REGOLAMENTO SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, DEI SINDACI, DI DIPENDENTI O DI COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETÀ DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO.

Ai sensi delle “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate da Banca d’Italia in data 30 marzo 2011.

TESTO APPROVATO DALL’ASSEMBLEA IN DATA 30/04/2011 ED INTEGRATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN DATA 26/7/2011

1. INTRODUZIONE E SCOPO

Lo scopo del presente regolamento è quello di indicare i meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. (la "Banca") e dell'intero Gruppo Cassa di Risparmio di Ferrara (il "Gruppo") in modo da accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti relativamente ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

La politica remunerativa della banca dovrà tenere conto dei principi generali della correlazione degli emolumenti ai risultati economici, nonché della coerenza con le strategie e la prudente gestione del rischio, in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo, così come previsto dalla Direttiva 2010/76/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 Novembre 2010 e dalle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011 (congiuntamente le "**Disposizioni**").

Il sistema di remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno della Banca, ha l'obbiettivo di attrarre e mantenere all'interno della compagine organizzativa del Gruppo quei soggetti che per professionalità e capacità risultano o possono risultare in possesso di un'esperienza adeguata alle esigenze del Gruppo.

2. LINEE GUIDA

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca si ispira alle seguenti linee guida: (i) essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni; (ii) tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio; (iii) non creare situazioni di conflitto di interesse; (iv) incentivare gli organi sociali nelle funzioni a ciò deputate.

3. GLI ORGANI COINVOLTI

3.1 IL RUOLO DELL'ASSEMBLEA

Le Disposizioni prevedono che l'organo assembleare debba essere informato in maniera chiara ed efficace circa: (i) le ragioni e le finalità che la Banca persegue con la politica retributiva; (ii) i criteri prescelti nella definizione delle politiche remunerative, con particolare riguardo all'equilibrio tra componente fissa e variabile, nonché al collegamento del compenso con il livello di rischio e l'effettività e stabilità dei risultati; (iii) i parametri utilizzati per il calcolo delle componenti variabili (se previste), nonché gli elementi essenziali che li compongono e eventuali fonti di reperimento dei medesimi; (iv) l'iter seguito nell'elaborazione delle politiche di remunerazione, se necessario anche attraverso il coinvolgimento di comitati interni all'organo amministrativo e/o di eventuali consulenti esterni; (v) la tipologia e l'impatto delle eventuali modificazioni rispetto alle politiche già approvate.

Come specificato nelle Disposizioni, per quanto riguarda l'effettività e la stabilità dei risultati, il Gruppo dovrà far riferimento a "periodi di tempo congrui a verificare la stabilità dei risultati conseguiti (ad es. più esercizi) attesi anche gli obiettivi e gli orizzonti della pianificazione strategica"; inoltre gli eventuali schemi di incentivazione dovrebbero includere "almeno una componente che rifletta i risultati complessivi della banca o del gruppo di appartenenza.

Come meglio specificato nel successivo articolo 11, risulterà, dunque, necessario rendere un'informativa all'Assemblea, non solo nella fase di approvazione preventiva delle politiche di remunerazione, ma anche nella verifica circa la corretta attuazione delle linee guida contenute nel regolamento.

In ogni caso, ai sensi dell'articolo 7 dello statuto, spetta alla competenza dell'Assemblea Ordinaria stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, nonché di approvare:

- le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato;
- i piani basati su strumenti finanziari, quali ad esempio i piani di stock option.

3.2 IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Non rientrando nella categoria delle Banche considerate maggiori, secondo le categorie definite ai fini del processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP) e, in ogni caso, in quelle quotate, non si è ritenuto necessario procedere alla costituzione di un apposito comitato per la remunerazione cui devolvere, in ultima analisi e nei limiti di legge, il controllo

circa le effettive modalità applicative della politica retributiva descritta nel presente regolamento.

Ciò detto, la Banca ha affidato al Consiglio di Amministrazione il compito di verificare la corretta applicazione del modello retributivo con compiti e poteri che saranno meglio analizzati negli articoli che seguono anche tenendo conto delle "peculiarità retributive" previste per ciascuna area professionale analizzata nel presente regolamento.

La scelta di devolvere tali compiti al Consiglio di Amministrazione, si giustifica tenendo conto di una serie di fattori:

- le ridotte dimensioni del Gruppo, che non rendono necessaria la costituzione di un organismo ad hoc;
- la semplicità della politica retributiva adottata; infatti, gli indici su cui andrà parametrato l'eventuale compenso variabile hanno carattere oggettivo e non richiedono valutazioni particolarmente complesse relative, ad esempio, al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi di performance da esaminare "caso per caso".

4. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

In questa categoria andranno ricompresi i soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

Il processo che andremo ad affrontare si baserà su una ricognizione puntuale delle funzioni aziendali per valutarne la rilevanza in termini di assunzione di rischi per la banca.

a COMITATO ESECUTIVO

Il Comitato Esecutivo, (se costituito) ha la finalità di consentire un migliore svolgimento dell'attività sociale e di contribuire alla razionalizzazione dell'attività amministrativa.

Tra le sue autonomie e attribuzioni vi sono:

- poteri di delibera creditizia;
- autorizzazioni di appostazioni di titoli in particolari dislocazioni di portafoglio;
- effettuazioni di spese non incluse nel budget
- parere di indirizzo creditizio preventivo e vincolante sulle posizioni di importo rilevante provenienti dalle Banche e Società del Gruppo.

