

**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.

# 1. INTRODUZIONE E SCOPO

In data 31 marzo 2011 la Banca d'Italia, in attuazione della direttiva sui requisiti di capitale 2010/76/CE (c.d. CRD 3) e sulla scorta delle linee guida dei Regulators internazionali, ha emanato il provvedimento intitolato "Disposizioni in materia di remunerazione e incentivazione delle banche e del gruppo bancario" (di seguito anche le "Disposizioni"). Le Disposizioni disciplinano l'insieme di regole nonché gli obblighi informativi cui le banche e le Capogruppo bancarie devono conformarsi in materia di remunerazione e incentivazione del personale.

Sulla base di quanto sopra, il presente documento illustra le scelte che la Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. (la "Banca") e l'intero Gruppo Cassa di Risparmio di Ferrara (il "Gruppo") adottano relativamente alla determinazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, con lo scopo di 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:

- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni; tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio;
- tenere conto dei principi generali della correlazione degli emolumenti ai risultati economici, nonché della coerenza con le strategie e la prudente gestione del rischio;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- incentivare gli organi sociali nelle funzioni a ciò deputate.

Il sistema di remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno della Banca, ha l'obiettivo 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 professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo.

## **2. DEFINIZIONE DELL'ITER PER L'ELABORAZIONE, L'AGGIORNAMENTO E L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

### **2.1 ORGANI COINVOLTI**

Assemblea

Consiglio di Amministrazione

Collegio Sindacale

Funzione Pianificazione Strategica

Funzione Gestione Rischi

Funzione Compliance

Chief Operating Officer

Funzione Risorse Umane

Funzione Internal Auditing

### **2.2 DESCRIZIONE DEL PROCESSO**

La declinazione della politica retributiva avviene con il contributo di tutte le funzioni aziendali coinvolte, coordinato dalla funzione Risorse Umane.

In particolare:

Assemblea

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.

L'approvazione delle politiche di retribuzione da parte dell'assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

All'assemblea deve anche essere sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione che si intendono adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

A questi fini, all'assemblea devono essere fornite almeno queste informazioni:

- il processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione comprese, se del caso, le informazioni sulla composizione e sul mandato del "Comitato remunerazioni", su eventuali consulenti esterni dei cui servizi la banca si è avvalsa e sul ruolo degli organi e delle funzioni interessate;
- le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e risultati;

- le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le eventuali politiche di differimento con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex post per i rischi;
- gli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile, inclusi i piani basati su azioni, opzioni, o altri strumenti finanziari;
- le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;

All'assemblea deve inoltre essere assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione (cd. informativa ex post), contenente queste informazioni:

- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività;
- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", con indicazione dei seguenti elementi:
  - o gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
  - o gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie;
  - o gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non;
  - o gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
  - o i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
  - o gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato pagato ad una singola persona.

Sono portati altresì a conoscenza dell'Assemblea gli esiti della verifica annuale condotta dalla funzione di revisione interna circa la rispondenza delle prassi di remunerazione alle presenti politiche ed alla normativa vigente.

#### Consiglio di Amministrazione

- Adotta e riasamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.
- Definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione delle categorie di cui ai punti i), ii) e iii) del par. 3.2) delle Disposizioni e di tutti gli altri Dirigenti, deve assicurarsi che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.
- Attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi o indipendenti assume le funzioni del Comitato Remunerazioni ed in particolare:
  - o Ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo interno e compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale più rilevante tranne gli amministratori con incarichi esecutivi.
  - o Vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale.
  - o Assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione.
  - o Si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.
  - o Fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta all'Assemblea.

#### Il Collegio Sindacale

- Vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie.
- Vigila sull'adeguatezza del sistema di gestione e controllo dei rischi.
- Informa senza indugio la Banca d'Italia di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire una irregolarità nella gestione o una violazione delle norme
- Accerta l'efficacia di tutte le strutture e funzioni coinvolte nel sistema dei controlli e l'adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate

#### Il Direttore Generale

- Riceve dal Chief Operating Officer ipotesi di proposte delle politiche di remunerazione di Gruppo;
- rileva con il supporto della Funzione Gestione Rischi e Pianificazione Strategica della Capogruppo, i valori assunti dai parametri presi a riferimento per il riconoscimento delle componenti di incentivazione;
- trasmette al Consiglio di Amministrazione le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione.

