

**POLICY DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI  
COMPONENTI DEGLI ORGANI DI SUPERVISIONE STRATEGICA,  
GESTIONE E CONTROLLO, E DEL PERSONALE DEL  
GRUPPO BANCARIO BANCA FARMAFACTORING**

---

<b>Data ultima approvazione CDA</b>	27 febbraio 2017
<b>Assemblea dei Soci</b>	9 marzo 2017

---

**Politiche di remunerazione e di incentivazione del Gruppo bancario Banca  
Farmafactoring**

## Sommario

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>2. PRINCIPI GENERALI .....</b>	<b>4</b>
<b>3. DEFINIZIONI.....</b>	<b>5</b>
<b>4. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>9</b>
<b>5. GRUPPO BANCARIO BANCA FARMAFACTORING .....</b>	<b>12</b>
<b>6. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE .....</b>	<b>13</b>
<b>7. ORGANI SOCIALI E ORGANISMO DI VIGILANZA .....</b>	<b>18</b>
7.1 Amministratori .....	18
7.2 Sindaci .....	19
7.3 Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 .....	19
<b>8. PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE.....</b>	<b>20</b>
8.1 Definizione del Personale Più Rilevante e classificazione dei ruoli aziendali .....	22
8.2 Struttura remunerativa per singolo ruolo aziendale.....	23
i) <i>Componente fissa</i> .....	23
ii) <i>Componente variabile</i> .....	24
iii) <i>Benefit</i> .....	28
8.3 Rapporto tra la componente fissa e quella variabile.....	29
8.4 Modalità di erogazione della Remunerazione .....	29
8.5 Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto o di cessazione della carica.....	31
8.6 Meccanismi di correzione <i>ex post (malus e claw back)</i> .....	32
8.7 Procedimento di attivazione dei meccanismi di <i>malus</i> o <i>claw back</i> .....	33
8.8 Clausole di non concorrenza .....	35
8.9 Obblighi di <i>disclosure</i> e di comunicazione alla Banca d'Italia .....	36

## 1. PREMESSA

La presente *“Policy di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo bancario Banca Farmafactoring”* è stata redatta in conformità alle previsioni di cui al Titolo IV, Capitolo 2, delle Disposizioni di vigilanza per le banche, di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente aggiornata (la *“Policy”*).

La Policy ha inoltre recepito quanto previsto dal Regolamento delegato emanato dell'EBA (*European Banking Authority*) riguardo agli RTS (*Regulatory Technical Standards*) per l'identificazione del Personale rilevante, entrato in vigore il 24 giugno 2014.

La Policy è aggiornata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e successivamente sottoposta all'approvazione dell'Assemblea della Capogruppo, nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare.

## 2. PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Banca Farmafactoring (di seguito, anche il “Gruppo”) si ispira ai seguenti principi:

- essere coerente con gli obiettivi e la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l’attività di controllo;
- attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo, valorizzandoli attraverso percorsi di accrescimento professionale;
- improntare i comportamenti alla massima diligenza e correttezza nelle relazioni, in linea con i valori del Gruppo;
- individuare e orientare al raggiungimento di obiettivi:
  - collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto dei rischi,
  - coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese,
  - tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a un’eccessiva assunzione di rischi per il Gruppo e il sistema finanziario nel suo complesso.

Nella definizione delle politiche di remunerazione si è tenuto conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa – del modello di *business* del Gruppo e dei conseguenti livelli di rischio ai quali lo stesso può risultare esposto.

Obiettivo ultimo è pervenire, nell’interesse degli *stakeholder*, a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali corretti per tenere conto dei rischi assunti dal Gruppo, e, in particolare, con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un’eccessiva assunzione dei rischi per il Gruppo.


### 3. DEFINIZIONI

<b><i>Amministratore Delegato</i></b>	l'“organo con funzione di gestione” della Capogruppo, ovvero il componente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo al quale sono delegati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo i compiti di gestione corrente, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica.
<b><i>Banca o Capogruppo:</i></b>	Banca Farmafactoring S.p.A., capogruppo del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring.
<b><i>Beneficio pensionistico discrezionale:</i></b>	il beneficio accordato, al Personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla Banca o da altre società del Gruppo per la generalità dei dipendenti.
<b><i>Bonus</i></b>	premio monetario che rientra nella remunerazione variabile, viene erogato quale corrispettivo in base ai risultati conseguiti nell'ambito del sistema incentivante adottato dalla Banca o quale compenso finalizzato alla <i>retention</i> di risorse.
<b><i>Circolare n. 285:</i></b>	il 7° aggiornamento della Circolare n. 285 della Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 “Disposizioni di Vigilanza per le Banche”, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2.
<b><i>Dirigente:</i></b>	per la Banca, in Italia, si fa riferimento a quanto stabilito dalla normativa di riferimento e dalla contrattazione collettiva. L'omologa qualifica è prevista, nella stessa misura, nelle società Controllate.
<b><i>Executive:</i></b>	i ruoli responsabili di unità organizzative articolate o ad alto contenuto professionale che riportano

	all'Amministratore Delegato o a <i>Senior Executive</i> , contribuiscono significativamente e con ampie autonomie al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza o forniscono supporto/consulenza qualificata alla Direzione e al resto dell'organizzazione. Possono rientrare fra il Personale Più Rilevante. Gli <i>Executive</i> sono identificati da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
<b>Funzioni Aziendali di Controllo:</b>	le Funzioni Aziendali di Controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni <sup>1</sup> , cioè la Funzione <i>Internal Audit</i> , la Funzione <i>Risk Management</i> , la Funzione <i>Compliance</i> e, ai fini della presente Policy - come indicato nella Circolare n. 285 - l'U.O. Personale.
<b>Personale:</b>	i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.
<b>Personale Più Rilevante o risk taker:</b>	i soggetti la cui attività professionale ha o può avere impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, come identificati al capitolo 8.1 della Policy.
<b>Piano di Stock Option:</b>	il Piano di Stock Option approvato dal Cda dell' 8 Luglio 2016 e dall'Assemblea del 5 Dicembre 2016.
<b>Policy:</b>	la presente Policy.
<b>Remunerazione:</b>	ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura ( <i>fringe benefits</i> ), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale a Banca Farmafactoring (di seguito, la "Banca")

<sup>1</sup> Cfr. Circolare n. 285.