Per tali motivazioni riteniamo che i singoli componenti rientrino nella categoria del "personale più rilevante".

b DIRETTORE/I GENERALE/I, VICE DIRETTORE/I GENERALE/I E DIRIGENTI ESCLUSI COLORO I QUALI ESERCITANO UNA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO.

Il Direttore Generale, il/i Vice Direttore/i Generale/i ed i Dirigenti, rivestono un ruolo chiave nell'organigramma dell'intero Gruppo.

In particolare:

Il/I Direttore/i Generale/i

- è a capo di tutti gli Uffici e del personale della Banca, esegue le deliberazioni degli organi amministrativi ed esercita le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti interni nonché dalle deleghe conferitegli dal Consiglio di Amministrazione;
- provvede all'organizzazione dei servizi ed uffici della Società e determina le attribuzioni e la destinazione del personale in conformità agli indirizzi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione; dispone di trasferimenti e promozioni, salvo quelle

demandate al Consiglio di Amministrazione, e propone gli altri provvedimenti riguardanti il personale non delegatigli. Ordina ispezioni, indagini ed accertamenti presso tutti gli uffici e le dipendenze della Società;

- nei limiti fissati dal Consiglio di Amministrazione provvede alle spese di ordinaria amministrazione relative alla gestione della Società ed alla manutenzione dei beni immobili;

- sottopone con proprio parere ai competenti organi deliberanti tutti gli atti ed affari – compresa l'erogazione del credito – debitamente istruiti;

- firma, di regola, la corrispondenza ordinaria, gli atti e, in genere, i documenti che non implicano la rappresentanza legale della Società, le girate, appone quietanze sulle cambiali, i vaglia, gli assegni, i mandati emessi dalle amministrazioni pubbliche e private. Tali funzioni possono essere dal Direttore Generale delegate, anche permanentemente, ad altri dipendenti della Società da lui designati;

- consente riduzioni, cancellazioni, surroghe e postergazioni di ipoteche, trascrizioni ed annotazioni ipotecarie, toglie sequestri, apposizioni ed altri impedimenti di qualsiasi genere, rinunzia a diritti di prelazione, con riferimento a corrispondenti riduzioni o estinzioni di credito;

- dispone atti conservatori a tutela delle ragioni della Società anche mediante richiesta di provvedimenti monitori, cautelari e d'urgenza, nonché di tutti quelli che si rendessero necessari, in via cautelativa, nell'interesse della medesima, con facoltà di conferire le relative procure alle liti

Il/I Vice Direttore/i Generale/i:

- sostituisce il Direttore Generale in caso di assenza o di impedimento;

- assolve ad ulteriori particolari incarichi demandati dal Direttore Generale;

- coadiuva il Direttore Generale nella cura dell'ordinaria gestione, nella sovrintendenza e nel coordinamento delle attività della struttura operativa relative ai Settori di propria competenza;

- formula alla Direzione Generale le proposte dei budget di spesa annuale delle strutture sottoposte identificate come centro di costo e verifica che tutte le attività del Settore di competenza siano svolte secondo i canoni di economicità di gestione e redditività;.

- propone alla Direzione Risorse Umane, il trasferimento di risorse tra le Unità Organizzative sottoposte in base alle esigenze lavorative evidenziate;

- assicura la periodica rendicontazione al Direttore Generale sulle attività svolte dal settore cui è preposto.

I Dirigenti, esclusi coloro i quali esercitano una delle funzioni di controllo interno.

Nella grande maggioranza dei casi tali figure sono riconducibili ai responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coordinano e controllano le attività di uno specifico comparto organizzativo e in questo ambito:

- pianificano l'attuazione delle direttive aziendali e coordinano le strutture sottoposte in coerenza con gli obiettivi assegnati, effettuando costante opera di monitoraggio per il raggiungimento degli stessi;
- formulano alla Direzione Generale le proposte dei budget di spesa annuale delle strutture sottoposte identificate come centro di costo e verificano che tutte le attività del Settore di competenza siano svolte secondo i canoni di economicità di gestione e redditività;
- coadiuvano il Direttore Generale nella cura dell'ordinaria gestione, nella sovrintendenza e nel coordinamento delle attività della struttura operativa relative ai Settori di propria competenza;
- propongono l'emanazione della normativa di pertinenza, ne verificano il rispetto, il corretto esercizio dei poteri delegati, l'osservanza degli standard prefissati e l'efficacia/efficienza dei flussi procedurali;
- svolgono ulteriori particolari compiti demandati dal Direttore Generale;
- propongono alla Direzione Risorse Umane, il trasferimento di risorse tra le Unità Organizzative sottoposte in base alle esigenze lavorative evidenziate;

In considerazione di quanto esposto, tutte le figure esposte nel punto b) rientrano nella categoria del "personale più rilevante"

c RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIÙ ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO

Rientrano in questa categoria, quindi automaticamente nel "personale più rilevante" in quanto puntualmente identificati dalla normativa, i responsabili di Direzione, Servizio ed i Dirigenti delle funzioni di revisione interna, conformità, risorse umane, chi ha dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca, nonché chi ha dirette responsabilità nelle funzioni di risk management.

d ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Dalla ricognizione puntuale delle funzioni aziendali per valutarne la rilevanza in termini di assunzione di rischi per la banca, sono stati individuati in questa categoria i soggetti membri di Comitati aventi diritto di voto, i Responsabili di Direzione e Servizio nonché ogni altro dipendente che abbia una remunerazione totale lorda annua superiore a 200.000 euro (ad eccezione di coloro già ricompresi ai punti a), b), e c)).

e PERSONALE PIU' RILEVANTE DELLE ALTRE AZIENDE DEL GRUPPO

Considerato le ridotte dimensioni delle altre aziende del gruppo bancario e le limitate autonomie, tranne che per Commercio e Finanza che per dimensione, volume d'affari, natura dell'attività si distingue dalle altre società del Gruppo e che verrà trattata al punto f), si ritiene opportuno circoscrivere l'identificazione del personale più rilevante alle figure dei:

- Direttori Generali, Vice Direttori Generali, Dirigenti
- Altro personale più rilevante come definito per la Capogruppo al punto d)

Per quanto concerne le funzioni di controllo interno, in alcune realtà vengono gestite o direttamente dalla Capogruppo servendosi di referenti dislocati nelle singole aziende, in altre direttamente dai Direttori Generali, Vice Direttori Generali, Dirigenti.

