi di tipo "strutturale" (Passaggi di Livello, Assegni ad Personam), che riconoscono lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze, con i criteri dettagliati nel citato documento "Politica di Remunerazione". Nel 2017, nei limiti del budget relativo al costo del Personale, sono stati attribuiti alcuni Passaggi di Livello e Assegni ad Personam a dipendenti con i requisiti richiesti.

Con riferimento al Personale in servizio a fine anno, la Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL), anch'essa al 31-12, si presenta così distribuita tra le macro-aree organizzative della Banca:

Tabella A

Area Organizzativa	Numero	Peso %	Numero	RAL	Peso% RAL
Direzione Generale e Staff	9	5,84%		1.251.260	15,96%
Funzioni di Controllo	6	3,90%		361.409	4,61%
Filiera del Credito	14	9,09%		728.936	9,30%
Direzione Amministrativa	18	11,69%		777.862	9,92%
Corporate e Private	7	4,55%		384.528	4,91%
Commerciale e Marketing	6	3,90%		309.884	3,95%
Presidio Finanza	4	2,60%		193.414	2,47%
Rete Filiali	88	57,14%		3.746.900	47,80%
Personale Assente/a disp.	2	1,30%		84.681	1,08%
Totale	154	100,00%		7.838.874	100,00%

Questa invece la ripartizione della RAL per inquadramento:

Tabella B

Inquadramento	Numero	Peso %	Numero	RAL	Peso% RAL
D-Dirigenti	4	2,60%		1.045.000	13,33%
F- Quadri Direttivi	61	39,61%		3.560.939	45,43%
I-Impiegati	89	57,79%		3.232.935	41,24%
Totale	154	100,00%		7.838.874	100,00%

Aggiungiamo che il citato documento “Politica di Remunerazione” identifica, come da disposizioni di vigilanza, il “Personale Rilevante” ai fini delle politiche retributive. In funzione delle responsabilità attribuite sotto il profilo del business, del rischio e dei controlli, la Banca identifica come figure rilevanti tutti i Dirigenti ed inoltre, se non Dirigenti, i Responsabili delle seguenti unità organizzative: Direzione Amministrativa, Direzione Commerciale, Presidio Finanza, Compliance e Rischi, Revisione Interna, Presidio Crediti, Contabilità Generale, Organizzazione e Sistemi Informativi, Sviluppo e Amministrazione del Personale.

Al 31/12/2017 n.8 dipendenti rientrano nel “Personale Rilevante” e la loro RAL ammonta a € 1.373.342 (pari al 17,39% della RAL totale). Nel prospetto che segue è presentata la distribuzione del “Personale Rilevante” per macro-area organizzativa, la RAL al 31-12 e gli importi erogati nel 2017 per forme di retribuzione variabile.

Tabella C

Area Organizzativa	N. Personale Rilevante	RAL al 31-12-17	Retr. Variabile Erogata nel 2017
Direzione Generale	3	905.000,19	197.733,95
Funzioni di Controllo	2	192.086,89	11.492,07
Personale Rilevante - Altri	3	276.255,17	15.543,32
Totale Personale Rivante	8	1.373.342,25	224.769,34

Per quel che riguarda la retribuzione variabile, ricordiamo che gli strumenti di retribuzione variabile contemplati dal citato documento “Politica di Remunerazione” sono:

- Premio di Produttività Aziendale: deriva dalla contrattazione integrativa aziendale ed è rappresentato da una quota percentuale dell’Utile dell’Operatività Corrente al lordo delle imposte (UOCL) della Banca Capogruppo nell’esercizio, distribuita in modo parametrico a tutto il Personale.
- Erogazioni UT “Una Tantum” (Quadri/Aree Professionali): riconoscono un particolare obiettivo conseguito da un singolo collaboratore nell’anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto, trovano presupposto nel processo valutativo annuale e non devono superare il 10% della RAL.
- Sistema Incentivante (Quadri/Aree Professionali): permette di erogare incentivi economici correlati in modo strutturato ed oggettivo alla performance conseguita nel periodo di riferimento a livello di gruppo di lavoro. Il sistema si propone di indirizzare la performance, allineando in modo coerente gli obiettivi delle unità agli obiettivi aziendali, massimizzare la partecipazione delle persone, rendendole consapevoli dell’importanza del proprio contributo per il raggiungimento dei risultati aziendali, rafforzare l’orientamento al lavoro di gruppo.

Il funzionamento del sistema prevede la definizione ex-ante degli obiettivi per ogni unità organizzativa, dei relativi pesi e soglie d’accettazione dei risultati;

la definizione ex-ante degli incentivi di riferimento per figura professionale; la determinazione ex-post del risultato per ogni unità organizzativa ed infine la determinazione ex-post delle somme da erogare, in funzione di risultati conseguiti e incentivi di riferimento.

L'incentivo di riferimento, che corrisponde al raggiungimento al 100% degli obiettivi, è in media pari circa all'8% della Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL) per i Quadri Direttivi ed al 5% per le Aree Professionali.

La definizione di obiettivi e relativi pesi riflette le strategie e le priorità aziendali per l'anno di riferimento. Gli obiettivi sono in prevalenza specifici dell'unità organizzativa, ma includono sempre anche una quota correlata ad obiettivi di livello superiore per sottolineare il legame della singola unità con il più generale andamento aziendale. Gli obiettivi di redditività inclusi nel sistema sono corretti per il rischio di credito; infatti a livello superiore l'obiettivo è posto sull'UOCL consolidato (Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle imposte), e quindi al netto delle rettifiche su crediti, mentre il Margine d'Intermediazione delle Filiali subisce una rettifica che stima la perdita attesa connessa al deterioramento del credito.

È inoltre previsto un meccanismo correttivo che lega gli incentivi anche al risultato complessivo del Gruppo: non viene erogato alcun incentivo se il conto economico consolidato di Gruppo riporta un risultato netto negativo.

Inoltre al Sistema Incentivante per Quadri Direttivi/Aree professionali fin qui descritto dal 2017 è possibile aggiungere per i dipendenti della Rete Commerciale, una componente relativa a "Campagne Incentivanti."

Le Campagne Incentivanti, mediante la corresponsione di premi di valore contenuto in denaro o in natura, hanno una duplice finalità:

- sostenere le azioni della rete commerciale verso obiettivi specifici;
- sostenere la crescita professionale dei colleghi verso obiettivi qualitativi quali, per esempio, lo spirito di squadra, la diffusione delle competenze, la responsabilizzazione su compiti/risultati.

Il Sistema non si applica ai Dirigenti, per i quali vale il punto che segue.