	<p>o ad altre società del Gruppo. Le principali componenti della Remunerazione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• componente fissa: componente predefinita e certa della Remunerazione;</li> <li>• componente variabile della Remunerazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla <i>performance</i>, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;</li> <li>ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (c.d. <i>golden parachute</i>).</li> </ul> </li> </ul> <p>In particolare, la componente d'incentivazione è l'eventuale componente della Remunerazione che mira a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i risultati effettivi e duraturi del Gruppo e i compensi del Personale, ovvero, in relazione al ruolo e alle responsabilità assunti all'interno della struttura aziendale.</p> <p>Possono non rilevare 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.</p>
<b>Senior Executive:</b>	<p>ruoli che riportano direttamente all'Amministratore Delegato o al Consiglio di Amministrazione, contribuiscono in maniera determinante alla realizzazione</p>

<p><b>Policy</b></p>		
----------------------	--	---

	<p>degli obiettivi strategici del Gruppo, rientrano fra il Personale Più Rilevante, gestiscono in genere <i>budget</i> significativi di risorse umane e/o economiche, nell’ambito di deleghe e procure formali. I <i>Senior Executive</i> sono identificati da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.</p>
<p><b><i>Risk taker</i></b></p>	<p>Vd Personale più rilevante.</p>
<p><b><i>Società Controllate:</i></b></p>	<p>le società facenti parte del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring.</p>
<p><b><i>Statuto:</i></b></p>	<p>lo Statuto sociale della Banca</p>



#### 4. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

I processi di remunerazione e incentivazione costituiscono un elemento chiave dei sistemi di organizzazione e governo societario delle banche, rappresentando uno dei *driver* principali attraverso cui è possibile realizzare gli obiettivi degli *stakeholder*.

Il quadro normativo nazionale e internazionale sulle politiche di remunerazione nel settore bancario ha subito nel corso dell'ultimo decennio una forte evoluzione, portando a una serie di interventi normativi sulla tematica; tale processo è stato prevalentemente indotto dall'acquisita consapevolezza della necessità di giungere a un bilanciamento ponderato tra il fatto che, da un lato, le società si dotino di meccanismi di remunerazione adeguati a trattenere e ad attrarre risorse strategiche per la loro crescita, e che, dall'altro lato, questi meccanismi siano nello stesso tempo proporzionati e coerenti con i risultati conseguiti dall'azienda.

Il contenuto della Circolare n. 285 del 17/12/2013 “*Disposizioni di vigilanza per le banche*”<sup>2</sup>, oltre a essere adottato sulla base degli articoli 53 e 67 del Testo Unico Bancario (TUB) e del Decreto Ministeriale del 27 dicembre 2006, n. 933<sup>3</sup>, recepisce le previsioni contenute nella direttiva europea 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (di seguito, la “CRD 4”) e gli indirizzi elaborati in ambito internazionale (tra cui quelli dell'EBA e dell'FBS).

La CRD 4, reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: *i*) garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; *ii*) gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; *iii*) assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; *iv*) accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; *v*) rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza. A tali obiettivi, si accompagna anche quello di un generale contenimento dei costi operativi, con l'intento di non limitare eccessivamente l'autonomia delle banche e di rispettare il fondamentale principio di proporzionalità.

---

<sup>2</sup> Cfr. Sezione Prima, Titolo IV, Capitolo 2.

<sup>3</sup> Decreto del 27 dicembre 2006, n. 933, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze in qualità di Presidente del CICR, in materia di adeguatezza patrimoniale, contenimento del rischio e informativa al pubblico delle banche e dei gruppi bancari, come modificato dal Decreto del 27 luglio 2011, n. 676, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze in qualità di Presidente del CICR, in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari in conformità con gli indirizzi internazionali e la disciplina europea.

Tale normativa deve essere letta congiuntamente ai *regulatory technical standard* (RTS), emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, sempre ai sensi della CRD 4, che hanno natura vincolante e sono direttamente applicabili a tutti gli Stati membri.

Uno degli aspetti più delicati disciplinati dai *regulatory technical standards* (RTS) è il processo di identificazione del “Personale Più Rilevante”, i c.d. *material risk taker*, cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo. Per l'identificazione del “Personale Più Rilevante” si applicano, infatti, le regole definite con Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604<sup>4</sup>; il processo di identificazione dei *risk taker* deve consentire al Gruppo di graduare l'applicazione dell'intera disciplina sulle remunerazioni in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio del Gruppo.

Si richiamano, altresì, le linee guida emanate dall'EBA (*Guidelines* - GL 2014/7 e 2014/8 del 16 luglio 2014) che, in conformità alla CRD 4, delineano le modalità di raccolta e gli schemi segnaletici che gli intermediari devono utilizzare per la trasmissione delle informazioni, relative ai propri sistemi di remunerazione, alle autorità di vigilanza nazionali che poi curano l'invio all'EBA.

In particolare le linee guida riguardano:

- l'attività di raccolta presso tutte le banche e le imprese di investimento, di informazioni riguardanti gli *high earners*, ossia i soggetti la cui Remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di Euro su base annuale (GL 2014/07, “*Guidelines on the data collection exercise regarding high earners*”);
- la c.d. attività di *benchmarking*, finalizzata a monitorare e confrontare le tendenze e le prassi remunerative – in particolare dei c.d. *risk takers* – in un campione di intermediari europei significativi, selezionato dalle competenti autorità di vigilanza secondo i criteri di rappresentatività forniti dall'EBA (GL 2014/08, “*Guidelines on the remuneration benchmarking exercise*”).

---

<sup>4</sup> Regolamento delegato (UE) n. 604, adottato il 4 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94 della CRD 4 su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

Gli obiettivi che la legislazione comunitaria e nazionale si prefigge con riferimento alle politiche di remunerazione e incentivazione si riflettono nell'identificazione di sistemi di controllo orientati prevalentemente al contenimento dei rischi. Tali presidi prevedono la definizione nelle banche di sistemi retributivi che, oltre a dover essere allineati con gli obiettivi e i valori aziendali, alle strategie di lungo periodo e alle politiche di prudente gestione del rischio, siano caratterizzati da sistemi di incentivazione (basati su strumenti finanziari o collegati alle performance aziendali) coerenti con:

- il quadro di riferimento per la determinazione dei livelli di rischio massimi che il Gruppo intende assumere e, conseguentemente, a cui è possibile ancorare le retribuzioni;
- le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- il capitale e la liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese.

In generale, i sistemi retributivi devono essere strutturati in modo da evitare che gli incentivi risultino in conflitto con l'interesse del Gruppo in un'ottica di lungo periodo.

## 5. GRUPPO BANCARIO BANCA FARMAFACTORING

Il Gruppo Bancario Banca Farmafactoring è composto dalla Capogruppo, Banca Farmafactoring, e dalle Società Controllate.

La Capogruppo esercita le proprie prerogative di direzione e coordinamento al fine di assicurare uniformità alla complessiva gestione del sistema, ivi incluso il sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo di cui alla presente *Policy*.

La Capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione per l'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

Le singole componenti del Gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

Ove la Capogruppo rilevi che le politiche di remunerazione non siano coerenti con gli indirizzi da essa dettati o conformi con la disciplina applicabile, sollecita, con interventi formalizzati, le opportune modifiche.

## 6. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE

Il Gruppo, attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, intende favorire la competitività aziendale nel rispetto del principio della sana e prudente gestione, e rafforzare il governo dell'impresa, garantendo che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto disposto dalle autorità competenti.