Le aziende in cui sono presenti organismi e funzioni come declinati al punto c) dovranno seguire le stesse regole della Capogruppo.

f PERSONALE PIU' RILEVANTE DI COMMERCIO E FINANZA S.P.A.

Attese le dimensioni, il volume d'affari e la natura delle attività di Commercio e Finanza Spa, sentite le funzioni aziendali coinvolte del Gruppo, per tale società è stato identificato il personale più rilevante nei seguenti soggetti e funzioni con indicazione di una correlativa politica di retribuzione:

a. ***Consiglio di Amministrazione***

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo, stabilito all'atto della nomina dall'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale, per l'intero periodo di durata della carica.

Spetta invece alla competenza esclusiva del Consiglio, entro i limiti del compenso annuo stabilito dall'Assemblea, determinare i compensi per il Presidente ed il Vice Presidente.

Più specificatamente, la politica di remunerazione del Gruppo prevede che il Consiglio di Amministrazione, nella ripartizione del compenso complessivo fra i suoi

componenti debba:

1. riconoscere un uguale compenso fisso annuo, correlato alla carica di Consigliere;
2. entro limiti del compenso annuo stabilito dall'Assemblea, attribuire un compenso, anch'esso stabilito in misura fissa su base annua, per le cariche di Presidente e di Vice Presidente.

I Consiglieri di Amministrazione sono inoltre destinatari:

1. di un gettone di presenza deliberato dall'Assemblea
2. di un rimborso relativo alle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
3. di una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

Per mantenere adeguata la retribuzione con i profili di rischio, attuali e prospettici, connessi con l'operatività del Gruppo, nonché prendendo spunto dalla specifica normativa in materia di compensi, dall'orientamento remunerativo seguito in passato e tenuto conto delle specifiche caratteristiche aziendali del Gruppo, si ritiene opportuno, da un lato, mantenere entro livelli contenuti l'emolumento in favore dei Consiglieri, dall'altro, evitare di corrispondere in favore degli organi sociali un eventuale ed ulteriore compenso variabile parametrato al raggiungimento di indici di redditività o di utili.

b. ***Direttore Generale, Vice Direttore Generale, Dirigenti***

La determinazione della retribuzione spettante al Direttore Generale, al/ai Vice Direttore/i Generale/i ed ai Dirigenti, ai sensi dell'art.17 dello Statuto sociale, spetta al Consiglio di Amministrazione, cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni; tale trattamento è corrisposto nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti.

Più nello specifico, il compenso si compone di una retribuzione annua fissa, cui potrà sommarsi un premio variabile che verrà corrisposto tenendo conto di una equa proporzione ed un corretto bilanciamento tra la componente fissa e la eventuale componente variabile, la quale non dovrà in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di rischio previsto dalle strategie aziendali del Gruppo.

La componente fissa, cioè quella parte di retribuzione non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti si compone delle seguenti voci:

- retribuzione annua lorda ("RAL") definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.

La componente variabile si compone di due distinti incentivi:

- un incentivo annuale
- un incentivo variabile di lungo periodo

Gli incentivi annuali premiano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi che qualitativi, definendo il riconoscimento di un premio variabile attraverso un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica.

Gli incentivi di lungo periodo rappresentano uno strumento aggiuntivo per bilanciare in modo appropriato una parte del compenso variabile a risultati oggettivi (quale l'utile di esercizio ante imposta) raggiunti nell'arco di un triennio.

c. ***Responsabili delle Funzioni di Auditing – Risk Management – Compliance e Preposto alla redazione dei documenti contabili***

Per i responsabili delle funzioni citate è prevista una retribuzione annua fissa lorda commisurata all'attività e conforme a quanto previsto dal CCNL agli stessi può essere corrisposta una componente variabile in riferimento all'attività effettivamente svolta e dai risultati soggettivi raggiunti nel corso dell'esercizio.

d. ***Quadri direttivi e Aree professionali***

La valorizzazione del capitale umano, rappresenta uno degli elementi distintivi e qualificanti del Gruppo, tale attenzione si traduce in adeguate iniziative di formazione e qualificazione professionale volte a prevedere idonei percorsi di crescita e di evoluzione professionale.

Pertanto, si sono individuate due diverse tipologie di sistema incentivante:

Uno rivolto al personale, a tal fine, il Consiglio di Amministrazione approva annualmente un regolamento relativo al "sistema premiante" nel quale vengono indicati, in maniera oggettiva, i criteri di accesso al premio ed i criteri di calcolo dello stesso.

Il secondo, per il Personale non coinvolto nel suddetto "sistema premiante", sulla base di parametri valutativi legati ad obiettivi di carattere prevalentemente qualitativo, di prestazioni personali, di fattiva collaborazione ai progetti, di competenze distintive,

di integrazione nel team, di personale apporto al risultato complessivo, in stretta connessione col sistema di valutazione delle prestazioni individuali.

5. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

Per i soggetti identificati al paragrafo precedente l'intera remunerazione deve essere divisa tra una quota fissa ed una variabile; tra queste due componenti vi deve essere una rigorosa distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile deve essere opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche delle diverse categorie esposte. La parte fissa deve essere sufficientemente elevata in modo da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

Come previsto dalla Direttiva 2010/76/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 Dicembre 2010 e quelle contenute nelle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011, sono state recepite introducendo soglie di accesso (gate) alla componente variabile della remunerazione, dettagliata nel par.7, che considera i seguenti fattori:

a) Livello Patrimoniale: Core Tier 1 e Total Capital Ratio a livello di Gruppo superiori ai livelli minimi previsti dalla normativa .
b) Indicatore di Liquidità: rispetto dei limiti quantitativi definiti nella *policy* di liquidità del Gruppo
c) Performance Economica: Utile lordo ante imposte positivo .
d) Cost/Income: Ratio non inferiore al 70% dell'obiettivo annuale.

Sarà cura del Consiglio di Amministrazione, definire la scelta dei fattori e i relativi target di riferimento per ciascun anno di rilevazione. L'accesso alla remunerazione è previsto in caso di rispetto dei target presi a riferimento e rappresentativi della solidità della Banca e, di conseguenza, della capacità della stessa di erogare la componente variabile

6. PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA’

Il Gruppo si colloca nella categoria degli intermediari che possono applicare il criterio di proporzionalità per recepire o neutralizzare alcune norme contenute nelle “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia in data 30 marzo 2011.

Considerando che:

a) il Gruppo svolge quasi totalmente un’attività bancaria di tipo tradizionale.
b) la Banca e le Società del gruppo non sono quotate
c) data l’ampiezza della categoria nella quale si può applicare il principio di proporzionalità (da 3,5 a 40 miliardi di euro di attivo), ci collochiamo a ridosso del limite inferiore (7,5 miliardi di euro di consolidato),

riteniamo non sussista l’obbligo di dover applicare le norme di cui ai par. 5.2.3, 5.2.4 e 5.3 delle Disposizioni che prevedono:

- l’utilizzo di strumenti finanziari
- l’applicazione agli stessi di una politica di mantenimento
- il differimento del pagamento di una quota sostanziale della parte variabile
- l’applicazione delle disposizioni di cui ai punti precedenti anche ai benefici pensionistici discrezionali.

7. INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE

a) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COMITATO ESECUTIVO

Ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo spetta un compenso annuo, stabilito all'atto della nomina o dall'Assemblea, sentito il Collegio Sindacale, per l'intero periodo di durata della carica.

Il Consiglio di Amministrazione determina la ripartizione del compenso complessivo fra i suoi componenti, in funzione delle particolari cariche da ciascuno ricoperte nella società e della durata delle stesse, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Più specificatamente, la politica di remunerazione del Gruppo prevede che il Consiglio di Amministrazione, nella ripartizione del compenso complessivo fra i suoi componenti debba:

1. riconoscere un uguale compenso annuo, correlato alla carica di Consigliere;
2. entro i limiti del compenso annuo stabilito dall'Assemblea, attribuire un compenso, anch'esso stabilito su base annua, per le cariche di Presidente e di Vice Presidente.

Anche nella determinazione dei compensi dei componenti il Comitato Esecutivo si dovrà:

1. riconoscere un uguale compenso annuo, correlato alla carica di membro del Comitato Esecutivo;
2. attribuire un compenso, anch'esso stabilito su base annua, per le cariche di Presidente e di Vice Presidente del Comitato Esecutivo.

I Consiglieri di Amministrazione ed i membri del Comitato Esecutivo (se costituito) sono inoltre destinatari:

- di un gettone di presenza deliberato dall'Assemblea (con la precisazione che, per le riunioni del Consiglio e del Comitato Esecutivo, non può essere corrisposto più di un "gettone" nella stessa giornata);
- di un rimborso relativo alle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- di una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

I criteri per determinare la remunerazione sono:

- la responsabilità: tenendo conto della natura dell'incarico e del ruolo attribuito a ciascun consigliere, che agisce e delibera con cognizione di causa ed in autonomia, perseguendo risultati ripetibili nel tempo;

- la disponibilità di tempo: con l'accettazione della carica, il consigliere accetta di dedicare allo svolgimento del suo mandato il tempo necessario, tenendo conto di eventuali altri incarichi ricoperti anche in altre società;

- le elevate competenze richieste;

- la qualificazione professionale che ciascun componente deve possedere, anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente.

Nella determinazione della remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione si terrà conto: (i) della composizione del Consiglio di Amministrazione, (ii) dei compiti ad esso attribuiti e (iii) dei compiti e delle responsabilità di ciascun amministratore, non solo quale componente del Consiglio di Amministrazione, ma anche in funzione delle eventuali deleghe lui/loro attribuite.

Con particolare riferimento al Consiglio di Amministrazione, la politica di remunerazione adottata dal Gruppo prevede che il compenso annuo stabilito dall'Assemblea debba essere erogato in misura fissa e non essere collegato al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi di "*performance*".

Per i componenti del Comitato Esecutivo, come previsto dalle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche emesse da Banca d'Italia il 30 marzo 2011, la politica di remunerazione adottata dal Gruppo prevede che il compenso aggiuntivo annuo stabilito dall'Assemblea verrà suddiviso in una componente fissa a cui potrà sommarsi una variabile, la cui erogazione non dovrà in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di rischio previsto dalle strategie aziendali del Gruppo, quindi verrà corrisposta esclusivamente al raggiungimento dei parametri di cui al par. 5.