#### La Funzione Pianificazione Strategica

- Propone i fattori ed i relativi target di riferimento per l'accesso alla componente variabile della retribuzione e li trasmette alla funzione Gestione Rischi per la convalida. Ai fini dell'erogazione della componente variabile individua gli indicatori per misurare i rischi e la performance tenendo conto dei rischi e dei risultati della banca o del gruppo nel suo complesso, di quelli derivanti da specifiche aree di business e, ove possibile, di quelli individuali.
- Predispose annualmente, con la collaborazione delle altre funzioni coinvolte, il sistema incentivante per la rete commerciale e gli uffici interni, definendone i criteri di attivazione, di accesso, e di calcolo. Tale sistema incentivante, come previsto dalla normativa, non si basa solo su obiettivi commerciali, ma si ispira a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili. Prima dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, sottopone il documento sul sistema incentivante per la rete e gli uffici interni, alla verifica della funzione di compliance per accertare la coerenza con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e dei codici interni, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela

Verificata la sussistenza dei presupposti per l'erogazione della componente variabile, elabora gli indicatori individuati e comunica le risultanze alla funzione risorse umane entro la fine del mese precedente previsto per l'erogazione.

#### La Funzione Gestione Rischi

- Riceve per la convalida dalla Funzione Pianificazione Strategica i fattori ed i relativi target di riferimento per l'accesso alla componente variabile della e li trasmette alla funzione Risorse Umane in tempo utile per l'elaborazione di una proposta che verrà esaminata dal Chief Operating Officer e portata al Direttore Generale per sottoporla al Consiglio di Amministrazione ed alla successiva approvazione dell'Assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio.
- Al termine dell'esercizio, appena disponibili ed approvati i dati del bilancio, verifica la sussistenza dei presupposti regolamentari che danno luogo all'accesso alla componente variabile della retribuzione dandone tempestiva comunicazione, anche tramite posta elettronica, ai Responsabili delle funzioni Risorse Umane, Compliance e Pianificazione Strategica, accompagnando i dati con apposita relazione.

#### La Funzione Compliance

- Verifica nel continuo la conformità dei criteri informativi delle politiche di remunerazione alle norme, ai regolamenti, ai codici etici ed agli standard di condotta applicabili alla Capogruppo ed al Gruppo. Nella gestione ordinaria del processo essa dovrà:
- Esercita un ruolo di controllo ex ante nella predisposizione, revisione e stesura della regolamentazione sulle politiche retributive, formulando un parere di conformità, in coerenza all'organigramma ed al funzionigramma; dovrà, inoltre, assumere ogni ulteriore iniziativa volta a proporre alla Direzione Generale i conseguenti provvedimenti modificativi al verificarsi di variazioni normative, siano esse tassative ovvero discrezionali, che impongono l'adozione di una nuova disciplina da parte degli organi aziendali.
- Prende conoscenza ex post annualmente della comunicazione inviata, anche tramite posta elettronica, dalla funzione Gestione Rischi circa la sussistenza dei presupposti regolamentari che danno luogo all'accesso alla componente variabile della retribuzione e verificare la puntuale ed effettiva applicazione della normativa di autoregolamentazione.

#### Chief Operating Officer

- Si relaziona con il Direttore Generale in merito al Regolamento, sottopone le ipotesi di proposte scaturite dalle funzioni aziendali coinvolte nel processo e formulate dalla funzione risorse umane.

#### La Funzione Risorse Umane

- Coordina l'attività delle funzioni aziendali coinvolte e formula ipotesi di proposte delle politiche di remunerazione di Gruppo al Chief Operating Officer che verranno portate al Direttore Generale per sottoporle al Consiglio di Amministrazione ed alla successiva approvazione dell'Assemblea ordinaria convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio.
- Ricevuta, anche tramite posta elettronica, la comunicazione circa la sussistenza dei presupposti regolamentari che danno luogo all'accesso alla componente variabile della retribuzione, rispettati tutti i target di riferimento di cui al par. 5, attiva il processo di erogazione della componente variabile.

#### La Funzione Internal Auditing

- Verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione al presente regolamento ed alle Disposizioni in materia di remunerazione e incentivazione delle banche e del gruppo bancario le politiche emesse in data 31 marzo 2011 dalla Banca d'Italia.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea

Entro la fine del mese di ottobre di ogni anno le funzioni aziendali coinvolte nel processo si riuniscono per verificare la rispondenza:

- del Processo di autovalutazione per l'identificazione del personale più rilevante rispetto alla vigente struttura organizzativa, ai livelli gerarchici, alle attività svolte ed alle deleghe operative;
- del Regolamento sulle politiche di remunerazione rispetto gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca.
- del rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione, al corretto bilanciamento ed ai fattori ed i relativi target di riferimento per l'accesso alla componente variabile che non devono essere basati solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina.