Di seguito si richiama il ruolo degli Organi Aziendali e delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo, come specificatamente previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.

Relativamente alle Società Controllate, si fa riferimento per quanto non espressamente riportato all'interno della presente Policy, ai requisiti normativi del Paese di riferimento della Società Controllata stessa e alla struttura di *Governance* adottata.

### Assemblea dei Soci

Oltre alle competenze di legge, lo Statuto di Banca Farmafactoring, con riferimento alle politiche di remunerazione, stabilisce che l'Assemblea Ordinaria:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, ai Sindaci e alla Società di revisione incaricata del controllo contabile;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, e del Personale;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di multiplo della remunerazione fissa annuale, e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- delibera, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale

superiore a 1:1 – ma, comunque non superiore al duecento per cento -, secondo quanto prescritto nelle disposizioni della Banca d'Italia in materia. Tale proposta viene approvata dall'Assemblea:

- i) con il voto favorevole di almeno i due terzi del capitale sociale rappresentato in Assemblea, quando questa è costituita con almeno la metà del capitale sociale, ovvero, quando ciò non accada,
  - ii) con il voto favorevole di almeno i tre quarti del capitale rappresentato in Assemblea, qualunque sia il capitale con cui l'Assemblea è costituita;
- approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, il Piano di Stock Option;
  - prende visione, con frequenza almeno annuale, di un'informativa sulle politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca, e sulla loro attuazione secondo le modalità definite nella normativa di Vigilanza. Tale informativa contiene le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico, in ottemperanza a quanto previsto nella Circolare n. 285.

### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione e incentivazione, ed è responsabile della sua corretta attuazione, assicurando che detta politica sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per l'Amministratore Delegato, gli amministratori investiti di particolari cariche, i Senior Executive, gli Executive, nonché - relativamente alla Capogruppo -, per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo stessa. In particolare, il Consiglio di Amministrazione assicura 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 controlli interni;
- definisce i compensi destinati agli amministratori esecutivi e agli amministratori investiti di particolari cariche, per la Capogruppo;

- definisce a livello di Gruppo, i compensi nonché - su proposta dell'Amministratore Delegato - gli obiettivi annuali, e la relativa valutazione, di: *Senior Executive*, *Executive* che sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, e responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa e dalla presente Policy,
- identifica, sentito il Comitato per le Remunerazioni, i "Dirigenti" della Banca e del Gruppo beneficiari del Piano di Stock Option.

### Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione la revisione della politica di remunerazione e incentivazione;
- definisce e approva il processo operativo di definizione dei criteri alla base del sistema di remunerazione e incentivazione, nel rispetto di quanto stabilito all'interno della Policy;
- definisce la Remunerazione per:
  - gli *Executive* che non sono diretti riporti dell'Amministratore Delegato;
  - il Personale della Banca che non rientri, in termini di Remunerazione, tra le competenze dell'Assemblea e/o del Consiglio di Amministrazione.
- definisce i sistemi di remunerazione per le controllate del Gruppo, entro il limite della normativa locale di riferimento tempo per tempo vigente.
- identifica i dipendenti, non "Dirigenti" della Banca e del Gruppo, beneficiari del Piano di Stock Option.

### Comitato per le Remunerazioni

Il Consiglio di Amministrazione, in data 25 gennaio 2013, ha istituito il Comitato per le Remunerazioni, organo di natura consultiva e propositiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di politiche di remunerazione e incentivazione del Personale. Il Comitato, composto da tre membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, di cui due indipendenti, ha compiti:

- di proposta sui compensi del personale, i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, e
- consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale Più Rilevante e in materia di identificazione dei “Dirigenti” della Banca e del Gruppo beneficiari del Piano di Stock Option.

### **Comitato Controllo e Rischi**

Il Consiglio di Amministrazione, in data 24 luglio 2014, ha istituito il Comitato Rischi successivamente ridenominato Comitato Controllo e Rischi, tra le cui funzioni vi è anche quella di accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione del Gruppo siano coerenti con i livelli di rischio massimi che il Gruppo intende assumere.

### **Funzioni Aziendali di Controllo**

Le Funzioni Aziendali di Controllo, ciascuna per le proprie competenze, assicurano, tra l’altro, la conformità e l’adeguatezza delle politiche di remunerazione adottate dal Gruppo rispetto alla normativa vigente come più sopra specificato.

La Funzione *Compliance* verifica, tra l’altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La Funzione *Risk Management* verifica, tra l’altro, il raggiungimento dei *gate* di accesso alla componente variabile della Remunerazione.


La Funzione *Internal Audit* verifica, tra l’altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche di remunerazione e incentivazione.

### **U.O. Personale**

L’U.O. Personale:

- applica le disposizioni presenti nella Policy traducendole operativamente;
- assicura la corretta applicazione dei criteri e dei parametri del sistema di remunerazione e incentivazione all’interno del Gruppo;
- svolge le analisi di *benchmark* rispetto al mercato del lavoro di riferimento, e le analisi di equità all’interno dell’azienda al fine di determinare:



<b>Policy</b>		
---------------	--	---

- proposte di revisione della Policy;
- revisione del sistema di remunerazione e incentivazione in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dalla Banca;
- coordina il processo di individuazione e definizione del Personale Più Rilevante;
- fornisce supporto al Comitato per le Remunerazioni.

## 7. ORGANI SOCIALI E ORGANISMO DI VIGILANZA

Il sistema di remunerazione degli Organi Sociali si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le disposizioni normative in materia di politica e prassi di remunerazione emanate dalla Banca d'Italia.

### 7.1 Amministratori

#### Tutti gli Amministratori

- sono destinatari di un compenso fissato dall'Assemblea dei Soci oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'esercizio delle loro funzioni;
- per coloro che sono Presidenti di Comitati, può essere determinato dal Consiglio di Amministrazione un compenso aggiuntivo ex art. 2389, terzo comma, c.c.;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile".

In nessun caso gli Amministratori non esecutivi sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili del Gruppo.

#### Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è corrisposta una componente fissa stabilita dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, c.c. determinata *ex ante* e coerente con il ruolo a esso attribuito, in misura non superiore alla remunerazione fissa, annua, lorda percepita dall'Amministratore Delegato.

#### Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato è corrisposta:

- una componente fissa composta da un compenso stabilito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, e da eventuali *benefit*;
- una componente variabile legata al raggiungimento e al superamento dell'obiettivo economico previsto a budget, corretto per il rischio come indicato nel *risk appetite framework*, oltre al mantenimento dei parametri minimi di patrimonio regolamentare e di liquidità. Alla remunerazione variabile si applicano i meccanismi di *malus* e *claw back* di cui al seguente capitolo 8.2.

- una possibile allocazione di stock option in caso di quotazione della Banca

## 7.2 Sindaci

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso stabilito dall'Assemblea dei Soci;
- non sono destinatari di alcuna remunerazione variabile o collegata ai risultati della Banca, del Gruppo;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile".