Il compenso annuo aggiuntivo stabilito dall'assemblea per i componenti del Comitato Esecutivo sarà suddiviso per il 60% nella componente fissa ed il 40% in quella variabile.

Al fine di evitare che gli amministratori conseguano immeritati vantaggi economici non giustificati dal reale risultato raggiunto, si segnala inoltre che, in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione (ed in generale, i membri di tutti gli organi sociali del Gruppo) non è prevista alcuna clausola contrattuale che tuteli l'amministratore attribuendogli il diritto

di ricevere una qualsivoglia somma di denaro nel caso di risoluzione anticipata del mandato conferito.

b) DIRETTORE/I GENERALE/I, VICE DIRETTORE/I GENERALE/I, DIRIGENTI, ESCLUSI COLORO I QUALI ESERCITANO UNA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO, E ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE

Al fine di motivarne adeguatamente la produttività, nonché di rafforzarne l'impegno, per tali soggetti l'approccio retributivo adottato dalla Banca e dal Gruppo prevede un pacchetto bilanciato tra retribuzione fissa e retribuzione variabile.

Più nello specifico, il compenso si compone di una retribuzione annua fissa, cui potrà sommarsi un premio variabile che verrà corrisposto tenendo conto di una equa proporzione ed un corretto bilanciamento tra la componente fissa e l' eventuale componente variabile, la quale non dovrà in nessun modo indurre ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di rischio previsto dalle strategie aziendali del Gruppo.

Attraverso la componente fissa vengono remunerate le competenze manageriali e le professionalità possedute nella copertura dei ruoli assegnati al fine di garantire la continuità manageriale e di perseguire efficaci politiche di equità retributiva e di competitività nei confronti del mercato esterno.

All'interno della politica remunerativa del Gruppo, la componente fissa assume un ruolo predominante nell'ambito del pacchetto retributivo complessivo, con un duplice intento: da un lato, quello di ridurre il pericolo di comportamenti eccessivamente orientati al rischio, dall'altro, quello di scoraggiare iniziative focalizzate al raggiungimento di risultati di breve periodo i quali potrebbero, al contrario, mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Ciò detto, la componente fissa - cioè quella parte di retribuzione non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - si compone delle seguenti voci:

- retribuzione annua lorda ("RAL") definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate;

- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;

- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

E' stata pattuita con il Direttore Generale una remunerazione legata alla permanenza.

Attraverso l'erogazione di una componente variabile della retribuzione, il Gruppo intende perseguire un principio di allineamento tra gli interessi degli azionisti e quelli delle figure che compongono il management della Banca e delle società del Gruppo, nel rispetto del principio di coerenza che deve legare tale parte del compenso alle esigenze di prudente gestione del rischio, tenendo altresì conto delle strategie di lungo periodo del Gruppo, sulla cui base sono stati individuati meccanismi che assicurino il collegamento di una parte del compenso variabile al raggiungimento di risultati oggettivi, effettivi e duraturi.

Per quanto riguarda invece il necessario collegamento dei compensi corrisposti con i vari profili di rischio – attuali e prospettici – connessi con l'operatività della Banca e delle società del Gruppo, la politica retributiva del Gruppo si è ispirata a criteri di estrema moderazione, strettamente connessi alla tipologia di approccio tradizionale al mercato da parte del Gruppo; nella considerazione infatti che tale approccio non deve prevedere l'assunzione di iniziative imprenditoriali connotate da rischi elevati in connessione ad un altrettanto elevato livello atteso di redditività, la parte variabile della remunerazione è contenuta in percentuali non rilevanti rispetto a quella fissa.

Ferma restando la predominanza della componente fissa, la previsione di un incentivo legato alla performance – adeguatamente bilanciato e proporzionato rispetto al compenso fisso – ha lo scopo di incoraggiare i dipendenti (a partire dai quadri dirigenziali) al raggiungimento degli obiettivi aziendali, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati conseguiti nel breve e lungo periodo.

I principi di seguito indicati per la determinazione della componente variabile e del suo rapporto in termini quantitativi con la componente fissa, hanno pertanto lo scopo di:

- evitare "premi garantiti" disegnando sistemi incentivanti con delle soglie minime al di sotto delle quali il premio verrà proporzionalmente ridotto fino a zero;

- limitare adeguatamente il peso della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa;

- assoggettare a costanti verifiche e controlli le valutazioni delle prestazioni che vengono associate agli incentivi, sia da parte degli organi di controllo sia da parte dell'Assemblea;

Alla luce dei criteri sopra esposti, la politica retributiva del Gruppo prevede che la componente variabile del compenso riconosciuto ai soggetti di cui al presente paragrafo si compone di due distinti incentivi: (i) un incentivo annuale e (ii) un incentivo variabile di lungo periodo.

Incentivo Annuale

Gli incentivi annuali premiano il raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi che qualitativi, definendo il riconoscimento di un premio variabile attraverso un meccanismo di differenziazione e selettività meritocratica.

Per quanto riguarda il riconoscimento dell'incentivo annuale ed il suo rapporto quali-quantitativo con la componente fissa della retribuzione, al raggiungimento dei citati obiettivi di performance - contestualmente al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione del bilancio di esercizio - verrà corrisposta solo al raggiungimento dei parametri di cui al par. 5: una somma non superiore al:

30% del RAL in favore del/i Direttore/i Generale/i e del/dei Vice Direttore/i Generale/i

20% del RAL, in favore dei Dirigenti e dell'altro personale più rilevante

Tale parte della componente variabile sarà attribuita dal Consiglio di Amministrazione sulla base di una relazione valutativa (la "Relazione Valutativa") che verrà predisposta, rispettivamente: (i) dal Direttore Generale, per la valutazione del/dei Vice Direttore/i Generale/i, per gli altri Dirigenti e per l'altro personale più rilevante (ii) dal Presidente del Consiglio di Amministrazione (o altro Amministratore a tal fine incaricato dal Consiglio stesso) per la valutazione del Direttore Generale.

