

## **Regolamento del processo delle politiche di remunerazione 2017**

## INDICE

<b>INDICE.....</b>	<b>2</b>
<b>REGOLAMENTO DEL PROCESSO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017 .....</b>	<b>3</b>
1. PROCESSI DECISIONALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	3
1.1 <i>Definizione del ruolo del Direttore Generale.....</i>	5
1.2 <i>Definizione del ruolo del Consiglio di Amministrazione.....</i>	5
1.3 <i>Definizione del ruolo dell'Assemblea dei soci .....</i>	7
2. PROCESSI DI CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	8
2.1 <i>Ruolo delle Funzioni di Conformità e di Revisione Interna .....</i>	8
2.2 <i>Ruolo del Collegio Sindacale .....</i>	9
2.3 <i>Ruolo del Consiglio di Amministrazione .....</i>	9
3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DESTINATARIO DI REMUNERAZIONE VARIABILE .....	9
4. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE .....	10
4.1 <i>Componenti della remunerazione.....</i>	10
4.2 <i>Misura della componente variabile della remunerazione annua .....</i>	12
4.3 <i>Collegamento tra bonus annuale e risultati .....</i>	13
4.4 <i>Assegnazione e ripartizione dei bonus al restante personale.....</i>	14
4.5 <i>Liquidazione dei bonus.....</i>	15
4.6 <i>Meccanismi di malus e di claw-back.....</i>	15
4.7 <i>Compensi di fine rapporto.....</i>	16
5. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE.....	17
<b>ALLEGATO AL REGOLAMENTO: NORMATIVA DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>19</b>

## **Regolamento del processo delle politiche di remunerazione 2017**

Il presente regolamento disciplina i criteri per la gestione dei rischi ovvero gli aspetti delle singole fasi del processo nonché le attività da svolgere per l'applicazione di tali criteri.

Gli aspetti strettamente operativi da svolgere per l'applicazione del presente regolamento nonché le procedure informatiche da utilizzare a supporto delle attività complesse sono disciplinate in apposite disposizioni interne (Testi unici).

Il ruolo e le responsabilità delle unità organizzative deputate allo svolgimento delle attività e all'utilizzo delle procedure sono disciplinate nel regolamento generale aziendale.

Le disposizioni di legge e di vigilanza concernenti il presente regolamento sono riportate in allegato.

### **1. Processi decisionali delle politiche di remunerazione**

Il presente regolamento definisce il sistema di remunerazione del personale della Banca Popolare Vesuviana (di seguito "Banca") in conformità della vigente disciplina di vigilanza dettata dalla Banca d'Italia<sup>1</sup> e dalla Consob<sup>2</sup> e delle sue disposizioni statutarie, nonché in coerenza con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali di lungo periodo, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti e in linea con le soglie di tolleranza ai rischi di adeguatezza patrimoniale e di liquidità approvate dal Consiglio di Amministrazione e tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione dei rischi.

In tale ambito, le presenti disposizioni regolamentari richiedono, in particolare, che la componente variabile della remunerazione sia sostenibile dalla situazione economico-finanziaria della Banca e che non limiti la sua capacità di mantenere o di raggiungere un adeguato livello di patrimonializzazione.

Ai fini del presente regolamento si intendono:

- per personale, i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca;

---

<sup>1</sup> Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, parte prima, titolo IV, capitolo 2.

<sup>2</sup> In particolare, articolo 114-bis del decreto legislativo n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza) e articolo 84-bis del regolamento emittenti (delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni), nonché comunicazione congiunta Banca d'Italia-Consob 29.1.2014 "Attuazione degli orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (Mifid)".