- Remunerazione Variabile Dirigenza: è costituita – oltre che dal Premio di Produttività Aziendale - da un'erogazione Una Tantum annuale (UT) con un tetto massimo pari al 50% della Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL) per il Direttore Generale, al 30% della RAL per gli altri Dirigenti con eccezione del Dirigente che sia responsabile di una funzione di controllo (Revisione Interna, Compliance e Rischi), per il quale il tetto si abbassa al 20% della RAL. L'UT si propone di riflettere la profittabilità nel tempo della Banca, correlata ai rischi, e si articola in due "Gambe", che riconoscono con equilibrio componenti diverse:
- "Prima Gamba" (max 70% della UT totale): riconosce la capacità della dirigenza di ottenere risultati in linea con gli obiettivi fissati per l'esercizio di riferimento (misurazione quantitativa rispetto all'obiettivo di UOCL a livello di Gruppo);
- "Seconda Gamba" (max 30% della UT totale): riconosce il contributo professionale espresso dal singolo Dirigente (valutazione qualitativa del CdA) con particolare riferimento alla gestione dei rischi ed all'orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo, nonché ad altri fattori di capacità manageriale.

Per i Dirigenti Responsabili di Funzioni di Controllo, l'UT è interamente riconducibile alla valutazione del contributo professionale espresso dal singolo Dirigente nella gestione delle responsabilità di controllo attribuite; dunque, in conformità alle disposizioni di vigilanza, l'UT non è collegata al raggiungimento di risultati economici.

Sono previste alcune condizioni ostative al pagamento dell'Una Tantum ("can-

celletti”), che legano l’erogazione al risultato complessivo del Gruppo. Non viene effettuata alcuna erogazione se nell’esercizio di riferimento si verifica una delle seguenti condizioni:

- Il conto economico consolidato di Gruppo riporta un Risultato Netto negativo;
- Il Gruppo supera le soglie complessive di tolleranza al rischio fissate nel R.A.F. in termini patrimoniali e di liquidità.

Inoltre, sono previste erogazioni differite se l’UT supera determinate soglie. In particolare:

- per il Direttore Generale se l’UT si determina in un valore superiore al 30% della RAL;
- per gli altri Dirigenti se l’UT si determina in un valore superiore al 20% della RAL.

Infine, la Banca Capogruppo ha diritto alla restituzione dell’UT eventualmente erogata al Dirigente nei 12 mesi precedenti nel caso siano riscontrati comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Dirigente percettore, senza i quali i risultati rilevati non sarebbero stati raggiunti, o comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il Gruppo bancario, a prescindere dall’eventuale licenziamento per giusta causa.

Il Gruppo non utilizza compensi basati su strumenti finanziari.

Nella tabella che segue sono riportate le somme erogate per cassa nel 2017 a titolo delle diverse forme di retribuzione variabile. Si ricorda che tali somme sono contabilmente accantonate per competenza nel bilancio dell’anno precedente, in funzione dei risultati ottenuti nell’esercizio, per quanto conosciuto o prevedibile alla chiusura dell’esercizio stesso. Fanno eccezione le erogazioni UT per Quadri/ Aree Professionali, che per loro natura non sono connesse a criteri quantitativi tali da determinare accantonamenti preventivi e quindi impattano direttamente sull’esercizio di erogazione.

Tabella D

Retribuzione variabile - Erogazioni effettuate nel 2017		
Strumenti	Erogazioni	Stima costo aziendale
a) Premio Produttività Aziendale	46.268,00	58.488,77
b) UT Quadri/Aree Professionali	49.400,00	62.448,02
c) Sistema Incentivante Quadri/Aree Professionali	137.936,00	174.369,04
d) Remunerazione variabile Dirigenza	208.848,60	264.011,78
Totale	442.452,60	559.317,61

Si segnala che:

- nella somma di cui al punto b) e c) della tabella D sono comprese – tra l’altro - quattro UT erogate a “Personale Rilevante” (si confronti precedente Tabella C) nonché una UT a titolo di “welcome bonus” corrisposto in sede di assunzione di una risorsa Area Professionale;
- a somma di cui al punto d) si riferisce alla corresponsione ai Dirigenti delle UT 2016 e oltre al VAP per lo stesso periodo.

In tema di componente variabile, si aggiunge che nell’esercizio 2017, a fronte dei risultati conseguiti dal Gruppo (risultato netto negativo consolidato), non sono sta-

ti effettuati accantonamenti a conto economico per i vari strumenti di retribuzione variabile da erogare nel 2018.

Di seguito, come previsto dalle disposizioni di vigilanza in tema di obblighi di informativa, riportiamo le informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali. I dati sono espressi in migliaia di euro e si riferiscono alle remunerazioni lorde complessivamente erogate nell'anno di riferimento, precisando che:

- I compensi ai componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati erogati in base alla delibera dell'Assemblea del 29/4/2017 ed ai principi stabiliti nel citato documento "Politica di Remunerazione";
- Le retribuzioni corrisposte a Direttore Generale e Vice Direttori Generali includono le erogazioni di retribuzione variabile maturata per il 2016 e corrisposta nel 2017 (non esistono quote differite da erogare in esercizi successivi).

Tabella E

Ruolo	Nominativo	Compensi (inclusi gettoni presenza)	Altre componenti (polizze, altri benefit)	Retribuzione variabile erogata nel 2017	Totale remunerazione
Presidente (dal 18/11/17)	Zanini	15	0	0	15
Presidente (fino al 17/11/17)	Grana	96	1	0	97
Amministratore	Cioli Puviani	45	1	0	46
Amministratore	Meschieri	16	1	0	17
Amministratore	Bergamini	42	1	0	43
Amministratore	Capelli	15	1	0	16
Amministratore	Borsari	15	1	0	16
Amministratore	Boni	5	0	0	5
Amministratore	Cosma	1	0	0	1
Amministratore	Polacchini	32	1	0	33

Ruolo	Nominativo	Retribuzione Lorda Fissa	Altre componenti (polizze, previdenza integrativa, altri benefit)	Retribuzione variabile erogata nel 2017	Totale remunerazione
Direttore Generale	Guidetti	560	43	140	743
Vice Direttore Generale	Belloi	185	6	30	221
Vice Direttore Generale	Benotti	160	6	26	192

Per i componenti della Direzione Generale, si precisa che gli importi si riferiscono alle remunerazioni lorde percepite nell'anno, a differenza dei dati riportati nella

Parte H della Nota Integrativa del Bilancio d'Esercizio al 31/12/2017, che si riferiscono al costo aziendale comprensivo di contributi a carico azienda. Si ribadisce che nel bilancio 2017 non sono stati effettuati accantonamenti a conto economico per i vari strumenti di retribuzione variabile in conseguenza del risultato netto negativo consolidato.

Nessuna persona riceve remunerazioni superiori a 1/milione di euro.

L'applicazione delle politiche retributive per 2017 è stata oggetto di verifica da parte dell'Ufficio Revisione Interna la quale ha concluso la propria verifica senza esprimere un giudizio in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione per il 2017 alla policy approvata dall'Assemblea dei Soci del 2017 e alle disposizioni della circolare n.285 della Banca d'Italia in considerazione, esclusivamente, all'accertamento della presenza o meno di un **golden parachute** nel contratto del Direttore Generale. Le conclusioni della Revisione interna saranno oggetto di aggiornamento nel momento in cui l'eventuale ridefinizione del rapporto di lavoro con il Direttore Generale, che ovviamente non può avvenire unilateralmente per volontà della Banca, sarà oggetto di deliberazione a cura del Consiglio di Amministrazione e di successivo perfezionamento fra le parti, attività in corso alla data del 17 aprile 2018.