La citata relazione valutativa dovrà descrivere - in maniera dettagliata per ciascun nominativo - l'attività svolta durante l'esercizio trascorso ed essere corredata da un parere che verrà predisposto facendo riferimento ai seguenti a criteri quali-quantitativi:

- risultati: il livello dei risultati raggiunti in ragione degli obiettivi espliciti ed impliciti assegnati;
- competenze: il livello delle competenze manageriali dimostrate nell'ambito delle funzioni assegnate;
- integrazione e collaborazione: il livello di integrazione dimostrato nel corso dell'esercizio nei confronti della struttura aziendale e la funzionalità rispetto all'andamento complessivo dell'organizzazione aziendale;

- cambiamento: impegno dimostrato nel gestire i cambiamenti aziendali e di mercato, anche attraverso strumenti di aggiornamento professionale.

Infine, si segnala che i soggetti di cui al presente paragrafo possono essere destinatari di altre voci previste dalla contrattazione collettiva di lavoro (premio aziendale) ovvero frutto di pattuizioni individuali e di ulteriori benefits ai sensi dell'articolo 9 che segue.

Incentivo di Lungo Periodo

Per rafforzare ulteriormente l'allineamento nel tempo degli interessi dei vertici aziendali a quelli del Gruppo e degli azionisti, la politica retributiva del Gruppo si completa con la previsione di incentivi di lungo periodo che rappresentano uno strumento aggiuntivo per bilanciare in modo appropriato una parte del compenso variabile a risultati oggettivi raggiunti nell'arco di un triennio.

Ciò detto, il Direttore Generale, il/i Vice Direttore/i Generale/i,i Dirigenti, esclusi coloro i quali esercitano una delle funzioni di controllo interno, e l'altro personale più rilevante potranno essere destinatari di un incentivo variabile solo ed esclusivamente al raggiungimento dei parametri di cui al par. 5 per ciascun esercizio di riferimento del triennio.

In tal caso, contestualmente al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione dell'ultimo bilancio del triennio contabile di riferimento verrà corrisposta una somma non superiore al:

10% del RAL, in favore del Direttore Generale e del/dei Vice Direttore/i Generale/i;

7,5% del RAL, in favore degli altri Dirigenti e dell'altro personale più rilevante.

A tal proposito si precisa che: (i) per triennio contabile di riferimento si intende il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2011 ed il 31 dicembre 2013 ed i trienni a questo successivi; (ii) nel caso in cui il RAL dovesse subire variazioni (i.e., maggiorazioni o diminuzioni), la percentuale di cui sopra sarà calcolata facendo riferimento alla retribuzione media percepita dal soggetto nel corso del periodo di riferimento.

Sarà compito del Consiglio di amministrazione raccogliere tutte le informazioni, dati contabili e qualunque ulteriore elemento utile e/o necessario al fine di verificare: (i) il contenuto della Relazione Valutativa e (ii) che vi siano tutti i presupposti per l'erogazione dell'incentivo di lungo periodo per ciascun triennio contabile di riferimento.

Nel caso in cui uno dei soggetti indicati alla presente lettera b) dovesse assumere tali funzioni nel corso dell'esercizio e/o del triennio contabile di riferimento: (i) l'eventuale compenso variabile lui spettante andrebbe ricalcolato in misura proporzionale ai mesi di lavoro

effettivamente svolti all'interno della Banca e/o delle società del Gruppo nel corso dell'esercizio e/o del triennio contabile di riferimento, computandosi a favore del soggetto come mese intero l'eventuale frazione di mese (ferma restando la sussistenza dei requisiti di erogazione del compenso variabile sopra individuati) (ii) l'importo spettante sarà in ogni caso corrisposto contestualmente al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione del bilancio di esercizio e, nel caso dell'incentivo di lungo periodo, al pagamento della prima busta paga successiva all'approvazione dell'ultimo bilancio del triennio contabile di riferimento.

Allo stesso modo si procederà nel caso in cui uno di tali soggetti dovesse cessare il suo rapporto con la Banca e/o con le società del Gruppo, salvo il caso in cui la cessazione del rapporto si fondi sull'esistenza di una giusta causa e/o nel caso di giustificati motivi soggettivi; in tale ultimo caso non verrà corrisposto alcun compenso variabile.

Ai sensi e per gli effetti di quanto sopra, le assenze temporanee per: ferie, permessi per festività soppresse, congedo matrimoniale, permesso studio retribuito e non, malattia ed infortunio nei limiti del periodo di comporto retribuito, gravidanza e puerperio, nonché permessi retribuiti, non verranno computate ai fini di un'eventuale riduzione dell'eventuale compenso variabile.

c) COLLEGIO SINDACALE

Con riguardo al compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale, trovano applicazione le norme di legge e lo Statuto.