- per personale più rilevante, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca;
- per Funzioni aziendali di controllo, la funzione di conformità (“compliance”), la funzione di revisione interna (“internal audit”) e la funzione “risk management”;
- per remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio fisso o variabile, corrisposto direttamente o indirettamente - in contanti, strumenti finanziari o altri beni (“fringe benefit”) - dalla Banca in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale. Sono esclusi i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi;
- per retribuzione annua lorda fissa (RAL), la componente annua fissa lorda della remunerazione del personale dipendente, costituita dalla somma delle mensilità e delle eventuali remunerazioni considerate fisse, previste dai CCNL e dall’eventuale contratto integrativo aziendale. Per determinate figure di “personale più rilevante” la componente fissa della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali stipulati con la Banca;
- per componente variabile della remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio di importo variabile riconosciuto al personale, che dipende dalla “performance” comunque misurata e/o da altri parametri. Sono compresi i compensi riconosciuti in via eccezionale al personale neo-assunto limitatamente al primo anno di impiego (“welcome bonus”), le eventuali erogazioni legate alla permanenza in azienda (“retention bonus”) indipendentemente dal fatto che esse siano collegate a obiettivi di “performance”, nonché i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (“golden parachute”). E’ escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale e dai vigenti contratti di lavoro. Per determinate figure di “personale più rilevante” la componente variabile della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali stipulati con la Banca;
- per differimento, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell’erogazione di parte della componente variabile della remunerazione relativa a un determinato esercizio di riferimento;
- per aiuti di Stato, gli interventi pubblici eccezionali di cui beneficiasse eventualmente il Gruppo (ad esempio, i cosiddetti “Tremonti bond” o “Monti bond”).

## **1.1 Definizione del ruolo del Direttore Generale**

- a) Il Direttore Generale formula proposte al Consiglio di Amministrazione:
- sulle politiche generali di sviluppo e di gestione nonché di remunerazione del personale;
  - sugli emolumenti del personale di ogni ordine e grado, nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti;
  - sullo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare, compatibilmente con il livello di adeguatezza patrimoniale della Banca, a sistemi di incentivazione e, per ciascuna delle categorie di personale, sull'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. formulare le proposte di competenza al Consiglio di Amministrazione.

## **1.2 Definizione del ruolo del Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- a) definisce, anche sulla base delle proposte del Direttore Generale, gli indirizzi della politica di remunerazione del personale e le riasamina con periodicità almeno annuale;
- b) sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci le politiche di remunerazione del personale e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, i criteri per la determinazione dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (tenendo conto, fra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso), ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- c) sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci la determinazione dei compensi spettanti ai membri del medesimo Consiglio di Amministrazione a norma dello statuto aziendale e nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate dalla medesima Assemblea dei soci;
- d) fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le prescritte informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale e sui risultati dei relativi controlli;

- e) stabilisce, sentito il Collegio Sindacale e nell'ambito dell'importo complessivo fissato dall'Assemblea dei soci, il compenso annuo variabile spettante ai membri dello stesso Consiglio di Amministrazione;
- f) determina, su proposta del Direttore Generale, sia lo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare, compatibilmente con il livello di adeguatezza patrimoniale della Banca, a sistemi di incentivazione ("bonus pool") - ad esclusione di quello complessivamente stabilito dall'Assemblea dei soci per i membri dello stesso Consiglio di Amministrazione - sia, per ciascuna delle categorie di personale, l'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie;
- g) verifica la sussistenza delle condizioni di accesso al "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari delle categorie di personale;
- h) determina la soglia di tolleranza, condizione minima per l'accesso al "bonus annuale" ("indicatore di sostenibilità della Banca"), nonché le ulteriori condizioni per l'accesso al medesimo "bonus annuale", di cui alla successiva fase 4 "caratteristiche del sistema di remunerazione" (aspetto 4.3., numeri 1) e 3);
- i) determina con riferimento al personale della Banca le erogazioni legate alla permanenza in azienda ("retention bonus"), quelle da attribuire in via eccezionale ai neo-assunti solamente per il primo anno ("welcome bonus") e i compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea dei soci;
- j) definisce, su proposta del Direttore Generale, gli emolumenti relativi ad eventuali componenti la Direzione Generale.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. definire gli indirizzi della politica di remunerazione del personale;
- b. formulare le proposte di competenza all'Assemblea dei soci;
- c. fornire le prescritte informative all'Assemblea dei soci;
- d. stabilire, sentito il Collegio Sindacale e nell'ambito dell'importo complessivo fissato dall'Assemblea dei soci, il compenso annuo variabile spettante ai membri dello stesso Consiglio di Amministrazione;
- e. determinare lo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare a sistemi di incentivazione e l'importo del "bonus annuale" del personale;
- f. verificare la sussistenza delle condizioni di accesso al "bonus annuale" del personale della Banca
- g. determinare il valore soglia dell'indicatore di sostenibilità della Banca e le ulteriori condizioni per l'accesso al "bonus annuale";

- h. determinare le erogazioni da attribuire in via eccezionale ai neo-assunti e i compensi nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea dei soci;
- i. definire gli emolumenti relativi ad eventuali componenti la Direzione Generale.