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

## 7.3 Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001

I componenti dell'Organismo di Vigilanza che non sono dipendenti del Gruppo – a garanzia dell'indipendenza e dell'autonomia della funzione e del diligente espletamento dell'incarico - sono destinatari di un compenso fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle condizioni di mercato e delle responsabilità assunte.

In nessun caso possono percepire una remunerazione variabile legata ai risultati del Gruppo.

## **8. PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE**

Le politiche di remunerazione e di incentivazione del Gruppo sono state definite in coerenza con il principio di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo del Gruppo, prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della Remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento della componente variabile con risultati effettivi e duraturi.

Le politiche di remunerazione e di incentivazione del Gruppo perseguono il duplice obiettivo di attrarre e mantenere, all'interno delle società che lo compongono, soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, e fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle *performance* aziendali.

Il trattamento economico riconosciuto al Personale dipendente è stabilito dagli Organi competenti sulla base della normativa contrattuale applicabile<sup>5</sup>. Esso si compone di una quota fissa, ossia stabile e non aleatoria, e di una quota variabile, che può ridursi o azzerarsi anche in relazione alla dinamica dei risultati economici e patrimoniali del Gruppo. L'incidenza della remunerazione complessiva annua lorda variabile, rispetto alla remunerazione complessiva annua lorda fissa, deve essere opportunamente bilanciata per favorire una corretta propensione verso i risultati, l'efficienza e garantire un'adeguata flessibilità nella struttura dei costi.

Per evitare possibili aggiramenti della normativa applicabile e della politica del Gruppo, la Remunerazione non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive. Il personale della Banca non può avvalersi di strategie di copertura personali né di assicurazioni sulla Remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio, insiti nei meccanismi retributivi.

---

<sup>5</sup>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali e Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali e omologhi contratti collettivi dell'ordinamento spagnolo.

I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto e in una logica di continuità. I parametri utilizzati per determinare la componente variabile della Remunerazione sono ben individuati e condivisi con gli aventi diritto. I criteri su cui si basano le valutazioni sono chiari e predeterminati e il processo decisionale è adeguatamente documentato e reso trasparente a ciascun soggetto interessato.

L'U.O. Personale è la struttura aziendale deputata all'applicazione di quanto stabilito dalla politica di remunerazione attraverso gli strumenti di gestione delle risorse umane, garantendone la sua attuazione a livello di Gruppo.

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti del Gruppo trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle Funzioni Aziendali di Controllo.

In particolare, con cadenza almeno annuale, l'U.O. Personale, in base all'analisi del mercato del lavoro, a evoluzioni organizzative o a indirizzi strategici del Gruppo, verifica la necessità di revisionare le politiche di remunerazione e incentivazione. L'U.O. Personale verifica inoltre il sistema d'incentivazione del Personale, in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati del Gruppo, al fine di tradurre operativamente le disposizioni presenti nella Policy.

L'attuazione delle politiche di remunerazione adottate è soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte della Funzione *Compliance* e della Funzione *Internal Audit*, ciascuna secondo le rispettive competenze, al fine di assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento. In particolare:

- la Funzione *Compliance* esprime una valutazione *ex ante* in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo di riferimento e verifica *ex post*, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice Etico della Banca o di eventuali altri *standard* di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali;

- la Funzione *Internal Audit* verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento.

La pianificazione delle attività delle due Funzioni tiene conto dei citati compiti di verifica. Entrambe le Funzioni devono segnalare eventuali anomalie agli Organi aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle necessarie misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

Gli esiti della verifica condotta dalla Funzione *Internal Audit* sono portati annualmente a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci.

Il processo di formazione delle politiche di remunerazione del Gruppo prevede anche il coinvolgimento di:

- Funzione *Risk Management*: supporta l'identificazione del Personale Più Rilevante fornendo le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico in linea con l'analisi ICAAP, anche a livello consolidato;
- Dipartimento Organizzazione, Sistemi e Personale: supporta l'identificazione del Personale Più Rilevante fornendo le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico in linea con i regolamenti in materia di compiti delle strutture aziendali e delle procedure aziendali;
- Dipartimento Pianificazione, Amministrazione e Controllo: assicura la veridicità e la correttezza dei documenti contabili a supporto della consuntivazione delle *performance* economico-finanziarie.

### **8.1 Definizione del Personale Più Rilevante e classificazione dei ruoli aziendali**

Le politiche di remunerazione e di incentivazione si basano su di un sistema di classificazione dei ruoli aziendali coerente con la definizione di Personale Più Rilevante stabilita dal Gruppo. In particolare, il Gruppo, ha identificato il Personale Più Rilevante, mediante un processo di valutazione – affidato all'U.O. Personale, in collaborazione con l'U.O. Organizzazione e con la Funzione *Risk Management* – effettuato sulla base di quanto previsto dalla normativa vigente, dalla regolamentazione interna del Gruppo, dalle procedure aziendali, dal mansionario e dalle singole procure. Pertanto, tenuto conto dei livelli di autonomia tra i diversi ruoli e dell'impatto degli stessi sul *business*, il Consiglio di Amministrazione identifica, con apposita delibera, il Personale Più Rilevante.

## 8.2 Struttura remunerativa per singolo ruolo aziendale

La struttura remunerativa prevede un “pacchetto bilanciato” costituito da una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l’ampiezza delle responsabilità, e da una componente di incentivazione, che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi e duraturi del Gruppo nel suo complesso, dell’azienda e dell’individuo.

L’erogazione della componente variabile, sia *up front* che differita, è in ogni caso subordinata al rispetto di parametri reddituali, patrimoniali e di liquidità.

### *i) Componente fissa*

La rilevanza della componente fissa all’interno della Remunerazione complessiva è tale da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di lungo termine e permettere un approccio flessibile all’incentivazione variabile.

In ogni caso tale componente è correlata alle esperienze e alle capacità professionali dei soggetti che operano in azienda.

Le linee di indirizzo delle politiche retributive del Gruppo si basano su alcuni principi cardine, coerenti con il Codice Etico e che possono riassumersi nei principi di:

- ✓ equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presidiate, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera;
- ✓ competitività, intesa come analisi del posizionamento retributivo di ciascuna posizione rispetto agli specifici *benchmark* di mercato;
- ✓ meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;
- ✓ coerenza nel tempo, con riferimento a obiettivi di medio-lungo periodo e alle politiche di gestione del rischio perseguite.

In conseguenza e in applicazione di quanto precede, le linee di indirizzo a valenza generale per la Remunerazione prevedono:

- che la componente fissa della Remunerazione debba risultare equilibrata tra posizioni che hanno complessità, impatto e livelli di responsabilità analoghi;
- che il valore corrisposto rifletta l'esperienza maturata, la competenza acquisita e la *performance* realizzata;
- che la Remunerazione di una posizione sia coerente rispetto al valore delle retribuzioni di mercato per posizioni di analoga complessità, tenuto conto della performance nel ruolo ricoperto.