3)Aggiornamento del documento "Politica di Remunerazione".

Il documento di seguito trascritto costituisce l'aggiornamento della "Politica di Remunerazione" approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 29/4/2017.

Le modifiche che si sottopongono all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci del 21/4/2018 sono evidenziate in giallo e riguardano:

- la ripartizione del monte compensi del Consiglio di Amministrazione, con riduzione della quota di competenza del Presidente a favore di quelle degli Amministratori Non Esecutivi;
- l'inserimento del Responsabile dell'Ufficio Antiriciclaggio fra il "Personale più rilevante";
- alcune modifiche nel sistema di remunerazione variabile della Dirigenza, relative all'introduzione di un indicatore di redditività corretta per il rischio (RAPM), al periodo di valutazione della performance (*accrual period*) biennale, ai differimenti e alla fissazione di un livello minimo di redditività per attivare il sistema;
- alcune variazioni in tema di "claw back";
- la soppressione dello strumento del "Patto di Durata Minima";
- l'introduzione dello strumento del "Patto di Non Concorrenza".

POLITICA DI REMUNERAZIONE

Testo approvato dal Consiglio di Amministrazione

- 1) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
- 2) COLLEGIO SINDACALE
- 3) PERSONALE DIPENDENTE
- 4) FUNZIONI DI CONTROLLO
- 5) IMMOBILIARE CISPADANA
- 6) COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO
- 7) OBBLIGHI DI INFORMATIVA

Premessa

- In data 18/11/2014 Banca d'Italia ha inserito nella Parte Prima – Titolo IV della Circolare n. 285/2013, che recepisce in Italia i contenuti della direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), uno specifico Capitolo riguardante “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, che va ad aggiornare le precedenti disposizioni di vigilanza sulla materia del 30/3/2011. In linea con l'impostazione europea, tali disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e governo societario. Esse confermano che “i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca.” L'obiettivo è pervenire – nell'interesse di tutti gli stakeholder - a sistemi di remunerazione 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 nel suo complesso. Le disposizioni di vigilanza stabiliscono che spetta all'Assemblea Ordinaria approvare le politiche di remunerazione e incentivazione.
- Coerentemente, lo Statuto Sociale della Banca prevede fra le competenze dell'Assemblea Ordinaria l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.
- In questo quadro, il presente documento illustra la politica di remunerazione di SANFELICE 1893 BANCA POPOLARE, coerente alle strategie, ai valori ed alle politiche di rischio della Banca definite nel Risk Appetite Framework (RAF). Il documento tiene conto della realtà del Gruppo Bancario Sanfelice 1893 Banca Popolare, di cui la Banca è Capogruppo, sia prevedendo uno specifico capitolo sulla controllata Immobiliare Cispadana, sia considerando il risultato consolidato di Gruppo elemento chiave nell'ambito delle diverse forme di retribuzione variabile del Personale.
- Il documento è elaborato dal Consiglio di Amministrazione della Banca, basandosi su una bozza predisposta dalla Direzione Generale, con la collaborazione diretta della funzione Compliance, garantendo in tal modo fin dall'origine il controllo di conformità rispetto alle disposizioni di vigilanza.
- Il documento sarà sottoposto per l'approvazione alla prima Assemblea Ordinaria utile.
- Il documento deve essere riesaminato con periodicità annuale dal Consiglio di Amministrazione e – in caso di ulteriori aggiornamenti – riproposto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria.

1) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Come stabilito dallo Statuto, agli Amministratori sono riconosciuti compensi nella misura stabilita annualmente dall'Assemblea dei Soci, nell'ambito delle politiche di remunerazione.

Spetta dunque all'Assemblea determinare il complessivo "monte compensi" per l'anno di riferimento, che viene ripartito fra gli Amministratori secondo il meccanismo esposto nella tabella sotto riportata, che stabilisce i compensi in funzione dei diversi ruoli e contributi alla gestione aziendale.

Non sono previsti meccanismi d'incentivazione legati al conseguimento di risultati.

La tabella espone per ciascun ruolo la quota percentuale di competenza del complessivo "monte compensi"; essa presuppone un Consiglio di Amministrazione composto da sette Amministratori ed un Comitato Esecutivo composto da tre membri (Vice Presidente del Consiglio, Segretario del Consiglio più un terzo Amministratore Esecutivo). Al Comitato Esecutivo può partecipare il Presidente ma senza diritto di voto.

<i>Ruolo</i>	<i>Quota %</i>
Presidente del Consiglio	43%
Vice Presidente del Consiglio	15%
Segretario del Consiglio	13%
Amministratore Esecutivo	11%
Amministratore Non Esecutivo	6%
Amministratore Non Esecutivo	6%
Amministratore Non Esecutivo	6%
Totale	100%

Agli Amministratori competono inoltre, sempre ai sensi dello Statuto, le "medaglie di presenza" per la partecipazione alle sedute degli organi collegiali. Di seguito la misura attualmente vigente di tali "medaglie":

- Per la partecipazione a C.d.A. 500 euro
- Per la partecipazione a Comitato Esecutivo (70% dell'importo per C.d.A.) 350 euro

Agli Amministratori spetta inoltre il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato. I compensi degli Amministratori sono liquidati con frequenza quadrimestrale.

Al Presidente del Consiglio può essere assegnato il beneficio in natura (c.d. fringe benefit) dell'autovettura aziendale assegnata ad uso promiscuo. Il controvalore del fringe benefit, come convenzionalmente stabilito dalla normativa fiscale, rappresenta una retribuzione figurativa sulla quale gravano per il beneficiario gli oneri fiscali e contributivi (previdenziali e assistenziali). In caso di assegnazione di tale beneficio, il suo valore rientra all'interno del compenso spettante al Presidente in funzione della tabella sopra riportata.

Aggiungiamo che il trattamento degli Amministratori è integrato da alcune coper-

ture assicurative:

- Polizza denominata “Director & Officers”, stipulata dalla Banca Capogruppo tramite il proprio broker assicurativo alle migliori condizioni di mercato. La polizza copre i rischi relativi alla responsabilità civile verso terzi, opera in retroattività dalla data di iscrizione della Banca al registro Imprese, nonché con garanzia postuma anche per gli eredi o aventi causa. La copertura, che è stata estesa anche al Collegio Sindacale, ai Dirigenti nonché al Personale che tratta materie particolarmente sensibili, ha lo scopo di tutelare la Banca e gli Assicurati in caso di richieste di risarcimento per perdite economiche subite da terzi.
- Polizza sanitaria con le stesse coperture previste per il Personale Dipendente con inquadramento superiore a Quadro Direttivo di secondo livello, rinnovabile anno per anno.

2) COLLEGIO SINDACALE

Lo Statuto stabilisce che la misura dei compensi da corrispondere ai Sindaci della Banca Capogruppo è determinata dall’Assemblea Ordinaria.

L’Assemblea assume la sua deliberazione all’inizio del mandato triennale del Collegio Sindacale, in base ad una proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Nella formulazione della proposta si tiene conto dell’impegno richiesto ai Sindaci e delle tariffe professionali dei dottori commercialisti. In linea con le previsioni di Vigilanza, la Banca esclude la formulazione di proposte in cui i compensi del Collegio Sindacale includano componenti variabili collegate a risultati economici.