### **1.3 Definizione del ruolo dell'Assemblea dei soci**

L'Assemblea dei soci:

- a) delibera i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione a norma dello statuto aziendale, ivi incluso l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("bonus pool") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua dei Consiglieri, e nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate dalla medesima Assemblea dei soci, comprese le medaglie di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio stesso e del Comitato Esecutivo e di eventuali altri Comitati Consiliari;
- b) approva e riesamina con periodicità annuale le politiche di remunerazione del personale e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato nonché i criteri per la determinazione dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (tenendo conto, fra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso) ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile e dalle disposizioni di vigilanza tempo per tempo vigenti;
- c) approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. deliberare i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("bonus pool") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua dei Consiglieri e le medaglie di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio stesso e del Comitato Esecutivo e di eventuali altri Comitati Consiliari;
- b. approvare e riesaminare con periodicità annuale le politiche di remunerazione del personale e dei collaboratori esterni nonché i criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica;
- c. approvare gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

## **2. Processi di controllo delle politiche di remunerazione**

### **2.1 Ruolo delle Funzioni di Conformità e di Revisione Interna**

Il processo di controllo del sistema di remunerazione del personale è così regolato:

- a) controllo di conformità normativa, demandato alla Funzione di Conformità, che provvede a verificare la coerenza delle disposizioni contenute nel presente documento con quanto previsto dalle prescrizioni di legge e di vigilanza e da quelle dello statuto aziendale;
- b) controlli di conformità operativa, demandati alla Funzione di Conformità e diretti a verificare la conformità operativa dei processi, che espongono la Banca a rischi legali e reputazionali, indicati anno per anno dal Consiglio di Amministrazione e di cui alla successiva fase 4 “caratteristiche del sistema di remunerazione” (aspetto 4.3., numero 3). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati fra le attività svolte e quelle previste nei predetti processi, nonché sulla base della significatività degli stessi scostamenti, la predetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto;
- c) attività di revisione interna, demandata alla Funzione di Revisione Interna, la quale provvede a verificare il concreto svolgimento del controllo di conformità normativa da parte della Funzione di Conformità di cui al precedente punto a). La stessa Funzione di Revisione Interna provvede a verificare il concreto svolgimento della conformità operativa dei processi da parte della Funzione di Conformità di cui al precedente punto b). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati e della loro significatività, la predetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto.  
Inoltre, la Funzione di Revisione Interna provvede a verificare la conformità operativa delle attività svolte per l'attuazione delle politiche di remunerazione con le medesime attività previste dalle prescrizioni di legge e di vigilanza di cui al precedente punto a). Sulla base degli scostamenti eventualmente rilevati e della loro significatività, la suddetta Funzione provvede a formulare un giudizio di rischio di conformità articolato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto.

Le Funzioni di Conformità e di Revisione Interna, per quanto di rispettiva competenza, portano a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, entro la data di approvazione del bilancio di esercizio da parte dell'assemblea dei soci, i risultati delle verifiche indicate nei precedenti punti a), b) e c).

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. effettuare i controlli di conformità normativa di competenza della Funzione di Conformità;

- b. effettuare i controlli di conformità operativa di competenza della Funzione di Conformità;
- c. formulare i giudizi di rischio di conformità di competenza della Funzione di Conformità;
- d. effettuare i controlli di revisione interna di competenza della Funzione di Revisione Interna;
- e. formulare i giudizi di rischio di conformità di competenza della Funzione di Revisione Interna;
- f. sottoporre al Consiglio di Amministrazione i risultati delle verifiche di competenza delle Funzioni di Conformità e di Revisione Interna.