Entro la fine del mese di dicembre di ogni anno, qualora vengano individuate modifiche tali da dover provvedere all'aggiornamento del Processo di autovalutazione o del Regolamento sulle politiche di remunerazione, la funzione risorse umane dovrà predisporre una relazione con le proposte di modifica ed i

relativi documenti aggiornati da sottoporre alla visione degli organi di controllo di secondo livello ed alla successiva decisione del Consiglio di Amministrazione.

### **3. PERSONALE PIÙ RILEVANTE AI FINI DEL PROFILO DI RISCHIO DELLA BANCA**

In ottemperanza alle normative di Vigilanza in tema di Politiche Retributive, nell'ottica di assicurare sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di medio/lungo periodo, al personale più rilevante per l'impatto che la propria attività può determinare sul profilo di rischio assunto dalla banca vengono applicate regole di maggior dettaglio circa le modalità di corresponsione dei compensi erogati a titolo di sistema premiante e di sistema incentivante.

A tal fine è stato attivato un processo di autovalutazione per l'identificazione del personale più rilevante del Gruppo Bancario formalizzato in un apposito documento presentato al Consiglio di Amministrazione contestualmente al regolamento e posto agli atti.

## **4. INFORMAZIONE SULLA REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO**

### **4.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COMITATO ESECUTIVO**

Ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (qualora nominato) 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:

- della composizione del Consiglio di Amministrazione,
- dei compiti ad esso attribuiti e 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.

## **4.2 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, per tutta la durata dell'incarico, al quale si aggiungono:

1. il rimborso delle spese incontrate per l'esercizio delle loro funzioni;
2. una medaglia di presenza per le riunioni del Consiglio di Amministrazione e, se costituito, del Comitato Esecutivo;
3. una copertura assicurativa "infortuni" e "responsabilità civile", approvata dall'Assemblea.

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

## **4.3 DIRETTORE/I GENERALE/I, VICE DIRETTORE/I GENERALE/I 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.

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 al raggiungimento degli obiettivi aziendali, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati conseguiti nel breve e lungo periodo.

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:

1. un incentivo annuale
2. un incentivo 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 dell'altro personale più rilevante

Infine, si segnala che i soggetti di cui al presente paragrafo possono essere destinatari di altre voci, che non concorrono al raggiungimento dei limiti di cui sopra, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro (premio aziendale) ovvero frutto di pattuizioni individuali e di ulteriori benefits ai sensi dell'articolo 4.6 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 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 dell'altro personale più rilevante.

La componente variabile viene erogata esclusivamente in forma monetaria

A tal proposito si precisa che:

1. per triennio contabile di riferimento si intende il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2013 ed il 31 dicembre 2015 ed i trienni a questo successivi ( 2014-2016, 2015-2017, ecc);
2. nel caso in cui il RAL dovesse subire variazioni (maggiorazioni o diminuzioni), la percentuale di cui sopra sarà calcolata facendo riferimento alla retribuzione media annua percepita dal soggetto nel corso del periodo di riferimento.

Nel caso in cui uno dei soggetti indicati alla presente paragrafo dovesse assumere o cessare tali funzioni nel corso dell'esercizio e/o del triennio contabile di riferimento:

1. 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);
2. 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 giustificato motivo soggettivo; in tali ultimi casi 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.

Per i soggetti di cui al presente articolo in sede di assunzione non sono stati pattuiti compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, qualora la situazione dovesse mutare verranno individuate specifiche norme per la determinazione del compenso e sarà definito in relazione alle performances aziendali e del lavoratore e calcolato in correlazione alla retribuzione annua lorda.

## **4.4 RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO**

Anche per quanto riguarda i responsabili e personale più elevato 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 4.6 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 realizzazione del piano di audit che viene deliberato annualmente dal consiglio di Amministrazione.
- 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, di credito e di non conformità alle norme.
- 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.

La componente variabile viene erogata esclusivamente in forma monetaria

A tal proposito si precisa che:

il primo triennio utile di riferimento sarà il periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2013 ed il 31 dicembre 2015 ed i trienni a questo successivi ( 2014-2016, 2015-2017, ecc);

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 paragrafo dovesse essere assunto, promosso o cessare il rapporto di lavoro o l'incarico a responsabile di una delle funzioni sopra descritte nel corso dell'esercizio, si applicheranno le disposizioni previste per i soggetti di cui al paragrafo precedente del presente regolamento.

Si segnala che i soggetti di cui al presente paragrafo possono essere destinatari di altre voci, che non concorrono al raggiungimento dei limiti di cui sopra, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro (premio aziendale) ovvero frutto di pattuizioni individuali e di ulteriori benefits ai sensi dell'articolo 4.6 che segue.