Il compenso viene quantificato in un importo omnicomprensivo su base annuale, che rimane fisso per il triennio di riferimento. L’importo è differenziato in funzione del ruolo (Presidente del Collegio Sindacale, altri Sindaci effettivi).

Ai Sindaci competono inoltre i rimborsi per i chilometri percorsi con mezzi propri a motivo della loro funzione, nonché i gettoni di presenza per ogni presenza a sedute di Consiglio di Amministrazione e Comitato Esecutivo. Di seguito la misura attualmente vigente di tali gettoni:

- Per la partecipazione a C.d.A. 300 euro
- Per la partecipazione a C.E. 210 euro

I compensi dei Sindaci sono liquidati con frequenza quadrimestrale.

Ai Sindaci della Banca Capogruppo si applicano, infine, le stesse coperture assicurative previste per gli Amministratori.

Al Collegio Sindacale, a partire dal 2015, è affidato l’“Organismo di Vigilanza” (ai sensi del D.Lgs. 231/2001), il cui compenso è deliberato dall’Assemblea Ordinaria in via preventiva per l’intero triennio del mandato, su proposta del Consiglio di Amministrazione, in un importo omnicomprensivo su base annuale, fisso per il triennio di riferimento, rapportato all’impegno richiesto e differenziato in funzione del ruolo (Presidente del Collegio, altri Sindaci effettivi).

3) PERSONALE DIPENDENTE

Il Modello di Business della Banca Capogruppo, approvato dal C.d.A. nel dicembre 2013, formula questa dichiarazione relativamente al “Capitale Umano”:

Un modello di business focalizzato su strette relazioni con la clientela richiede necessariamente risorse umane altamente professionali e coinvolte.

Il Personale è dunque una fondamentale leva di vantaggio competitivo ed è essenziale per raggiungere elevati standard di qualità del servizio e di compliance.

Per questo in primo luogo consideriamo essenziale la dignità del Personale, prestiamo una forte attenzione alla responsabilizzazione, al merito ed allo sviluppo professionale ed investiamo in formazione e comunicazione interna.

In questo quadro, in generale la politica retributiva della Banca Capogruppo si propone di attrarre e mantenere i diversi profili professionali necessari per perseguire gli obiettivi aziendali, compatibilmente ai limiti di budget fissati in sede di pianificazione. La Banca è convinta tuttavia che la remunerazione non sia il solo o principale strumento di motivazione e fidelizzazione delle risorse umane. La Banca ritiene che la motivazione dipenda in gran parte da altri elementi ai quali pone grande attenzione (prospettive di sviluppo dell’Azienda e dell’individuo, coinvolgimento, chiarezza dei feedback valutativi, formazione, comunicazione interna, teamwork, ecc.).

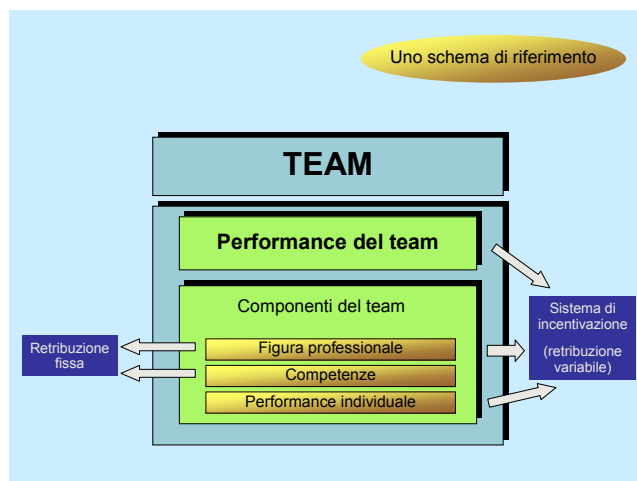
Le disposizioni di vigilanza richiedono l’identificazione del “personale più rilevante” ai fini delle politiche retributive, ovvero coloro la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. In base all’attuale struttura organizzativa, in funzione delle responsabilità attribuite sotto il profilo del business, del rischio e dei controlli, la Banca Capogruppo identifica come figure rilevanti – oltre ai componenti degli organi aziendali - tutti i Dirigenti ed inoltre, se non Dirigenti, i Responsabili delle seguenti unità organizzative:

- Direzione Amministrativa
- Direzione Commerciale
- Compliance e Rischi
- Contabilità Generale
- Organizzazione
- Presidio Crediti
- Presidio Finanza
- Revisione Interna
- Antiriciclaggio
- Risorse Umane

Si precisa che le norme delle Disposizioni che riguardano il “personale più rilevante”, essenzialmente attinenti alla retribuzione variabile, non sono peraltro applicabili al livello dimensionale della nostra Banca, in ossequio al criterio di proporzionalità. La Banca Capogruppo, tuttavia, come si vedrà, prevede un trattamento specifico per la retribuzione variabile dei Dirigenti.

Ciò premesso, la retribuzione del Personale Dipendente si articola in una componente fissa ed in una componente variabile. In estrema sintesi, la retribuzione

fissa riconosce l'esperienza professionale, le competenze maturate, i ruoli e le responsabilità organizzative; quella variabile può riconoscere la performance di periodo (di team e/o individuale), come sintetizzato nel seguente prospetto.



a) Retribuzione fissa

La retribuzione fissa è in funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria, che prevedono – oltre alla Dirigenza – due categorie (Quadri Direttivi, Aree Professionali), a loro volta articolate in livelli retributivi.

Gli incrementi retributivi sono quindi essenzialmente legati ai passaggi di livello, che rappresentano il riconoscimento di un rilevante incremento delle competenze acquisite, dei compiti svolti, dell'autonomia operativa. Ulteriori requisiti per il passaggio di livello sono risultati eccellenti espressi con continuità nel tempo e segnali di potenzialità (cioè capacità di svolgere compiti più complessi).

La Banca pone particolare attenzione al passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi. In questo caso, seguendo le indicazioni del C.C.N.L., il candidato deve occupare una posizione d'elevata specializzazione tecnica oppure coordinare gruppi di lavoro. Successivi passaggi interni alla categoria dei Quadri Direttivi, così come il passaggio alla Dirigenza, devono trovare rispondenza nell'attribuzione di ruoli e responsabilità sempre più complessi.

Per inquadramenti non di livello iniziale, la retribuzione prevista dall'inquadramento stesso può essere integrata con la corresponsione di assegni "ad personam" (di norma assorbibili in caso di futuri avanzamenti di carriera), che si integra con il passaggio di livello per riconoscere lo sviluppo della professionalità del collaboratore. Anche l'assegno "ad personam" riconosce requisiti di competenze e risultati, quando gli stessi non sono sufficienti per giustificare un passaggio di livello (ad esempio perché la crescita delle competenze avviene nell'ambito degli stessi compiti svolti). In particolare, per i ruoli di maggiore responsabilità (tipicamente Dirigenti e Quadri Direttivi), l'assegno "ad personam" può essere utilizzato per allineare la retribuzione ai valori di riferimento del mercato retributivo per quel determinato ruolo.