## **2.2 Ruolo del Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale verifica, sentita anche la revisione contabile e avvalendosi delle Funzioni aziendali di controllo, la conformità operativa relativamente ai processi di pertinenza dei componenti degli organi di supervisione strategica e di gestione.

Inoltre, il Collegio Sindacale verifica la conformità operativa dei processi di competenza delle singole Funzioni aziendali di controllo.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. verificare la conformità operativa dei processi di pertinenza dei componenti degli organi di supervisione strategica e di gestione;
- b. verificare la conformità operativa dei processi di competenza delle singole Funzioni aziendali di controllo.

## **2.3 Ruolo del Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione valuta la rilevanza delle eventuali carenze emerse dal processo di controllo innanzi descritto, ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. valutare la rilevanza delle carenze eventualmente emerse dal processo di controllo;
- b. provvedere alle tempestive informative per la Banca d'Italia sulle eventuali carenze emerse dal processo di controllo.

## **3. Identificazione del personale più rilevante destinatario di remunerazione variabile**

Ai fini del riconoscimento della componente variabile della remunerazione, l'identificazione del "personale più rilevante", ossia delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante

sul profilo di rischio della Banca, è basata sulle caratteristiche operative e organizzative della Banca stessa e delle sue singole componenti e del livello di rischio apportato da ciascuna di esse.

Il processo di individuazione del "personale più rilevante" è basato sulla ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative ecc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione dei rischi, conformemente ai criteri qualitativi e quantitativi fissati dal Regolamento delegato UE n. 604/2014.

Sulla base dei suddetti criteri sono comunque identificate quale "personale più rilevante" le seguenti categorie di personale:

- a) Consiglieri di amministrazione;
- b) Direttore Generale;
- c) Vice Direttori Generali
- d) Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo;

Il personale della Banca che non rientra nelle sopra indicate categorie configura il restante personale (non rilevante).

La Funzione di Conformità verifica che tutte le attività sopra descritte siano conformi alla vigente normativa di vigilanza.

La Funzione di Revisione Interna verifica la corretta attuazione del processo rispetto a quanto definito.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. individuare il "personale più rilevante";
- b. verificare la conformità operativa delle anzidette attività;
- c. verificare la corretta attuazione del processo rispetto a quanto definito.

#### **4. Caratteristiche del sistema di remunerazione**

##### **4.1 Componenti della remunerazione**

Il sistema di remunerazione del personale della Banca è articolato nelle seguenti componenti:

- 1) una componente fissa di remunerazione, determinata:

- i) per i membri del Consiglio di Amministrazione, dall'Assemblea dei soci a norma dello statuto aziendale;
  - ii) per il Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dal contratto individuale di lavoro;
  - iii) per il restante personale (rilevante e non rilevante), dai relativi contratti di lavoro (collettivi e/o individuali);
- 2) una componente variabile della remunerazione ("bonus annuale"), determinata:
- i) per i membri del Consiglio di Amministrazione, dal medesimo Consiglio a norma dello statuto aziendale e sentito il Collegio Sindacale nell'ambito dell'importo complessivo fissato dall'Assemblea dei soci e che non può essere superiore al 10% della media dell'utile netto risultante dai bilanci relativi ai tre esercizi precedenti a quello di riferimento;
  - ii) per il Direttore Generale, e i Vice Direttori Generali dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dal contratto individuale di lavoro. A tale fine all'importo del "bonus annuo" previsto nel predetto contratto individuale di lavoro deve essere applicato un fattore correttivo dato dal rapporto percentuale fra l'utile d'esercizio e l'utile previsto nel "budget" relativo al medesimo esercizio. I fattori correttivi sono riportati nella tabella seguente:

<b>Rapporto Utile d'esercizio/ Utile budget</b>	<b>Fattore correttivo da moltiplicare per il "bonus annuo"</b>
< 70%	0%
≥ 70% e < 90%	80% del rapporto Utile d'esercizio/Utile budget
≥ 90% e < 100%	Stessa % del rapporto Utile d'esercizio/Utile budget
≥ 100%	100%

- iii) per il restante personale (rilevante e non rilevante), dal Consiglio di Amministrazione.