L'Assemblea dei soci è l'organo competente a deliberare in ordine al compenso spettante ai membri del Collegio Sindacale, all'atto della nomina, ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 21 dello Statuto. Detto compenso viene determinato in misura fissa, per tutta la durata dell'incarico, al quale si aggiungono:

(i) il rimborso delle spese incontrate per l'esercizio delle loro funzioni;

(ii) una medaglia di presenza per le riunioni del Consiglio di Amministrazione e, se costituito, del Comitato Esecutivo;

(iii) una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

I sindaci non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

d) RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO

Anche per quanto riguarda i responsabili di Direzione, Servizio ed i Dirigenti delle funzioni di revisione interna, conformità, risorse umane, chi ha dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca, nonché chi ha dirette responsabilità nelle funzioni di risk management è prevista una retribuzione annua lorda, nonché una parte variabile calcolata come meglio specificata di seguito.

Visto il particolare ruolo svolto da tali professionalità, la componente fissa di retribuzione loro attribuita viene definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate a tali soggetti ed è comprensiva delle seguenti voci:

- retribuzione annua lorda ("RAL") definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate;

- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;

- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.

Per i soggetti individuati nel presente paragrafo la politica retributiva del Gruppo – oltre a quanto disposto dalla contrattazione collettiva di lavoro (premio aziendale) ovvero frutto di pattuizioni individuali e dall'articolo 9 che segue - prevede che agli stessi possa essere corrisposta una componente variabile che farà esclusivo riferimento all'attività effettivamente svolta e dai risultati soggettivi raggiunti – nel corso dell'esercizio - nell'espletamento delle funzioni e della specifica area di controllo loro assegnata.

In generale si terrà conto del valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti e, più in particolare:

- quanto al Responsabile della funzione auditing, andrà valutata: (i) la complessità dei processi aziendali sottoposti all'audit, (ii) l'accuratezza e la tempestività della reportistica dallo stesso predisposta nel rispetto, dei tempi, modi e contenuti minimi come da regolamento sui Flussi Informativi (iii) la corretta rappresentazione del sistema di prevenzione e di controllo delle frodi, (iv) la verifica dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni finalizzata a rilevare, all'interno dei processi di assunzione dei rischi di

credito, finanziari ed operativi, l'esistenza e l'effettivo funzionamento di idonei presidi, a contenere ovvero ridurre le perdite

- quanto a chi ha dirette responsabilità alle funzioni di risk management e al Responsabile della funzione compliance, andranno valutate: (i) il numero, la puntualità, la correttezza e la completezza delle verifiche sulla conformità alle normative che disciplinano il rapporto con la clientela, (ii) l'efficacia nella rappresentazione, nell'analisi e nella gestione dei rischi aziendali quali a puro titolo esemplificativo ma non esaustivo i rischi operativi, reputazionali, finanziari e di credito

- quanto al Responsabile della funzione risorse umane andranno valutate: (i) l'assolvimento degli adempimenti amministrativi, fiscali, previdenziali, assicurativi e contabili (ii) la rispondenza quantitativa e qualitativa del personale rispetto alle esigenze (iii) la corretta predisposizione dei piani di addestramento e formazione in base agli obiettivi di sviluppo.

- quanto al Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, andrà valutata: (i) la corretta rappresentazione dei risultati economici e patrimoniali della Banca e del Gruppo, (ii) l'assolvimento degli adempimenti contabili e di vigilanza, (iii) la completezza e puntualità della reportistica dallo stesso predisposta nel rispetto, da un lato, della specifica disciplina di legge applicabile, dall'altro, di tempi, modi e contenuti minimi come da regolamento sui Flussi Informativi.

Il giudizio di merito sull'attività svolta dai soggetti indicati al presente articolo sarà di competenza del Consiglio di Amministrazione; a tal fine, il Direttore Generale, entro la data in cui si riunirà il Consiglio chiamato a deliberare su tale compenso, dovrà predisporre e trasmettere al Consiglio stesso una dettagliata ricostruzione dell'attività svolta da ciascuno dei soggetti.

Qualora il Consiglio deliberi l'erogazione della componente variabile, verrà corrisposta una somma non superiore al 20% del RAL.

Qualora uno dei soggetti di cui al presente articolo, sia destinatario della componente variabile per tre anni consecutivi, avrà diritto all'erogazione di una ulteriore quota che non dovrà superare il 7,5% del RAL.

A tal proposito si precisa che: (i) il primo triennio utile di riferimento sarà il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2011 ed il 31 dicembre 2013 ed i trienni a questo successivi; (ii) nel caso in cui il RAL dovesse subire variazioni (i.e., maggiorazioni o diminuzioni), la percentuale di cui sopra sarà calcolata facendo riferimento alla retribuzione media percepita dal soggetto nel corso del periodo di riferimento.

Nel caso in cui uno dei soggetti indicati alla presente lettera d) dovesse essere assunto e/o promosso a responsabile di una delle funzioni sopra descritte nel corso dell'esercizio, si applicheranno le disposizioni previste per i soggetti di cui alla lettera b) del presente regolamento.

Infine si precisa che per meglio tutelare gli obiettivi di sostenibilità aziendale, a fronte di risultati negativi a livello aziendale e di gruppo, quali la mancanza di utile ante imposta, anche per queste funzioni non ci sarà l’erogazione della componente variabile.

8. QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI

Le retribuzioni corrisposte al personale del Gruppo appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali. In particolare, il trattamento economico applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali si compone di una parte fissa - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti -, di quanto eventualmente previsto dal Contratto Integrativo Aziendale.

8.1 COMPONENTE FISSA

La componente fissa si compone delle seguenti voci:

- retribuzione annua lorda ("RAL") definita in relazione all'inquadramento contrattuale, al ruolo ricoperto, alla particolare esperienza e competenza e alle specifiche responsabilità assegnate;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connessi all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali.