I passaggi di livello e gli assegni "ad personam" sono deliberati di norma una volta

all'anno, al termine del processo di valutazione professionale, che rappresenta logicamente la fonte essenziale delle informazioni per selezionare gli interventi retributivi da effettuare.

Il sistema di valutazione della Banca Capogruppo, portato con trasparenza a conoscenza di tutto il Personale, presenta le seguenti caratteristiche:

- Oggetto di valutazione: comportamenti professionali (azioni osservabili).
- Comportamenti valutati: alcuni comportamenti "trasversali", richiesti a tutti (orientamento al risultato, orientamento al cliente, lavoro di gruppo, flessibilità, conformità alle norme), altri comportamenti "specifici" in funzione della figura professionale del collaboratore (Responsabile, Addetto Senior, Operatore). Fra i comportamenti specifici richiesti ai Responsabili vi è il presidio dei rischi.
- Valutatore: responsabile diretto.
- Scala di valutazione: da livello 1 (Comportamento non adeguato) a livello 5 (Comportamento orientato all'eccellenza).
- Processo valutativo: centrato sulla comunicazione fra responsabile e collaboratore, con colloqui infrannuali di feedback.

Un ulteriore elemento della retribuzione fissa è costituito dall'Indennità Ruolo-Chiave, prevista dal C.C.N.L. quale integrazione retributiva per i Quadri Direttivi a cui sono attribuite determinate responsabilità. La Banca utilizza tale strumento esclusivamente per Quadri Direttivi del livello più alto, che siano responsabili di unità organizzative di particolare complessità. I destinatari di tali indennità fanno tutti parte del "personale più rilevante" come sopra definito.

b) Retribuzione variabile

Mentre la retribuzione fissa è riconducibile ad elementi strutturali, quali ruolo e competenze, la retribuzione variabile, come indicato in premessa, va a riconoscere la performance conseguita nel periodo di riferimento (di team e/o individuale) e costituisce quindi la componente flessibile del sistema retributivo.

Di seguito sono illustrati i diversi strumenti in cui si articola la retribuzione variabile, specificando fin da subito che la quota della retribuzione variabile rispetto a quella fissa – anche negli scenari più positivi – mantiene proporzioni che riteniamo assolutamente ragionevoli, nettamente inferiori ai livelli previsti dalla normativa di vigilanza, e tali da non incoraggiare eccessive assunzioni di rischi. Inoltre va sottolineato che la Banca non utilizza, né intende utilizzare, compensi basati su strumenti finanziari.

- b.1. Premio di Produttività Aziendale

È un premio che il C.C.N.L. rimanda alla contrattazione integrativa aziendale. Nella realtà aziendale esso è rappresentato da una quota percentuale dell'Utile dell'Operatività Corrente al lordo delle imposte dell'esercizio, se positivo, che viene distribuita in modo parametrico a tutto il Personale. Si tratta quindi di un premio al risultato conseguito dal complessivo team aziendale. Si può stimare che il Premio di Produttività possa attestarsi a non oltre il 3-4% della retribuzione fissa. Ai sensi del C.C.N.L. il Premio di Produttività non viene erogato in presenza di un risultato delle attività ordinarie negativo. Inoltre esso non viene erogato ai dipendenti con valutazione negativa (livello 1).

Ai sensi del Contratto Integrativo Aziendale attualmente vigente il Premio di Produttività Aziendale è calcolato ed eventualmente erogato in funzione del risultato individuale della Banca. Vista la stretta connessione fra la Banca Capogruppo e la controllata Immobiliare Cispadana, in occasione del prossimo rinnovo del Contratto Integrativo nel novero delle varie condizioni in trattativa verrà sottoposta anche

la previsione che l'indicatore di riferimento del Premio sia l'Utile dell'Operatività Corrente al lordo delle imposte a livello consolidato di Gruppo.

- b.2. Erogazioni "Una Tantum" (UT) Quadri Direttivi/Aree Professionali
Riconoscono un particolare obiettivo conseguito da un collaboratore nell'anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto. L'UT riguarda in sostanza lo specifico contributo individuale di un singolo collaboratore, che deve quindi anch'esso trovare riscontro nel processo annuale di valutazione ed il cui valore non deve comunque superare il 10% della retribuzione fissa. Poiché il conseguimento degli obiettivi da parte dei gruppi di lavoro trova riconoscimento nel sistema incentivante (vedi punto successivo), l'UT rappresenta di norma un'opzione non ordinaria per Aree Professionali e Quadri Direttivi. Un'eccezione riguarda i componenti delle funzioni di controllo (vedi Capitolo 4).

- b.3. Sistema Incentivante Quadri Direttivi/Aree Professionali
E' un sistema che permette di erogare incentivi economici correlati in modo strutturato ed oggettivo alla performance conseguita nel periodo di riferimento a livello di gruppo di lavoro. Si inserisce nella previsione dell'art. 46 del C.C.N.L. ed è annualmente portato a conoscenza di tutto il Personale.
Il sistema si propone di indirizzare la performance, allineando in modo coerente gli obiettivi delle Persone agli obiettivi aziendali, massimizzare la partecipazione delle persone, rendendole consapevoli dell'importanza del proprio contributo per il raggiungimento dei risultati aziendali opportunamente corretti per il rischio, rafforzare l'orientamento al lavoro di gruppo. Si basa sulle seguenti linee-guida:

CREAZIONE DI VALORE	L'introduzione di obiettivi relativi alla redditività (margini, costi) opportunamente corretta per il rischio favorisce la diffusione e il radicamento di una cultura di creazione di Valore a tutti i livelli della struttura aziendale.
SUPPORTO ALLA STRATEGIA AZIENDALE	Gli obiettivi e i pesi del sistema incentivante rispecchiano le priorità aziendali, fornendo chiare indicazioni strategiche a tutto il Personale.
CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI	Attraverso un meccanismo di condivisione verticale degli obiettivi e un articolato e capillare processo di comunicazione che consente a tutti di conoscere le priorità aziendali.
INDIRIZZO DELLA PERFORMANCE	Il sistema orienta i comportamenti verso i risultati attesi e premia il raggiungimento e superamento degli obiettivi definiti, valorizzando i contributi dei singoli, della squadra, di tutte le Persone della Banca.
CENTRALITÀ NELLA POLITICA GESTIONALE	Il piano di incentivazione si propone come significativo strumento di politica retributiva e, di conseguenza, di gestione e valorizzazione delle Persone.
SOSTENIBILITÀ DELLA SPESA VARIABILE	Grazie alla correlazione degli incentivi con i risultati economici corretti per il rischio, si garantisce la sostenibilità dell'investimento in spesa variabile nel tempo.