L'anzidetta componente variabile della remunerazione non può formare oggetto di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti, che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell'inerente meccanismo retributivo.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale allo stesso attribuito ed è determinato "ex ante" in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Direttore Generale), salva diversa decisione adottata dalla relativa Assemblea dei soci - se previsto dallo statuto - su proposta

dell'organo con funzione di supervisione strategica e con gli specifici "quorum" costitutivi e deliberativi prescritti dalle pertinenti disposizioni di vigilanza<sup>3</sup>.

Se la Banca beneficia di aiuti di Stato, alle categorie di "personale più rilevante" indicate nei punti a) e b) della precedente fase 3 "identificazione del personale più rilevante della Banca destinatario di remunerazione variabile" non viene riconosciuto nessun "bonus", salvo che ciò non sia giustificato<sup>4 5</sup>.

Sono vietate tutte le forme di remunerazione dirette a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di "malus" o di "claw-back" analoghi a quelli previsti nel successivo aspetto 4.6) derivanti da precedenti impieghi.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. definire la componente fissa della remunerazione per il personale più rilevante;
- b. definire la componente variabile della remunerazione per il personale rilevante e non rilevante;
- c. vietare che la componente variabile della remunerazione formi oggetto di strategie di copertura o di assicurazione;
- d. assicurare che l'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione sia coerente con il suo ruolo e non superiore alla remunerazione fissa del vertice dell'organo con funzione di gestione;
- e. escludere la componente variabile della remunerazione per i Consiglieri e il Direttore Generale, se la Banca beneficia di "aiuti di Stato";
- f. vietare le forme di remunerazione dirette a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi.

#### **4.2 Misura della componente variabile della remunerazione annua**

Per le forme di remunerazione variabile previste per il "personale più rilevante" l'importo su base annua delle stesse non può superare il limite del 100% della RAL, salvo che per il "personale più rilevante" appartenente alle Funzioni aziendali di controllo per il quale il limite massimo è pari al 30%.

Eventuali erogazioni attribuite in via eccezionale al personale neo-assunto limitatamente al primo anno di impiego ("welcome bonus") concorrono alla determinazione degli anzidetti limiti del 100% e del 30% della

---

<sup>3</sup> Cfr. circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia, parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione III, paragrafo 3.

<sup>4</sup> Come ad esempio nel caso di esponenti aziendali che abbiano sostituito quelli in carica quando sono stati acquisiti gli aiuti di Stato.

<sup>5</sup> Inoltre, la remunerazione variabile è rigorosamente limitata, per tutto il personale, in percentuale del risultato netto della gestione quando essa non è compatibile con il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione e con un'uscita tempestiva dal sostegno pubblico.

RAL per il primo anno, ma non sono sottoposti alle prescrizioni di cui ai successivi aspetti 4.3, 4.4 e 4.5. I compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ("golden parachute") di cui al successivo aspetto 4.6 non vanno invece computati nel calcolo dei richiamati limiti.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. verificare il rispetto dei limiti massimi in rapporto alla RAL delle forme di remunerazione variabile delle varie categorie di personale.

### **4.3 Collegamento tra bonus annuale e risultati**

Il "bonus annuale" viene riconosciuto ai Consiglieri, al Direttore Generale, ai Vice Direttori Generali e al restante personale (rilevante e non rilevante) subordinatamente al rispetto integrale delle condizioni di accesso ("cancelli di accesso") di seguito indicate:

- 1) per qualsiasi categoria di personale, di un indicatore di sostenibilità della Banca consistente nella previsione di un utile<sup>6</sup> nel conto economico del "budget" dell'esercizio di riferimento e nel conseguimento del medesimo utile per un importo pari ad almeno il 70% del suo valore previsto;
- 2) per qualsiasi categoria di personale, della permanenza del rapporto di lavoro<sup>7</sup>;

per qualsiasi categoria di personale ad esclusione di quello "più rilevante" delle Funzioni aziendali di controllo, di un indicatore di adeguatezza patrimoniale, rappresentato dal "TOTAL CAPITAL RATIO" di misura pari o superiore al valore indicato nel RAF diminuito di un punto

- 3) per qualsiasi categoria di personale, del giudizio di rischio di conformità operativa in prevalenza basso o basso formulato:
  - a. dalla Funzione di conformità sui processi, o su parte degli stessi, di pertinenza di ciascun beneficiario dei "bonus" diverso da quelli di cui al successivo punto b.;
  - b. dal Collegio Sindacale sui processi definitivi di pertinenza del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e delle Funzioni aziendali di controllo;

---

<sup>6</sup> "Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte" (voce 250 del conto economico) al netto dei proventi da riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al "fair value" di proprie passività.