8.2 COMPONENTE VARIABILE

Per quanto riguarda la categoria dei quadri Direttivi, la componente variabile del compenso sarà determinata dalla Direzione Generale.

Il Consiglio di Amministrazione potrà inoltre dare mandato al Direttore Generale di individuare, anche tra il personale delle aree professionali, nominativi meritevoli di riconoscimento e di corrispondere una compenso variabile.

Ai sensi dell'art. 46 del CCNL la Banca può "prevedere l'istituzione di premi incentivanti , la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi".

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione della Banca approva annualmente un regolamento relativo al "sistema premiante" nel quale vengono indicati – in maniera oggettiva - i criteri di accesso al premio ed i criteri di calcolo dello stesso.

Come detto, avendo tale regolamento validità annuale, i parametri in esso indicati subiscono variazioni in funzione delle specifiche esigenze della Banca. Pur tuttavia, di seguito si indicano i principi generali che fungono da parametro per l'eventuale corresponsione del "premio":

(a) Criterio di attivazione del premio: è il criterio sulla base del quale viene stabilito - a livello aziendale - se per l'anno in corso si attiva o meno il sistema premiante;

(b) Criterio di accesso al premio: è il criterio sulla base del quale si stabilisce se la singola unità commerciale ha diritto o meno al premio;

(c) Sistema di calcolo del premio: annualmente viene individuato un sistema di "indicatori" e di "pesi" che produce un punteggio; il punteggio, tradotto in percentuale ed applicato al massimale di premio specifico, fornisce la misura del premio di pertinenza della singola unità commerciale e/o figura professionale.

Ai sensi dell'art. 43 del CCNL ed ai sensi del contratto integrativo aziendale, per tutto il personale dipendente della Banca è previsto che, al raggiungimento di determinati risultati aziendali, venga erogato un compenso variabile denominato "Premio Aziendale".
Trattasi di premio non discrezionale, vincolato a criteri identificati dalla contrattazione aziendale sia per quanto riguarda i risultati aziendali da raggiungere che gli importi da erogare (importi fissati per inquadramento retributivo), relativo a tutti i dipendenti e pertanto rientrante in una politica generale della Banca, caratterizzato da una bassa incidenza sulla retribuzione lorda totale dei dipendenti (la percentuale media **nell'ipotesi di erogazione del valore massimo** di premio aziendale è pari al 7,50%) e quindi con limitati effetti potenzialmente distorsivi sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi alla collettività. Poiché il contratto integrativo aziendale è scaduto, è in fase di negoziazione l'accordo sulla definizione dei criteri del premio aziendale per l'anno 2011, che dovrà dovutamente tenere in considerazione i criteri e le modalità stabiliti dalla normativa.

Infine, la categoria dei quadri Direttivi e delle aree professionali può essere destinataria , oltre a quanto previsto da pattuizioni individuali, dei benefits di cui all'articolo 9 del presente regolamento.

9. ALTRI BENEFITS

La politica retributiva della Banca prevede anche tutta una serie di altri *benefits* a favore di tutto il personale dipendente della Banca (ivi inclusi, il Direttore Generale, il/i Vice Direttore/i Generale/i e i Dirigenti) previsti dal Contratto Integrativo Aziendale e/o da accordi individuali e non cumulabili ai fini del raggiungimento delle percentuali massime di cui al paragrafo 7 lett. B) e d)..

Infatti, il personale dipendente della Banca può essere destinatario dei seguenti benefici/integrazioni:

- auto aziendale in uso promiscuo;
- rimborso del canone di locazione e utenze varie;
- buoni pasto;
- copertura “premorienza ed invalidità”;
- polizza assicurativa infortuni;
- convenzione sanitaria;
- polizza assicurativa per i rischi relativi all'esercizio dell'attività professionale;
- premio di fedeltà
- iscrizione a circoli sociali

10. PROMOTORI FINANZIARI E AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO.

Il sistema di remunerazione e incentivazione della rete esterna (ad es. promotori finanziari o agenti in attività finanziaria) del Gruppo coniuga la necessità di riconoscere a tale categoria una retribuzione proporzionata ai ricavi della Cassa, in linea con il mercato di riferimento, evitando situazioni di potenziale conflitto d'interesse.

La remunerazione di tali figure è, come è noto, variabile ed è rappresentata dal riconoscimento di provvigioni calcolate, applicando su quanto pagato dal cliente, un'aliquota prevista da apposite "tabelle provvigionali" allegate al contratto sottoscritto.

In casi eccezionali, per nuovi promotori finanziari o agenti in attività finanziaria, può essere prevista una componente fissa, quindi remunerazione minima garantita, di sostegno e a carattere incentivante, limitata al primo anno di attività.

11. COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETÀ DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. Con riferimento ai lavoratori a progetto e a quelli non iscritti in appositi albi, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

12. VERIFICA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

A livello di Gruppo, la funzione di internal audit verifica – con cadenza annuale - le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle indicazioni contenute nel presente regolamento (ed in generale l'intera politica retributiva del Gruppo) con la specifica normativa applicabile.

Eventuali anomalie verranno tempestivamente comunicate agli organi competenti, al Consiglio di amministrazione e saranno oggetto di puntuale informativa alla Banca d'Italia.

La politica retributiva e le sue modalità attuative saranno inoltre oggetto di puntuale informativa nei confronti dei soci in occasione dell'Assemblea che annualmente sarà chiamata ad approvare il relativo bilancio di esercizio.

13. PRINCIPI APPLICABILI ALLE SOCIETÀ DEL GRUPPO

I principi contenuti nel presente regolamento vengono applicati anche alle altre banche e società del Gruppo Bancario.