Il funzionamento del sistema prevede le seguenti fasi:

- a) Definizione ex-ante degli obiettivi per ogni unità organizzativa(1), dei relativi pesi e soglie d'accettazione dei risultati;

(1) La definizione di obiettivi e relativi pesi riflette le strategie e le priorità aziendali per l'anno di riferimento. Gli obiettivi possono essere quantitativi o qualitativi, sono in prevalenza specifici dell'unità organizzativa, ma includono sempre anche una quota correlata ad obiettivi di livello superiore (risultato consolidato di Gruppo) per sottolineare il legame della singola unità con il più generale andamento aziendale. Gli obiettivi di margine della rete commerciale prevedono una correzione per il deterioramento del credito, quelli qualitativi delle strutture centrali implicano una valutazione della Direzione Generale su qualità del servizio, compliance e gestione progetti.

- b) Definizione ex-ante degli incentivi di riferimento per figura professionale;
- c) Determinazione ex-post del risultato totale ponderato per ogni unità organizzativa;
- d) Determinazione ex-post degli incentivi effettivi da erogare, in funzione degli importi di riferimento di cui al punto b) e del risultato di cui al punto c).

A maggior dettaglio del punto d), l'incentivo è calcolato con un meccanismo esponenziale che amplifica i risultati sopra o sotto budget (100%). Il risultato totale ponderato viene elevato al quadrato (es. 110% = 121%) e questo valore viene applicato all'incentivo di riferimento per la relativa figura professionale, determinando il singolo effettivo incentivo.

Il sistema coinvolge tutto il Personale a tempo indeterminato della Banca Capogruppo, con esclusione di Direttore Generale e altri Dirigenti. Inoltre non si applica ai componenti delle funzioni di controllo (Revisione Interna, Compliance e Rischi, Antiriciclaggio), il cui incentivo non deve essere correlato a risultati aziendali (vedi Capitolo 4).

Al fine di evitare l'erogazione di incentivi a dipendenti che abbiano espresso comportamenti non conformi alle norme, è escluso dal sistema incentivante il Personale con giudizio professionale complessivo "negativo" ai sensi del CCNL ed il Personale che comunque abbia ricevuto in corso d'anno un provvedimento disciplinare.

L'incentivo di riferimento, che corrisponde al raggiungimento al 100% degli obiettivi, è in media pari circa all'8% della retribuzione fissa per i Quadri Direttivi ed al 5% per le Aree Professionali.

E' opportuno sottolineare che gli obiettivi di redditività inclusi nel sistema sono corretti per il rischio di credito; infatti a livello superiore di Gruppo l'obiettivo è posto sull'Utile dell'Operatività Corrente (e quindi al netto delle rettifiche su crediti), mentre il Margine d'Intermediazione delle Filiali subisce - in funzione del flusso netto di incagli - una rettifica che stima convenzionalmente la perdita attesa connessa agli incagli stessi.

E' inoltre previsto un meccanismo correttivo che rafforza il collegamento degli incentivi con il risultato complessivo del Gruppo: non viene erogato alcun incentivo se il conto economico consolidato di Gruppo presenta un utile netto negativo.

Al Sistema Incentivante Quadri Direttivi/Aree Professionali fin qui descritto si può aggiungere, per i dipendenti della rete commerciale, una componente relativa a "Campagne Incentivanti".

Le Campagne Incentivanti, mediante la corresponsione di premi di valore contenuto in denaro o in natura, hanno una duplice finalità:

1. sostenere le azioni della rete commerciale verso obiettivi specifici;
2. sostenere la crescita professionale dei colleghi verso obiettivi qualitativi quali, per esempio, lo spirito di squadra, la diffusione della competenze, la responsabilizzazione su compiti/risultati.

In questo contesto le caratteristiche principali di queste campagne sono:

- Modesta significatività rispetto al complessivo ammontare della retribuzione variabile;
- Obiettivi temporalmente limitati e con basso livello di rischiosità al punto che non siano necessari meccanismi di correzione simili a quelli previsti nel sistema Incentivante;
- Il riconoscimento dei premi legati alle campagne è subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna ed interna.
- In nessuna circostanza le forme di remunerazione costituiscono incentivo alla commercializzazione di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

Tutto ciò premesso, per ogni Campagna di Incentivazione viene fissato un limite massimo al montepremi, da intendersi in Retribuzione Lorda se in denaro e in controvalore se in natura, nella misura di euro 15.000. Inoltre, con il medesimo criterio viene posto un limite annuo di euro 30.000, con un premio pro-capite che non può superare quanto previsto dal sistema Incentivante circa i valori medi (8% della RAL per Quadri Direttivi e 5% per le Aree Professionali) e in ogni caso con un tetto massimo di euro 1.500.

- b.4. Remunerazione variabile Dirigenza

La parte variabile di remunerazione di Direttore Generale e altri Dirigenti è costituita – oltre che dal Premio di Produttività Aziendale - da una erogazione Una Tantum annuale (UT) con un tetto massimo pari al 50% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) per il Direttore Generale, al 30% della RAL per gli altri Dirigenti con eccezione del Dirigente che sia responsabile di una funzione di controllo, per il quale il tetto si abbassa al 20% della RAL.

L'UT è determinata dal Consiglio di Amministrazione, in base ai seguenti criteri, che si propongono di riflettere la profittabilità nel tempo del Gruppo, correlata ai rischi, in linea con le indicazioni di Vigilanza.

Direttore Generale

Fermo restando il tetto complessivo al 50% della RAL, l'UT si articola in due "Gamba", che riconoscono con equilibrio componenti diverse:

- La Prima Gamba va a riconoscere la capacità di ottenere risultati in linea con gli obiettivi fissati per l'esercizio di riferimento. E' una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 35% della RAL.
- La Seconda Gamba va a riconoscere il contributo professionale espresso dal Direttore Generale, con particolare riferimento alla gestione dei rischi ed all'orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo, nonché ad altri fattori di capacità manageriale. E' una valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione e può generare una quota massima di UT pari al 15% della RAL.

Prima Gamba: riconosce la capacità di ottenere risultati in linea con le attese. La performance è misurata con un indicatore di redditività corretta per il rischio (RAPM = Risk Adjusted Performance Measure), costruito come rapporto tra l'Utile Operatività Corrente al lordo delle imposte (UOCL) e i requisiti patrimoniali di Primo Pilastro, a livello consolidato di Gruppo.

Il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è biennale, ovvero obiettivi e risultati di RAPM vengono calcolati e misurati come media degli ultimi due anni. Il meccanismo biennale verrà applicato a partire dal 2019 sulla base della media degli anni 2018/2019.

Quindi si pone in raffronto il RAPM conseguito nel biennio di riferimento con l'obiettivo fissato nel piano strategico deliberato dal Consiglio di Amministrazione (e quindi coerente con un complessivo obiettivo di medio termine).

Il raggiungimento pieno dell'obiettivo produce la quota massima di UT (35% della RAL). Viene riconosciuto il risultato fino all'80% dell'obiettivo; in tal caso la quota di UT si riduce in misura proporzionale (e dunque ad es. un risultato pari all'80% dell'obiettivo genera una quota di UT pari al 28% della RAL = 35%*80%).

Non viene erogata alcuna quota di UT se il risultato è inferiore all'80% dell'obiettivo. Il Consiglio d'Amministrazione ha la facoltà di rivedere l'obiettivo in corso d'anno a fronte di eventi straordinari e non previsti al momento della definizione del budget annuale.