<sup>7</sup> Salvo il caso di quiescenza, "mortis causa" e previsioni specifiche contenute in contratti individuali.

Nel caso di mancato rispetto, per un determinato anno di riferimento, anche di uno solo dei suddetti cancelli di accesso il "bonus annuale" non viene riconosciuto. Resta, in ogni caso, escluso dall'erogazione del bonus il personale:

- a. al quale siano irrogati provvedimenti disciplinari;
- b. con valutazione dei comportamenti che presenti il giudizio di sintesi "insufficiente";
- c. cessato in corso d'anno.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. riconoscere il "bonus annuale" solo subordinatamente al rispetto integrale dei "cancelli di accesso";

#### **4.4 Assegnazione e ripartizione dei bonus al restante personale**

L'importo del "bonus annuale" - pari al 3% del risultato d'esercizio fino ad un importo massimo di euro 30.000 (trentamila) e corretto secondo i medesimi fattori indicati alla lettera ii, del punto 2 del precedente aspetto 4.1"Componenti della remunerazione") - è assegnato al restante personale ed è distinto in due componenti

In sintesi, il bonus annuale si compone di:

- a) una quota "fissa" pari al 50% del totale, collegata al ruolo svolto da parte del personale nell'ambito aziendale;
- b) una quota variabile pari al 50% del totale, subordinata ad un giudizio di valutazione del personale almeno pari a "sufficiente" nonché collegata al raggiungimento di determinati obiettivi con appositi pesi suddivisi per ruoli.

I predetti parametri di riferimento sia per il riconoscimento della quota fissa (ruolo) sia per il riconoscimento della quota variabile (giudizio e obiettivi) sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. riconoscimento del bonus al personale rilevante secondo le restrizioni disciplinate;
- b. riconoscimento del bonus al restante personale secondo le restrizioni disciplinate;
- c. suddivisione e assegnazione del bonus nella quota fissa e variabile.

#### **4.5 Liquidazione dei bonus**

L'importo del "bonus annuale" riconosciuto al "personale più rilevante" viene liquidato in denaro ed è suddiviso in:

- c) una quota "up-front" dell'80%, da corrispondere entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento;
- d) una quota corrispondente al residuo 20%, differita all'anno successivo a quello di corresponsione della quota "up-front" e da corrispondere a sua volta entro il primo semestre dell'anno di differimento.

L'importo del "bonus annuale" riconosciuto al restante personale (non rilevante) viene liquidato in denaro e in un'unica soluzione entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- d. riconoscere il "bonus annuale" al personale più rilevante in una quota "up-front" dell'80% (entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento) e una quota differita corrispondente al residuo 20% (entro il primo semestre dell'anno di differimento);
- e. riconoscere il "bonus annuale" al restante personale (non rilevante) in un'unica soluzione (entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento);

#### **4.6 Meccanismi di malus e di claw-back**

Il sistema di correzione "ex-post" rappresentato dalla clausola di "malus" è un meccanismo che opera nel periodo di differimento, prima della loro corresponsione, della quota posticipata del "bonus annuale".

In base alla clausola di "malus" la corresponsione della quota differita del predetto "bonus annuale" è sottoposta al rispetto di tutti i cancelli di accesso di cui al precedente aspetto 4.3 e dei relativi valori soglia previsti per l'anno precedente quello di corresponsione. Pertanto, se per un determinato anno anche uno solo dei predetti cancelli di accesso non è rispettato, la pertinente quota differita del "bonus" non viene corrisposta.