#### ii) Componente variabile

La componente variabile della Remunerazione è collegata all'attivazione di un sistema di incentivazione basato su due principi:

- sull'assegnazione di obiettivi aziendali legati al raggiungimento di risultati economici e al rispetto dei *gate* individuati e definiti dal Consiglio di Amministrazione. In questo ambito, per l'attivazione del sistema di incentivazione, sono stati individuati opportuni livelli di accesso che possono essere differenziati per paese e linee di *business*, e
- sull'assegnazione di obiettivi individuali (quali-quantitativi). Il *mix* tra obiettivi quantitativi e qualitativi è opportunamente bilanciato in funzione dei ruoli e delle responsabilità del personale avente diritto.

Entro il primo trimestre di ogni anno, in base alle linee guida fornite dall'Amministratore Delegato e attraverso un processo finalizzato al pieno allineamento e alla più ampia condivisione, tutti i responsabili di Unità Organizzative/Funzioni/Dipartimenti comunicano ai propri collaboratori i rispettivi obiettivi quali-quantitativi, in base ai quali, a fine esercizio, verrà valutata la *performance* individuale e sarà determinato l'incentivo a essa collegato. Per quanto riguarda i Senior Executive e gli Executive che sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, gli obiettivi sono da questi individuati con l'Amministratore Delegato, e successivamente sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa e dalla presente Policy, anche con riferimento ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo. Per gli Executive che non sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, gli obiettivi sono determinati da quest'ultimo.

Per quanto riguarda la determinazione di tale *Bonus*, è prevista una prima fase durante la quale, in funzione del conseguimento degli obiettivi individuali, viene determinato l'importo base del



premio; successivamente, al fine di accertare la liquidabilità del *Bonus* maturato, viene effettuata la verifica dei “*gate*” economici, patrimoniali e di liquidità definiti a inizio esercizio. La Banca può inoltre identificare dei parametri aziendali in grado di incrementare il valore del *Bonus* maturato da ciascuno in base alla *performance* individuale. Al momento della verifica dei *gate* di redditività, i costi incrementali derivanti dall’applicazione di tali meccanismi vengono dedotti dai risultati raggiunti in modo da assicurare sempre il pieno autofinanziamento del sistema incentivante. Inoltre, il *Bonus* finale è liquidabile sempre nel rispetto dei vincoli e dei limiti previsti dalla Policy.

Per quanto concerne in particolare i Senior Executive e gli Executive che sono a riporto diretto dell’Amministratore Delegato, gli obiettivi assegnati e la relativa valutazione vengono sottoposti all’approvazione del Consiglio di Amministrazione, il quale si avvale del supporto e del contributo del Comitato per le Remunerazioni.

Il sistema di remunerazione variabile prevede:

A) per il Personale Più Rilevante:

1. un focus su obiettivi annuali per il *bonus*;
2. meccanismi di sostenibilità nel lungo termine anche attraverso l’eventuale assegnazione di *stock options*;
3. per i dipendenti, meccanismi di *retention*.

Relativamente agli obiettivi annuali, è prevista l’applicazione di 3 “*gate*” nell’anno di maturazione, legati al raggiungimento dell’obiettivo economico previsto a budget per l’anno stesso corretto per il rischio, così come previsto nel *Risk Appetite Framework*, associato al rispetto dei limiti di patrimonio e di liquidità:

1. l’indicatore di liquidità adottato è il *Liquidity Coverage Ratio* (LCR), pari al valore minimo previsto tempo per tempo dalla normativa di vigilanza vigente;
2. l’indicatore patrimoniale adottato corrisponde ad un livello di Total Capital Ratio pari almeno al valore determinato a seguito del processo SREP effettuato da parte dell’Autorità di Vigilanza;
3. il parametro di performance individuato è l’EBITDA Risk Adjusted (EBITDA RA); tale parametro è definito come EBITDA al netto di un meccanismo di correzione che

tiene conto dei rischi assunti dal Gruppo, coerentemente con i target patrimoniali definiti nel Risk Appetite Framework e in raccordo con il piano strategico/budget. In particolare:

$$EBITDA^{RA} = EBITDA - (RWA^M * TCR Target * Ke)$$

Dove:

**RWA<sup>M</sup>**: media nell'anno dei *risk weighted asset* totali, consuntivi e di Gruppo<sup>6</sup>;

**TCR Target**: costituito dalla soglia di *risk appetite* definita per il *Total Capital Ratio* (15%). Nel caso di esistenza di un subordinato *eligible Tier 2* il valore TCR Target da applicare nella formula è pari alla differenza tra 15% e la percentuale di *Tier 2* sul RWA del Gruppo;

**Ke**: costo del capitale (coerentemente alle attuali condizioni di mercato è definito pari al 10%).

L'EBITDA<sup>RA</sup> è determinato rispetto alla media mensile degli RWA, calcolati dal Dipartimento Pianificazione, Amministrazione e Controllo sulla base delle chiusure contabili mensili, e attraverso la replica delle attività di consuntivazione prudenziale obbligatorie per le segnalazioni di vigilanza trimestrali.

Per le società controllate, sono previsti “*gate*” addizionali legati alla profittabilità delle singole società.

Per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo il rapporto fra la componente variabile e quella fissa della Remunerazione non deve superare il limite di un terzo. Per costoro l'attribuzione della parte variabile è subordinata (“*gate*”) a obiettivi di sostenibilità aziendale, in particolare al rispetto dei *gate* di patrimonio regolamentare e di liquidità; non sono previste componenti variabili legate a parametri reddituali e componenti non coerenti con i compiti loro assegnati, le relative responsabilità e gli obiettivi raggiunti<sup>7</sup>.

Al fine di garantire una sostenibilità nel lungo termine dei sistemi di remunerazione e incentivazione, il *Bonus* eventualmente maturato, dovrà essere così liquidato:

- il 70% dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea;
- il 30% con un differimento di tre anni dalla sua maturazione. A titolo esemplificativo,

<sup>6</sup> Per RWA si intendono le attività ponderate per il rischio come indicato nella Circolare n. 285.

<sup>7</sup> Le regole e i limiti della componente variabile valgono anche per il personale delle funzioni di controllo presso le Società Controllate, come previsto dalla normativa

per l'esercizio che si chiude il 31.12.2016, la componente variabile differita è soggetta a un ulteriore "gate", determinato dal conseguimento nell'esercizio antecedente il periodo della liquidazione, cioè nell'esercizio chiuso al 31.12.2018, di una redditività positiva al netto del rischio, associata al rispetto dei limiti minimi di patrimonio regolamentari e di liquidità;

- per i dipendenti, in particolare, è richiesta la presenza nel Gruppo al momento della liquidazione.

