

Allegato 2 - CDA 2 aprile 2015

Regole per l'attuazione dei sistemi incentivanti

Politiche di Remunerazione ed Incentivazione

INDICE

| | |
|--|---|
| 1. AMBITO DI APPLICAZIONE..... | 3 |
| 2. DETERMINAZIONE DEL MONTEPREMI TEORICO..... | 4 |
| 3. ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEI PARAMETRI DI CORRELAZIONE..... | 5 |
| 4. CONDIZIONI PER L'ATTIVAZIONE DEL SISTEMA INCENTIVANTE..... | 6 |
| 5. MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DEI COMPENSI..... | 6 |



1. AMBITO DI APPLICAZIONE

La Banca ha definito come rientrante nel perimetro di applicazione del sistema incentivante il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale con contratto a tempo indeterminato o determinato, alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di misurazione e ancora in servizio al momento di effettiva erogazione.

Sono sempre escluse dall'applicazione del sistema incentivante le seguenti figure:

- responsabili delle funzioni di controllo interno (conformità, gestione dei rischi, revisione interna, antiriciclaggio, sos)
- responsabile della Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione.

Per tali soggetti i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto e l'eventuale componente variabile concordata è indipendente dal raggiungimento di obiettivi e non supera il 20% della retribuzione annua fissa.

Nel caso, in corso d'anno, di trasferimento di personale tra unità organizzative o promozione, l'erogazione del premio sarà calcolata pro-rata.

L'assegnazione degli obiettivi è graduata (in termini di articolazione, tipologia e peso) in funzione del ruolo ricoperto, dell'inquadramento contrattuale, dell'unità/area organizzativa di riferimento. In particolare è stato individuato i seguenti ambiti rilevanti:

- Direzione Generale
- Vice-Direzione Generale

A tali fini, rileva anche la qualificazione di personale più rilevante. La Banca, coerentemente con quanto disciplinato dalle disposizioni della Banca d'Italia ha proceduto all'identificazione nell'ambito del personale in organico delle figure professionali rientranti nella categoria del cd. **personale più rilevante**. Tale analisi è stata condotta sulla base di un'accurata autovalutazione, tenuto conto dei peculiari profili dimensionali e organizzativi, basata anche sulle mansioni attribuite, sulle deleghe operative, sull'inerenza delle attività svolte nell'effettiva assunzione di rischio aziendale.

Sono stati individuati come risk takers percettori di premio:

- Il Direttore Generale
- Il Vice Direttore Generale (responsabile anche dell'area Amministrativa)

Come anticipato, per tali soggetti la declinazione degli obiettivi e i connessi meccanismi di incentivazione vengono definiti secondo regole specifiche, differenziate rispetto al restante personale, che ancorano la componente di incentivo al conseguimento di obiettivi di contenimento dei rischi sottesi alle attività specifiche e tengono conto del peculiare ruolo nell'assunzione e governo dei rischi aziendali.

La valutazione sottesa all'erogazione al personale più rilevante è particolarmente legata all'apporto dato al raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia quantitativi che qualitativi, da perseguire in modo solidale e partecipativo, orientando il comportamento del personale alla realizzazione dei risultati nel rispetto del modello organizzativo aziendale, del Codice etico e di comportamento, della normativa vigente.

In particolare viene valutato il grado di aderenza ai principi sanciti all'interno del Codice etico e di Comportamento, nonché il rispetto per alcuni principi quali:

- l'onestà, la correttezza e la buona fede, assumendosi le responsabilità che ad essi competono in ragione delle proprie mansioni;
- la trasparenza, trattando le informazioni in proprio possesso con tempestività ed attuando processi di comunicazione ed informazione ispirati a chiarezza, completezza, precisione e condivisione;
- orientamento ai risultati e al cambiamento;
- sviluppo competenze organizzative;
- capacità di guidare il team;
- pensiero strategico.

2. DETERMINAZIONE DEL MONTEPREMI TEORICO

La Banca ha istituito un sistema incentivante legato agli obiettivi realizzati. Tale sistema, parte integrante delle politiche aziendali finalizzate alla messa in opera di un sistema retributivo e di incentivazione coerente con i valori e le strategie aziendali, gli obiettivi, i rischi assunti è redatto in conformità al vigente “Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione della Banca approvato dall’Assemblea dei Soci il 10.05.2015.

Nel rispetto delle disposizioni vigenti, il sistema assicura, tra l’altro, che le forme di retribuzione incentivante collegate alla *performance* aziendale, siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. In particolare, il sistema incentivante è stato definito prevedendo:

- la simmetria rispetto ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca, arrivando all’azzeramento del premio in caso di *performance* inferiori a determinati parametri stabiliti, nonché il vincolo di riconoscimento del premio previa verifica dell’adeguata patrimonializzazione della Banca rispetto ai rischi assunti ed a livelli di liquidità adeguati a fronteggiare le attività intraprese;
- la parametrizzazione a indicatori di misurazione delle *performance* che tengono conto degli specifici profili di rischio connessi all’operatività di riferimento.