Il suddetto meccanismo di "malus", con il conseguente impedimento a corrispondere la quota differita del "bonus", agisce anche nei seguenti casi:

- i) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;

- ii) violazioni degli obblighi imposti dall'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dall'articolo 53, commi 4 e seguenti, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- iii) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Nei predetti casi i), ii) e iii) devono essere anche restituite tutte le quote "up-front" e differita già corrisposte del "bonus" (clausola di "claw-back").

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. applicare il meccanismo di "malus" alla quota differita del "bonus annuale" in tutti i casi previsti;
- b. applicare il meccanismo di "claw-back" alle quote "up-front" e differita già corrisposte del "bonus annuale" in tutti i casi previsti;

#### **4.7 Compensi di fine rapporto**

Per il "personale più rilevante" i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ("golden parachute")<sup>8</sup> sono sottoposti al rispetto dei cancelli di accesso di cui al precedente aspetto 4.3, ad esclusione di quello indicato nel numero 2) di detto aspetto, e dei relativi valori soglia previsti per l'anno precedente quello di attribuzione, nonché alle seguenti disposizioni.

Essi sono suddivisi in:

- a) una quota "up-front" dell'80%, da corrispondere nell'anno di attribuzione;
- b) una quota corrispondente al residuo 20%, differita nell'anno successivo a quello di corresponsione della quota "up-front" e da corrispondere a sua volta nell'anno di differimento.

Si applicano anche i meccanismi di "malus" e di "claw-back" di cui al precedente aspetto 4.5.

Tutte le suddette disposizioni, , non si applicano:

- 1) ai "golden parachute" pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della

---

<sup>8</sup> Rientrano tra i "golden parachute" anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza; ii) l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).

compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a quello previsto dall'inerente normativa di vigilanza; iii) prevedono clausole di "claw-back" che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;

- 2) agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi "ex ante" sui comportamenti del personale; iv) prevedono clausole di "claw-back" che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. riconoscere i compensi di fine rapporto solo subordinatamente al rispetto integrale dei "cancelli di accesso" ad esclusione di quello della permanenza del rapporto di lavoro;
- b. riconoscere i compensi di fine rapporto in una quota "up-front" dell'80% e in una quota differita corrispondente al residuo 20%;
- c. applicare i meccanismi di "malus" e di "claw-back" ai compensi di fine rapporto;
- d. non applicare tutte le disposizioni anzidette, ad eccezione di quella di cui al precedente punto d., ai compensi di fine rapporto connessi con operazioni straordinarie o di ristrutturazione e agli incentivi agli esodi nel rispetto delle condizioni prescritte.

## 5. Assicurazione RC Patrimoniale

La Banca, i membri del consiglio di amministrazione, del collegio sindacali, dell'Organismo di vigilanza ed i dirigenti, sono assicurati contro eventuali perdite derivanti da richieste di risarcimento danno collegata all'esercizio delle rispettive funzioni.

## 5. Informativa sul sistema di remunerazione

La Banca pubblica nel suo sito internet:

- a) le informazioni sulle politiche di remunerazione prescritte dall'articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013;

le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione e del Direttore Generale ai sensi della lettera j del richiamato articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013;

- b) le informazioni sull'attuazione delle politiche di remunerazione del personale della Banca e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, unitamente a quelle da pubblicare in conformità delle disposizioni di vigilanza in materia di governo societario<sup>9</sup>.

La Banca fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le anzidette informazioni fornite al pubblico.

La Banca trasmette alle Autorità di Vigilanza i dati e le informazioni dalle stesse richieste in materia di remunerazione del personale.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

- a. pubblicare nel sito internet della Banca le prescritte informative sul sistema di remunerazione del suo personale;
- b. fornire annualmente all'Assemblea dei soci le medesime informazioni fornite al pubblico;
- c. trasmettere alle Autorità di Vigilanza i dati e le informazioni dalle stesse richieste.

---

<sup>9</sup> Cfr. circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, parte prima, titolo IV, capitolo 1, sezione VII, paragrafo 1.

## **Allegato al regolamento: normativa di riferimento**

Il processo delle politiche di remunerazione 2016 fa riferimento alla seguente normativa:

- regolamento UE 26.6.2013 n. 575 e relativi regolamenti delegati;
- circolare della Banca d'Italia 17.12.2013 n. 285 (“Disposizioni di vigilanza per le banche”).