Non sono ammesse forme di remunerazione variabile garantita, se non in casi eccezionali, per l'assunzione di nuovo Personale e limitatamente al primo anno di impiego. In tal caso non può essere corrisposta più di una volta alla medesima persona e non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile, ma concorre alla determinazione del limite del rapporto tra fisso e variabile della Remunerazione del primo anno.

Retribuzioni legate alla permanenza del Personale, *retention Bonus*, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha la facoltà di attribuire benefici pensionistici discrezionali, così come sopra definiti e previsti nella Circolare n. 285. In questo caso, nell'applicare le disposizioni sulla componente variabile della Remunerazione ai benefici pensionistici discrezionali si osservano i seguenti criteri <sup>8</sup>:

- se il Personale interrompe il rapporto di lavoro prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti in strumenti finanziari, tenuti in custodia dalla Banca per un periodo di cinque anni e sono soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post* in conformità con quanto stabilito al capitolo 8.7. Prima della fine del periodo di differimento, sugli strumenti finanziari di cui al presente capitolo non possono essere corrisposti dividendi o interessi. Conseguentemente, gli interessi e i dividendi eventualmente maturati durante il periodo di differimento, saranno accantonati e corrisposti al termine di tale periodo;
- se il rapporto di lavoro cessa con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti al dipendente sotto forma di strumenti finanziari e

<sup>8</sup> Cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III della Circolare n. 285.

assoggettati a un periodo di *retention* di cinque anni;

- i benefici pensionistici discrezionali non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto di 2:1 tra remunerazione variabile e fissa.

Le suddette regole, e quanto previsto nel successivo capitolo 8.5, non si applicano nel caso di *golden parachute* e incentivi agli esodi, nei termini previsti dal Titolo IV Capitolo 2 Sezione III paragrafo 2.2.3 della Circolare n. 285.

B) per il Restante Personale:

le società del Gruppo applicano, in base alle specifiche caratteristiche dell'organizzazione, agli obiettivi di *business* e al contesto di riferimento, forme di incentivazione, coerentemente con rilevanza e complessità dei ruoli, principi di equità e di allineamento al mercato del lavoro locale e, comunque, nel rispetto delle linee di indirizzo del Gruppo sopra riportate. Detti sistemi di incentivazione, sono comunque coerenti con quanto emerge dal processo che, ogni anno, viene avviato ai fini dell'analisi e valutazione della performance dei dipendenti.

C) per tutto il Personale (incluso il Personale Più Rilevante):

Per la generalità dei dipendenti di Banca Farmafactoring, all'eccezione dei Dirigenti, è previsto un premio aziendale ("VAP") che prevede l'erogazione di un premio monetario in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. Per tutto il Personale è inoltre prevista, in generale, la restituzione/non erogazione della Remunerazione variabile in caso di comportamenti fraudolenti o in violazione del Codice Etico e di quanto previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 sulla base del sistema sanzionatorio vigente.

Si precisa che, per poter maturare la componente variabile della Remunerazione, è previsto che i dipendenti siano tali da almeno 6 mesi, nell'esercizio di riferimento, e, ai fini della liquidazione del *Bonus* maturato, siano presenti nel Gruppo al momento della sua erogazione.

iii) *Benefit*

Per gli *Executive* e i *Senior Executive* del Gruppo è previsto un pacchetto di benefit (tra i quali, a titolo esemplificativo, l'auto aziendale).

Per il restante Personale viene lasciata facoltà a ogni società del Gruppo di stabilire pacchetti di *benefit*, coerentemente con quanto previsto dalla normativa locale, la rilevanza e complessità

dei ruoli ricoperti, principi di equità e di allineamento al mercato del lavoro locale, e comunque nel rispetto delle linee di indirizzo del Gruppo sopra riportate.

### **8.3 Rapporto tra la componente fissa e quella variabile**

La base di calcolo del rapporto tra componente fissa e componente variabile è costituita dalla remunerazione fissa, annua, lorda e dai *benefit* in base al loro valore annuo, lordo ai fini fiscali.

Il limite di incidenza della componente variabile su quella fissa è stato determinato in una logica di remunerazione totale e nel rispetto della normativa vigente, dei principi di continuità con il passato e di coerenza tra i diversi ruoli e responsabilità, senza peraltro tralasciare il confronto con il mercato.

L'Assemblea, ai sensi dello Statuto, in occasione dell'approvazione della politica, ha la facoltà di incrementare fino a un massimo di 2:1 il rapporto fra la componente variabile e la componente fissa della Remunerazione.

### **8.4 Modalità di erogazione della Remunerazione**

La struttura di remunerazione e incentivazione prevede che parte della remunerazione variabile, sia *up front* che differita, venga erogata in forma di strumenti finanziari e mediante azioni proprie della Banca. In base ai parametri attualmente applicabili, anche la parte corrisposta mediante strumenti finanziari concorre al rispetto del limite 2:1, individuato al punto 8.3 che precede nel rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile. Inoltre l'intera componente variabile della remunerazione deve essere bilanciata, per quanto concerne il Personale Più Rilevante, per una quota pari ad almeno il 50%, tra:

- (i) azioni della Banca e strumenti a esse collegati, ivi inclusi il Piano di *stock option*; e
- (ii) ove possibile, gli altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014.

Questa proporzione è applicabile sia alla quota di remunerazione variabile non differita (*up-front*), sia alla parte differita.

La maturazione di diritti connessi agli strumenti finanziari è soggetta a un periodo di valutazione della *performance* che tenga conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. La valutazione della *performance*

avviene in base a parametri quali il Ritorno sul Capitale Aggiustato per il Rischio, associato al rispetto dei requisiti minimi di patrimonio e liquidità regolamentari.

Nel predisporre piani di remunerazione basati su azioni, è necessario assicurare che:

- a) le azioni, le opzioni e ogni altro diritto assegnato agli Amministratori di acquistare azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle azioni abbiano un periodo di *retention* pari ad almeno tre anni;
- b) gli Amministratori mantengano sino al termine del mandato una quota delle azioni assegnate o acquistate attraverso l'esercizio dei diritti di cui al punto a).

Le regole di cui ai punti a) e b) si applicano, in quanto compatibili, anche ai *Senior Executive*.

Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca, gli strumenti previsti dal presente capitolo sono soggetti, con riferimento al Personale Più Rilevante, a un periodo di *retention*. Il periodo di *retention* per gli strumenti finanziari pagati *up-front* non è inferiore a 1 anno<sup>9</sup>. Per gli strumenti finanziari differiti, il periodo di *retention* può essere più breve, tenuto conto che – oltre al periodo di valutazione della *performance* – vi è anche il periodo di differimento. In questi casi, il periodo di *retention* inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta (ovvero, nel caso di assegnazione di opzioni per l'acquisto o sottoscrizione di azioni da quando si verificano le condizioni per l'esercizio dell'opzione).

Prima della fine del periodo di differimento, sugli strumenti finanziari di cui al presente capitolo non possono essere corrisposti dividendi o interessi. Conseguentemente, gli interessi e i dividendi eventualmente maturati durante il periodo di differimento, saranno accantonati e corrisposti al termine di tale periodo.