Seconda Gamba: riconosce il contributo professionale espresso dal Direttore Generale, attraverso un'articolata valutazione del Consiglio di Amministrazione, che esamina la complessiva gestione del Gruppo, ponendo particolare attenzione a profili quali:

- Orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo

- Gestione dei rischi
- Conformità alle norme e presidio della reputazione
- Qualità del servizio e soddisfazione della clientela
- Gestione delle risorse
- Gestione dei progetti
- Progettualità della crescita
- Clima aziendale

Tale valutazione determina un giudizio di sintesi su una scala a quattro livelli (da A massimo a D minimo), ai quali corrispondono le seguenti quote di UT:

Valutazione	Quota UT
A	15,0%
B	10,0%
C	5,0%
D	0,0%

L'UT Totale è rappresentata dalla somma delle quote determinate per ciascuna Gamba

Altri Dirigenti Responsabili di Aree Operative

Fermo restando il tetto complessivo al 30% della RAL, l'UT si articola in due "Gambe", che riconoscono con equilibrio componenti diverse:

- La Prima Gamba va a riconoscere la capacità da parte del team manageriale di ottenere risultati in linea con gli obiettivi fissati per l'esercizio di riferimento. E' una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 21% della RAL.
- La Seconda Gamba va a riconoscere il contributo professionale espresso dal Dirigente, con particolare riferimento alla gestione dei rischi ed all'orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo, nonché ad altri fattori di capacità manageriale. E' una valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Direttore Generale, e può generare una quota massima di UT pari al 9% della RAL.

Prima Gamba: riconosce la capacità di ottenere risultati in linea con le attese, accomunando il Direttore Generale ed i Dirigenti responsabili di aree operative.

L'indicatore prescelto è il RAPM a livello consolidato (vedi sopra).

Il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è biennale, ovvero obiettivi e risultati di RAPM vengono calcolati e misurati come media degli ultimi due anni. Il meccanismo biennale verrà applicato a partire dal 2019 sulla base della media degli anni 2018/2019.

Quindi si pone in raffronto il RAPM conseguito nel biennio di riferimento con l'obiettivo fissato nel piano strategico deliberato dal Consiglio di Amministrazione (e quindi coerente con un complessivo obiettivo di medio termine).

Il raggiungimento pieno dell'obiettivo produce la quota massima di UT (21% della RAL). Viene riconosciuto il risultato fino all'80% dell'obiettivo; in tal caso la quota di UT si riduce in misura proporzionale (e dunque ad es. un risultato pari all'80% dell'obiettivo genera una quota di UT pari al 16,8% della RAL = 21%*80%).

Non viene erogata alcuna quota di UT se il risultato è inferiore all'80% dell'obiettivo. Il Consiglio d'Amministrazione ha la facoltà di rivedere l'obiettivo in corso d'anno a fronte di eventi straordinari e non previsti al momento della definizione del budget annuale.

Seconda Gamba: riconosce il contributo professionale espresso dal singolo Dirigente nella gestione delle responsabilità attribuite, attraverso un'articolata valutazione del Consiglio d'Amministrazione supportato dal Direttore Generale, po-

nendo particolare attenzione a profili quali:

- Orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo
- Gestione dei rischi
- Conformità alle norme e presidio della reputazione
- Qualità del servizio interno ed esterno
- Gestione delle risorse
- Gestione dei progetti

Tale valutazione determina un giudizio di sintesi su una scala a quattro livelli (da A massimo a D minimo), ai quali corrispondono le seguenti quote di UT:

Valutazione	Quota UT
A	9,0%
B	6,0%
C	3,0%
D	0,0%

L'UT Totale è rappresentata dalla somma delle quote determinate per ciascuna Gamba

Dirigenti Responsabili di Funzioni di Controllo

Fermo restando il tetto complessivo al 20% della RAL, l'UT è interamente riconducibile alla valutazione del contributo professionale espresso dal singolo Dirigente nella gestione delle responsabilità di controllo attribuite, attraverso un' articolata valutazione del Consiglio d'Amministrazione supportato dal Collegio Sindacale.

In conformità alle disposizioni di vigilanza, l'UT non è pertanto collegata al raggiungimento di risultati economici.

Tale valutazione determina un giudizio di sintesi su una scala a quattro livelli (da A massimo a D minimo), ai quali corrispondono le seguenti quote di UT:

Valutazione	Quota UT
A	20,0%
B	12,5%
C	7,5%
D	0,0%

Per tutti i Dirigenti sono anche previste alcune condizioni ostative al pagamento dell'UT ("cancelletti"), che rafforzano il collegamento coi risultati complessivi del Gruppo. Non viene effettuata alcuna erogazione se nell'esercizio di riferimento si verifica una delle seguenti condizioni:

- i. Il conto economico consolidato di Gruppo riporta un Utile Netto negativo nella media degli ultimi due anni (coerentemente al periodo biennale di valutazione della performance);
- ii. Il conto economico consolidato di Gruppo riporta un Utile Operatività Corrente Lordo inferiore a 1 milione di euro nella media degli ultimi due anni (coerentemente al periodo biennale di valutazione della performance);
- iii. Il Gruppo SanFelice1893 supera nell'anno di riferimento le soglie complessive di tolleranza al rischio fissate nel R.A.F. in termini patrimoniali e di liquidità.

Il pagamento delle UT avviene con un meccanismo di differimento: una volta determinata l'una tantum, per qualsiasi importo la stessa viene erogata in tre tranche annuali: 40% nell'esercizio successivo a quello di riferimento, 30% nei due esercizi successivi. Le quote differite saranno pagate anche in caso di cessazione

del rapporto di lavoro ad iniziativa di entrambe le parti, escluso il caso di licenziamento per giusta causa da parte della Banca. Le quote differite non saranno tuttavia erogate se negli anni di riferimento dovesse scattare uno dei "cancellotti".

Infine, la Banca Capogruppo ha diritto alla restituzione (clausola di "claw back") dell'UT eventualmente erogata al Dirigente nei 5 anni precedenti, nel caso siano riscontrati comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Dirigente percettore, senza i quali i risultati rilevati non sarebbero stati raggiunti, o comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il Gruppo bancario, a prescindere dall'eventuale licenziamento per giusta causa. La clausola di "claw back" si applica anche nel caso in cui i risultati, sulla base dei quali sia stato erogato il premio, debbano essere rivisti ex-post a seguito di circostanze non note al momento dell'erogazione del premio. In tale circostanza la clausola si applica in caso la rivisitazione dei risultati comporti rettifiche di valore superiori a 1 milione di Euro o qualora essa fosse resa imprevedibile o resa difficile/impossibile per fatto o colpa del dipendente.

c) Altri elementi retributivi

Riportiamo di seguito le linee seguite dalla Banca Capogruppo in merito ad ulteriori elementi che concorrono alla nozione di remunerazione:

- **BENEFICI IN NATURA** (c.d. fringe benefits). La Banca può accordare il beneficio dell'autovettura aziendale assegnata ad uso promiscuo nella valutazione del pacchetto retributivo complessivo del dipendente (ad esempio in sede d'assunzione), oppure in funzione del ruolo svolto (tipicamente per ruoli commerciali quali Titolari di Filiale, che implicano una elevata mobilità). Il valore della quota d'utilizzo non lavorativo, convenzionalmente stabilita dalla normativa fiscale, rappresenta una retribuzione figurativa sulla quale gravano per il dipendente beneficiario gli oneri fiscali e contributivi.
- **BENEFICI ASSICURATIVI**. Tutto il Personale gode di una polizza sanitaria a carico della Banca, con due livelli di copertura differenziati per fascia di inquadramento; la prima fascia copre i dipendenti inquadrati fino al secondo livello dei Quadri Direttivi; la seconda fascia copre i dipendenti inquadrati a livelli superiori.
- **COMPENSI LEGATI ALLA PERMANENZA DEL PERSONALE** (c.d. retention bonus). Nel passato, al fine di fidelizzare alcuni collaboratori di profilo medio-alto, la Banca ha incluso nei contratti d'assunzione dei "patti di stabilità" che legano una parte della retribuzione alla permanenza in Banca per un numero minimo di anni. In caso di violazione del "patto" il dipendente è tenuto a corrispondere una penale. Tali somme sono state considerate un'integrazione della retribuzione fissa, tant'è che si consolidano in essa alla scadenza del "patto". Visto il trattamento previsto dalle disposizioni di vigilanza per i pagamenti legati alla permanenza, dal 1/7/2011 la Banca non si avvale più di questa clausola contrattuale, mentre quelle esistenti vanno progressivamente a cessare.
- **"WELCOME BONUS"**. In casi eccezionali, come consentito dalle disposizioni di vigilanza, la Banca prevede l'erogazione di una somma fissa "una tantum", stabilita nel contratto di lavoro, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona. Tale somma "una tantum" non può comunque superare il 20% della retribuzione fissa.
- **PATTI DI NON CONCORRENZA**. Vengono attribuiti ai dipendenti con particolari ruoli critici di tipo commerciale o strategico al fine di consolidare il rapporto di lavoro e permettere una migliore pianificazione dello sviluppo professionale e

delle carriere nel medio/lungo periodo ed evitare minacce commerciali e organizzative per l'Azienda. Il patto di non concorrenza, se applicato a personale rilevante della Banca, non può eccedere l'ultima annualità di remunerazione fissa, indipendentemente dalla durata del patto, e comunque non deve configurarsi come "golden parachute", assicurando la conformità alla normativa di Vigilanza sulla materia tempo per tempo vigente.

- **PATTI DI DURATA MINIMA:** Si tratta di patti con i quali si garantisce a un dipendente una durata minima del rapporto di lavoro entro un determinato termine e che prevedono la corresponsione di un compenso qualora il rapporto di lavoro venga risolto prima del termine previsto per volontà unilaterale della Banca (salvo che ciò avvenga per giusta causa o colpa grave) o della perdita della carica a seguito di operazioni societarie straordinarie. La Banca Capogruppo NON intende avvalersi per il futuro di questa categoria pattizia con il proprio personale dipendente. Allo stato risulta in essere un Patto di Durata Minima con il Direttore Generale, che sarà oggetto di possibile rinegoziazione individuale e revisione.

d) Competenze deliberative

Ferma restando la competenza dell'Assemblea per la generale politica retributiva, i singoli provvedimenti retributivi nei confronti del Personale sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, o dal Direttore Generale stesso, se delegato.

Le deleghe attribuite al Direttore Generale risultano dal seguente prospetto:

TIPO DI PROVVEDIMENTO	Direttore Generale	C.d.A.	Note
Provvedimenti relativi alla Dirigenza		✓	
Interventi retributivi (manovra meritocratica annuale)		✓	Limitatamente agli aspetti quantitativi della manovra
Interventi retributivi urgenti per retention	✓		Con rendicontazione mensile al CdA
Erogazione sistema incentivante QD/AP		✓	Limitatamente alla rendicontazione dei risultati e alla conseguente spesa totale; i singoli incentivi non sono soggetti ad alcuna valutazione in quanto derivano da criteri quantitativi predeterminati e deliberati annualmente dal CdA stesso

4) FUNZIONI DI CONTROLLO

Le disposizioni di vigilanza prevedono che per tutto il personale delle funzioni di controllo la componente variabile della retribuzione deve essere contenuta e non collegata a risultati economici.

Pertanto l'eventuale retribuzione variabile, fatto salvo il Premio di Produttività aziendale spettante contrattualmente, viene erogata ai componenti delle funzioni di controllo (Revisione Interna, Compliance e Rischi, Antiriciclaggio) con lo strumento dell'Una Tantum, descritto al precedente punto b.2.

L'Una Tantum deve trovare presupposto nel processo annuale di valutazione, coe-

rentemente ai compiti e progetti assegnati. Il limite massimo fissato al citato punto b.2 per tale strumento (10% della RAL) è ampiamente al di sotto di quanto previsto dalla normativa di vigilanza.

Nel caso il responsabile di una funzione di controllo sia un Dirigente, si veda quanto specificamente previsto al precedente punto b.4. Anche in tal caso il tetto massimo raggiungibile dalla componente variabile (20% della RAL) è al di sotto della soglia di vigilanza.

5) IMMOBILIARE CISPADANA

- Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione della Banca Capogruppo ha deliberato che gli Amministratori della Controllata devono essere di emanazione della controllante, con l'esclusione del Presidente pro-tempore della Capogruppo. Il Consiglio di Amministrazione della Immobiliare Cispadana srl è composto da tre Amministratori, tutti designati dalla Banca Capogruppo.

Essi, se amministratori o dipendenti della Banca Capogruppo, non percepiscono emolumenti, né gettoni di presenza.

In caso contrario, è previsto un compenso fisso correlato all'impegno professionale richiesto, in una misura concordata tra la Controllata e la Capogruppo.

A tutti spetta il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato.

- Sindaco: Immobiliare Cispadana si avvale di un Sindaco Unico, il cui compenso è fissato dall'Assemblea della stessa su base omnicomprensiva, tenendo conto dell'impegno richiesto e delle tariffe professionali dei dottori commercialisti.

- Personale Dipendente: Immobiliare Cispadana non si avvale al momento di personale dipendente. Nel caso siano assunti dipendenti, saranno applicati i criteri previsti per il personale dipendente della Banca Capogruppo, esposti al Capitolo 3.

6) COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

Il Gruppo non si avvale allo stato di Promotori Finanziari, né di Collaboratori "para-subordinati", né di altre figure non legate da rapporto di lavoro subordinato.

Non è al momento previsto il ricorso a figure di questo tipo, anche alla luce delle innovazioni normative in corso sulla materia.

7) OBBLIGHI DI INFORMATIVA

La Banca Capogruppo fornisce annualmente all'Assemblea e pubblica sul proprio sito web:

- a) le informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013 (c.d. CRR);
- b) le informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali;
- c) le informazioni circa le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione.

È la banca che cerchi. Piccola ma forte.
www.sanfelice1893.it



SANFELICE 1893
BANCA POPOLARE

direzione generale
piazza Matteotti, 23 _ 41038 San Felice sul Panaro (Mo)
tel. 0535 89811 _ fax 0535 83112