Nella fissazione dei risultati da raggiungere, pertanto:

- viene prevista l’adozione di indicatori di *performance* che tengono conto dei rischi attuali o futuri connessi ai risultati prefissati e dei correlati oneri in termini di costo del capitale impiegato e di liquidità necessaria;
- si tiene conto, ove appropriato, anche di criteri non finanziari che contribuiscono alla creazione di valore per la Banca, quali la conformità alla normativa esterna ed interna e l’efficienza della gestione del servizio alla clientela;
- viene assicurato che l’importo complessivo della componente variabile sia basato su un’adeguata combinazione dei risultati ottenuti dal singolo e dei risultati complessivi della Banca.

Trattandosi di una componente variabile, l’erogazione dei premi non deve limitare la capacità della banca di mantenere o raggiungere i propri obiettivi reddituali e un livello di patrimonializzazione adeguato rispetto ai rischi assunti. Pertanto, e ferma restando la condizione di cui al successivo **paragrafo 6**, la maturazione degli emolumenti previsti nel sistema incentivante è strettamente connessa al conseguimento di specifici risultati economici.

La Banca ha identificato, sulla base delle ipotesi di sviluppo operativo e delle connesse evidenze prospettiche di budget, una componente di “extra-utile” (espresso in termini di risultato lordo di gestione - voce 250 del conto economico) che determina la capacità di erogare il sistema incentivante (sistema incentivante auto-liquidante e finalizzato a indirizzare la struttura verso obiettivi sfidanti).

Vincolo all’erogazione è, pertanto, il conseguimento di un utile extra del 5% rispetto all’obiettivo approvato come risultato dell’operatività corrente al lordo delle imposte (voce 250 di conto economico) nel budget d’esercizio deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Al verificarsi di tale condizione, l’ammontare massimo teorico destinato a finanziare le erogazioni previste dall’intero sistema incentivante, che verrà distribuito ai dipendenti, viene individuato nel **30% dell’utile medio conseguito nell’ultimo triennio** (voce 250 di conto economico degli ultimi tre bilanci approvati dall’assemblea). In ogni caso l’ammontare massimo non potrà superare l’utile d’esercizio dell’anno precedente.

Vincolo massimo a tale ammontare teorico è quello funzione del necessario rispetto del vincolo posto all’incidenza della quota variabile su quella fissa della retribuzione, definito per l’intero organico aziendale nel suo complesso e distintamente per talune categorie professionali/ruoli aziendali nelle politiche di remunerazione adottate dalla banca.

Determinato quindi il **montepremi massimo teorico** riveniente dal livello dell’utile medio per la percentuale di relativo riconoscimento ai dipendenti, occorre verificarne la coerenza con il vincolo fissato nelle politiche di remunerazione circa l’incidenza della parte variabile della retribuzione su quella fissa.

La formula di determinazione pertanto fissa il montepremi massimo nella misura pari al valore più basso tra quello derivante dall'applicazione al RAL totale della % massima di incidenza della retribuzione variabile (allegato 2 a) e quello derivante dall'applicazione della % di riconoscimento ai dipendenti in quota parte dell'utile medio triennale.

3. ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI E DEI PARAMETRI DI CORRELAZIONE

La Banca definisce annualmente un insieme di obiettivi - differenziati (per grado e tipologia) a livello di istituto, specifici ambiti organizzativi (*Unità di Business, Uffici, Rete, Filiali, ecc*) dipendente, coerenti con le scelte complessive in termini di strategie, propensione al rischio, obiettivi di lungo periodo, valori aziendali - al cui raggiungimento viene correlato il riconoscimento dei premi individuali.

Tali obiettivi di natura sia quantitativa sia qualitativa, compendati ciascun anno in una "Scheda Obiettivo" (vedi allegato 2 a), sono coerenti con quelli presenti nel piano operativo della banca e strettamente correlati con quelli pluriennali del piano strategico. Gli obiettivi affiancano alle tradizionali misure di *performance* economico-finanziarie e di volume, ulteriori misure obiettivo che riflettono l'esigenza di tenere conto di tutti i rischi assunti, nonché dei livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività aziendali intraprese e programmate.

L'attuale sistema incentivante è dedicato esclusivamente alla Direzione Generale (l'unica che dispone di complete e adeguate leve commerciali / operative) pertanto coinvolge il Direttore e Vice Direttore ed è realizzato a livello d'Istituto (non di singola unità).

Si rinvia all'**Allegato 2 a** per gli opportuni dettagli sui criteri utilizzati per il calcolo del bonus erogabile e per il computo dei meccanismi correttivi correlati agli obiettivi definiti in sede di budget.

L'Allegato costituisce parte integrante del presente documento.