Le disposizioni relative ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*), di cui al capitolo 8.6 della Policy, sono applicabili anche alla parte di remunerazione variabile erogata in forma di strumenti finanziari.

Piani di incentivazione (cd. *long-term incentive plan*) che si basano su un arco di tempo di valutazione della *performance* pari o superiore a 3 anni, agganciati agli obiettivi e alla durata del piano strategico della Banca, possono includere i meccanismi di correzione nell'arco del

---

<sup>9</sup> Essendo la Banca qualificabile come banca intermedia, ai sensi della Circolare 285, il periodo di *retention*, normalmente non inferiore a 2 anni, può essere ridotto di non più della metà.

periodo di valutazione della *performance* e nel periodo di *retention*.

Nel caso in cui l'Assemblea deliberasse un apposito aumento di capitale gratuito, ovvero attribuisse apposita delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, sarà altresì possibile assegnare gratuitamente ai dipendenti della Banca azioni della medesima nei limiti di cui all'art. 51, comma 2, lett. g) T.U.I.R. ovvero al fine di rispettare, in relazione al Personale Più Rilevante, il rapporto tra la Remunerazione Variabile pagata per cassa e Remunerazione Variabile erogata in strumenti finanziari.

In caso di assegnazione di strumenti di debito subordinato Tier II, il Consiglio di Amministrazione provvederà a disciplinare le regole di maturazione, differimento, *malus* e *claw back* applicabili a tali strumenti, uniformandosi alle linee guida stabilite dalla Policy.

### **8.5 Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto o di cessazione della carica**

Il trattamento applicato in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è quello previsto dai relativi contratti di categoria.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può determinare per il Personale Più Rilevante dei “*golden parachutes*” in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, nel rispetto delle condizioni previste dalla regolamentazione vigente e dei criteri di seguito indicati.

Al fine di determinare tali corrispettivi, sono applicabili gli indicatori quali-quantitativi che riflettono la *performance* realizzata e i rischi assunti dalla persona e dalla Banca, nonché i meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*), nei limiti consentiti dai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche e, comunque, nel rispetto dei limiti e delle prescrizioni delle norme di legge in materia. Ai suddetti corrispettivi, nella parte corrisposta in strumenti finanziari, si applica un periodo di *retention* non inferiore a un anno.

I limiti di cui al Titolo IV Capitolo 2 Sezione 3 par. 2.2.2 della Circolare n. 285 sono fissati come segue: l'importo pattuito può essere un importo assoluto o un multiplo dell'ultima remunerazione fissa, annua, lorda, percepita, con ammontare massimo pari al 400% della medesima (con riferimento all'ultimo anno).

### 8.6 Meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*)

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*), che possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile. I meccanismi di correzione dovranno essere individuati nei limiti consentiti dalla legge e dai contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro, idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

Ai fini del riconoscimento della componente di remunerazione variabile differita, ricorrendo ogni altro presupposto legale e contrattuale, è prevista l'applicazione di un determinato "gate", nell'anno di maturazione del diritto al pagamento, determinato dal conseguimento di una redditività positiva del Gruppo al netto del rischio, associata al rispetto dei limiti di patrimonio e liquidità (condizione di "malus").

Il riconoscimento della parte variabile della Remunerazione viene meno o, se già versata, dev'essere restituita, in presenza di comportamenti individuali dell'interessato, tenuti nell'ambito dell'attività della Banca o comunque dell'attività professionale del medesimo, riconducibili a una o più delle seguenti ipotesi (di seguito, le "Condizioni di *Claw Back*"):

- a) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o per le società del Gruppo; a tale proposito, si specifica che il Consiglio di Amministrazione ha determinato la soglia minima di tale perdita corrispondente al rischio "medio" indicato nella "Mappa Rischi e Controlli", adottata dalla Banca, corrispondente a Euro 1 milione;
- b) con riferimento ad amministratori esecutivi, dirigenti di BFF e *Senior Executive* delle società estere del Gruppo, eventuali Direttori Generali, la perdita di uno o più dei requisiti di cui all'art 26 TUB;
- c) violazione degli obblighi previsti dall'articolo 53, comma 4 e seguenti del TUB da parte dei soggetti ivi indicati, in merito all'assunzione da parte della Banca di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza sulla gestione della Banca o del Gruppo bancario nonché dei soggetti a essi collegati, nonché in situazioni di conflitto d'interesse e/o in violazione delle condizioni e limiti individuati dalla Banca d'Italia ai sensi del citato art. 53 del TUB;
- d) violazione degli obblighi e delle previsioni di cui al Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III



della Circolare n. 285 (es. percepimento indebito di retribuzione);

- e) comportamenti specifici posti in essere con dolo o colpa grave, che hanno determinato danni patrimoniali o d'immagine alla Banca o alle società del Gruppo;
- f) violazione, con dolo o colpa grave, degli obblighi previsti ai sensi del D. Lgs n. 231/2001 o dal Codice Etico adottato dalla Banca;
- g) comportamenti fraudolenti, posti in essere con dolo o colpa grave, attuati ai danni della Banca o delle società del Gruppo.

Se si verifica una Condizione di *Claw Back*, il Consiglio di Amministrazione, nei casi meno gravi, ha la possibilità di determinare una decurtazione proporzionale, anziché il totale azzeramento, della componente variabile interessata. Se la restituzione comporta problemi di quantificazione o se risulta onerosa e non immediata, potrà essere richiesto, in luogo della restituzione, il pagamento di una somma commisurata al valore del beneficio soggetto a *claw back*, salvo l'eventuale maggior danno. L'importo così determinato potrà essere dedotto per compensazione con le remunerazioni e/o le competenze di fine rapporto del beneficiario.

Per l'operatività dei meccanismi di *malus e claw back* rileva il momento in cui viene accertato dalla Banca il fatto che integra il *malus e claw back*, con la procedura indicata al capitolo 8.7.

In ogni caso, la remunerazione variabile non viene riconosciuta in presenza di inadempimenti tali da giustificare il recesso dal rapporto da parte della Banca ai sensi della normativa di legge e della contrattazione collettiva eventualmente applicabile. Inoltre, la risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica non impedisce l'attivazione dei meccanismi di *claw back*, che tengono comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, e dei limiti temporali previsti dalla normativa e dalle prassi localmente applicabili.

### **8.7 Procedimento di attivazione dei meccanismi di *malus o claw back***

L'attivazione dei meccanismi di *malus o claw back* segue un iter disciplinare interno.

La Banca svolge le indagini necessarie per l'accertamento dei fatti che possono comportare l'attivazione dei meccanismi di *malus o claw back*.

Le indagini vengono svolte dal Responsabile della Funzione *Internal Audit*, che si avvale della sua struttura per l'espletamento delle fasi di prima analisi delle informazioni.