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, sul bilancio consolidato a livello di Gruppo, anche per queste funzioni non ci sarà l'erogazione della componente variabile.

Per i soggetti di cui al presente articolo in sede di assunzione non sono stati pattuiti compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, qualora la situazione dovesse mutare verranno individuate

specifiche norme per la determinazione del compenso e sarà definito in relazione alle performances aziendali e del lavoratore e calcolato in correlazione alla retribuzione annua lorda.

## **4.5 ALTRO PERSONALE DIPENDENTE**

Le retribuzioni corrisposte al personale del Gruppo sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. In particolare, il trattamento economico applicato si compone di una parte fissa - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti -, di un eventuale compenso variabile, del trattamento di fine rapporto e di quanto eventualmente previsto dal Contratto Integrativo di Gruppo.

### **4.5.1 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.

### **4.5.2 COMPONENTE VARIABILE**

Per quanto riguarda la categoria dei Dirigenti la componente variabile del compenso sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione, 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.

Gli indicatori individuati non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali,

tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili

Ai sensi dell'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012 ed ai sensi dell' art. 18 del contratto integrativo di Gruppo 06 agosto 2013, per tutto il personale dipendente del Gruppo 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 di Gruppo in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi 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 e quindi con limitati effetti potenzialmente distorsivi sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi alla collettività.

Possono altresì essere previste delle erogazioni "una Tantum", sia in forma di danaro che in gadget o altri beni, al riconoscimento di un particolare obiettivo conseguito da un collaboratore nell'anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto.

Poiché il conseguimento degli obiettivi trova il riconoscimento nel sistema premiante, l'Una Tantum deve rappresentare un'opzione a carattere eccezionale.

Per la categoria dei Dirigenti può essere determinato un incentivo annuale per premiare il raggiungimento di obiettivi di performance, sia quantitativi che qualitativi, definendo il riconoscimento di un premio variabile.

Tale parte della componente variabile sarà attribuita dal Consiglio di Amministrazione sulla base di una relazione che verrà predisposta dal Direttore Generale e dovrà descrivere, per ciascun nominativo, l'attività svolta durante l'esercizio trascorso ed essere corredata da un parere.

Anche per il personale non rilevante, laddove non ricorrano fattispecie di incentivi all'esodo, che congiuntamente rispettino tutte e quattro le condizioni di cui al par. 5.3 delle "Disposizioni" Bankit, eventuali compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro dovranno essere collegate alla performance realizzata ed ai rischi assunti, rispettando i principi, nonché i limiti previsti dalla normativa di riferimento.

Infine, il personale di cui al presente paragrafo può essere destinatario, oltre a quanto previsto da pattuizioni individuali, dei benefits di cui al paragrafo seguente.

## **4.6 ALTRI BENEFITS**

La politica retributiva del Gruppo prevede anche tutta una serie di altri benefits a favore di tutto il personale dipendente (ivi inclusi, il Direttore Generale, il/i Vice Direttore/i Generale/i e i Dirigenti) previsti dal Contratto Integrativo di Gruppo e/o da accordi individuali e non cumulabili ai fini del raggiungimento delle percentuali massime di cui ai paragrafi precedenti.

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;
- premio di fedeltà
- iscrizione a circoli sociali
- convenzione relativa alle condizioni riservate ai rapporti accesi a tutto il Personale dipendente

## **4.7 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 Banca, in linea con il mercato di riferimento, evitando situazioni di potenziale conflitto d'interesse.

Gli assetti remunerativi sono formati da una componente non ricorrente, configurata fondamentalmente dalle "provvigioni dirette" (legate all'attività di collocamento), e da una componente ricorrente, individuabile nelle "provvigioni di gestione" (legate all'attività di gestione della clientela nel tempo). I relativi importi sono previsti da apposite tabelle allegate al contratto sottoscritto e hanno come base di calcolo una percentuale del ricavo Banca.

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.

Nel processo di autovalutazione è emerso che nessun promotore finanziario o agente in attività finanziaria appartiene alla categoria del "personale più rilevante", qualora la situazione dovesse mutare verranno individuate specifiche norme più stringenti nell'erogazione della componente non ricorrente.

## **4.8 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.

## 5. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

Per i soggetti individuati nel processo di autovalutazione per l'identificazione del personale più rilevante del Gruppo Bancario 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.

La componente variabile deve essere parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese

Sarà cura del Consiglio di Amministrazione, definire la scelta dei fattori ed i relativi target di riferimento per ciascun anno di rilevazione. L'accesso alla remunerazione variabile 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.

I fattori individuati annualmente ed i relativi target saranno riportati nell'informativa sottoposta all'Assemblea.

## **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.