4. CONDIZIONI DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Al fine di garantire che l'erogazione del monte incentivi avvenga in condizioni di sostenibilità e non limiti la capacità aziendale di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, la banca definisce e verifica in ciascun esercizio specifiche condizioni al cui raggiungimento viene subordinata l'erogazione del sistema incentivante. In particolare la Banca ha individuato le seguenti condizioni:

- 1) Il Bonus erogato non può superare per i dirigenti il 33% dell'intero trattamento economico maturato nell'anno di competenza e per gli altri dipendenti il 25%.
- 2) Qualora anche uno solo dei "FATTORI" di calcolo dia valore uguale o minore a zero non sarà corrisposto alcun bonus.
- 3) Il Bonus complessivamente erogato ai dipendenti non può superare il 30% dell'Utile d'Esercizio medio maturato nell'ultimo triennio di riferimento
- 4) Qualora, successivamente all'erogazione del premio, vengano effettuate rettifiche di Bilancio o ICAAP che avrebbero ridotto sensibilmente il calcolo dell'incentivo, i dipendenti rientranti nel personale più rilevante dovranno restituire la parte ricevuta in eccesso (claw back).
- 5) Qualora, nell'anno successivo all'erogazione del premio, la Banca rilevi, in sede di processo ICAAP, una carenza di capitale (I, II pilastro e stress test), i dipendenti rientranti nel personale più rilevante non percepiranno alcun bonus (per l'anno di riferimento ICAAP) e dovranno restituire alla Banca l'intero bonus ricevuto nell'anno precedente (claw back).

Ai sensi del vigente CCNL per i Quadri direttivi e per il personale delle Aree Professionali (v. art. 50), non può essere riconosciuto un incentivo laddove:

- a) con riferimento al bilancio dell'anno immediatamente precedente la Banca non sia in possesso dei requisiti per l'erogazione del "Premio di risultato" previsto dallo stesso CCNL;
- b) nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante, la Banca sia stata oggetto di intervento da parte dei "Fondi di Garanzia" del Credito Cooperativo ovvero, al momento dell'adozione del sistema, la Banca sia in attesa di detto intervento;

c) nell'anno immediatamente precedente all'adozione del sistema incentivante la Banca sia stata destinataria di una delle misure emergenziali di cui all'art. 22, parte terza, del citato CCNL ovvero tali azioni siano state avviate al momento dell'adozione del sistema.

5. MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DEI COMPENSI

Il premio viene imputato al bilancio d'esercizio cui si riferisce, ma viene liquidato secondo i meccanismi di differimento descritti nelle Politiche di remunerazione.

6. CONDIZIONI PER L'ATTIVAZIONE DEL SISTEMA INCENTIVANTE

Al fine di garantire che l'erogazione del monte incentivi avvenga in condizioni di sostenibilità rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limiti la capacità aziendale di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, la banca definisce e verifica in ciascun esercizio specifiche condizioni al cui raggiungimento viene subordinata l'erogazione del sistema incentivante. In particolare, la Banca individua i seguenti valori soglia, espressione sintetica della sostenibilità aziendale, attinenti il profilo della patrimonializzazione e finanziario:

| Parametro | Soglie 31/12/T |
|--|----------------|
| Common equity Tier 1 Capital ratio > | (13,55%) |
| Tier 1 Capital Ratio > | (14,55%) |
| Total Capital Ratio > | (15,55%) |
| Eccedenza patrimoniale su fondi propri | (25%) |
| LCR > | (1,01%) |
| NSFR > | (1,2%) |

La definizione delle soglie riferite a tali parametri viene effettuata con il supporto della Funzione di gestione dei rischi in applicazione della medesima metodologia impiegata dalla Banca per calibrare, in sede RAF, la soglia di *risk tolerance* e/o, limitatamente agli indicatori di natura patrimoniale, la soglia critica adottata per esprimere il giudizio di adeguatezza patrimoniale nell'ambito del processo ICAAP. I valori di tali parametri sono atti ad assicurare comunque - nel caso in cui ricorrano le condizioni per l'attivazione del sistema incentivante - il mantenimento del rispetto del requisito combinato di riserva di capitale.

Tali valutazioni **tengono in considerazione l'evoluzione prospettica dei livelli di capitalizzazione e di liquidità della Banca, in relazione all'evoluzione dei requisiti regolamentari e dell'operatività aziendale, alle operazioni già programmate o ad altre condizioni di contesto a conoscenza della Banca.**

Al verificarsi della richiamata condizione, sarà possibile procedere alla distribuzione del montepremi, secondo le modalità e le regole definite nei precedenti paragrafi.

Nella circostanza in cui alla data di riferimento (31/12 dell'esercizio cui sono riferite le valutazioni del sistema incentivante) il valore consuntivo di uno o più degli indicatori selezionati non soddisfi la soglia adottata si considerano non soddisfatte le condizioni per l'attivazione del sistema incentivante.

Nel caso in cui la Banca sia sottoposta ad amministrazione straordinaria o gestione provvisoria - salvo che i commissari straordinari non ritengano opportuno (per agevolare gli obiettivi di risanamento) confermare in misura comunque significativamente contenuta il riconoscimento e/o l'erogazione di una componente variabile della retribuzione - non si ritengono soddisfatte le condizioni per l'attivazione del sistema incentivante.