Al termine delle indagini la Funzione *Internal Audit* compila una relazione relativa ai fatti oggetto di indagine, alle modalità di segnalazione, allo svolgimento dell'indagine e alle prove eventualmente raccolte (di seguito, la "Relazione"). La Relazione è indirizzata al Responsabile dell'U.O. Personale, al Responsabile della struttura in cui è operativa la persona sotto indagine e all'Amministratore Delegato. Nel caso in cui sia sotto indagine:

- la Responsabile dell'U.O. Personale, la Relazione sarà diretta solo all'Amministratore Delegato;
- un Executive o un Senior Executive, la Relazione sarà diretta solo all'Amministratore Delegato e al Responsabile dell'U.O. Personale;
- l'Amministratore Delegato, la Relazione sarà diretta solo al Presidente del Consiglio di Amministrazione che informa gli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

Il soggetto o i soggetti sopra indicati, destinatari della Relazione, chiedono un parere legale al fine di valutare la rilevanza dei fatti, come accertati dalla Relazione, ai fini dell'attivazione dei meccanismi di *malus* o *claw back*.

Nel caso in cui le informazioni processate vengano ritenute insufficienti o inadeguate alla qualificazione dei fatti come condizioni di *malus* o *claw back*, la Relazione viene archiviata.

Se, viceversa, ne sussistono i presupposti, prima di attivare i meccanismi di *malus* o *claw back*:

(a) nei confronti di un lavoratore subordinato, viene attivato il procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7, L. n. 300/1970 e del contratto collettivo applicabile. Con la comunicazione che conclude il procedimento disciplinare (oppure con separata comunicazione), il soggetto in questione viene informato dell'attivazione dei meccanismi di *malus* o *claw back*;

(b) nei confronti di un soggetto titolare di un rapporto diverso dal lavoro subordinato, o nei confronti di soggetti che non siano più titolari di alcun rapporto con la Banca, viene attivata la seguente procedura:

- (i) i fatti che si assumono idonei ad attivare i meccanismi di *malus* o *claw back* devono essere contestati per iscritto al soggetto interessato, al quale è garantito il diritto di fornire proprie difese per iscritto entro un termine ragionevole e proporzionato alla complessità dei fatti contestati, comunque non inferiore a 5 giorni di calendario;

(ii) una volta sentito l'interessato a sua difesa (oppure decorso il termine assegnato senza che l'interessato abbia presentato le sue difese), l'Amministratore Delegato (o il Consiglio di Amministrazione, se è indagato l'Amministratore Delegato), tenendo informato il Consiglio d'Amministrazione, può procedere con gli eventuali provvedimenti.

La decisione dovrà essere comunicata all'interessato per iscritto e dovrà essere motivata. Si ritiene motivato il provvedimento che richiami i fatti commessi, che individui le norme che si assumono violate e i motivi per cui le difese dell'interessato non possono essere accolte.

### **8.8 Clausole di non concorrenza**

Nel caso in cui il dipendente che rientra nella categoria dei *risk taker* sottoscriva un "patto di non concorrenza" che vincola lo stesso a non legarsi professionalmente a specifiche società per un periodo predeterminato a decorrere dalla data di interruzione del rapporto di lavoro, la società del Gruppo di appartenenza corrisponderà allo stesso una somma, per la cui determinazione si prenderà come base di calcolo la c.d. RAL fissa percepita nell'ultimo anno.

Al fine di determinare il corrispettivo per il patto di non concorrenza sono applicabili gli indicatori quali-quantitativi che riflettono la *performance* realizzata e i rischi assunti dalla persona e dal Gruppo, nonché i meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*), nei limiti consentiti dai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, come previsto dalle disposizioni normative e, comunque, nel rispetto dei limiti e prescrizioni delle norme di legge in materia.

Il versamento del corrispettivo del patto di non concorrenza avviene successivamente alla cessazione del rapporto, durante la vigenza dell'obbligazione "di non fare" assunta dalla persona.

I limiti di cui al Titolo IV Capitolo 2 Sezione 3 par. 2.2.2 del 7° aggiornamento della Circolare n. 285 sono fissati come segue: 120% della remunerazione fissa, annua, lorda; con ammontare massimo pari al 120% della remunerazione fissa, annua, lorda complessiva percepita, compresi i *benefit* (con riferimento all'ultimo anno).

### 8.9 Obblighi di *disclosure* e di comunicazione alla Banca d'Italia.

Ai fini dell'informativa al pubblico, così come previsto dalla Circolare n. 285 che recepisce le previsioni contenute nell'art. 450 del CRR<sup>10</sup>, tra le altre informazioni previste, la Banca pubblica sul proprio sito *web*:

- le informazioni sul collegamento tra remunerazione e *performance*;
- le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- le informazioni quantitative aggregate sulle Remunerazioni, ripartite per linee di attività;
- le informazioni quantitative aggregate sulle Remunerazioni, ripartite per l'alta dirigenza e membri del Personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo;
- il numero di persone remunerate con 1 milione di Euro o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di Euro ripartite in fasce di pagamento di 500.000 Euro, e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di Euro ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di Euro.

Le stesse informazioni rese disponibili al pubblico sono fornite, almeno annualmente, all'Assemblea.

La Banca inoltre, in qualità di Capogruppo, trasmette annualmente, entro il 30 giugno di ogni anno, alla Banca d'Italia le informazioni relative ai c.d. *high earners*, ossia i soggetti la cui Remunerazione totale è pari a 1 milione di Euro su base annua. Qualora il Gruppo, in relazione ai livelli dell'attivo consolidato raggiunto, rientri nel campione di rilevazione avente finalità di *benchmarking* della Banca d'Italia, in attuazione delle linee guida dell'EBA<sup>11</sup>, trasmetterà alla Banca d'Italia, entro il termine sopra richiamato, anche le informazioni relative a: *i*) la Remunerazione di tutto il personale, considerato nel suo complesso; *ii*) i compensi del solo

<sup>10</sup> Regolamento (UE) n. 575/013 del 26 giugno 2013.

<sup>11</sup> Sono sottoposti agli obblighi di rilevazione per finalità di *benchmarking* i gruppi bancari con attivo consolidato superiore a 40 miliardi di euro, nonché, per finalità di vigilanza nazionale, le banche e i gruppi bancari con attivo di bilancio superiore a 3,5 miliardi di euro. L'attivo di bilancio che determina l'obbligo di trasmissione delle informazioni è quello risultante alla fine dell'esercizio precedente a quello cui si riferiscono i dati della rilevazione.

<b>Policy</b>		
---------------	--	---

Personale Più Rilevante , con particolare riguardo alla struttura analitica della remunerazione variabile; *iii*) la numerosità del Personale Più Rilevante suddivisa in fasce di Remunerazione.

Le informazioni, denominate in Euro, si riferiscono all'esercizio precedente all'anno della rilevazione e sono trasmesse alla Banca d'Italia tramite la piattaforma "INFOSTAT".