

# **Politiche di Remunerazione e Incentivazione**

Politiche 2018

28/03/2018

Documento redatto ai sensi del quadro normativo definito dall'Organo di Vigilanza

## Sommario

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>A – PRINCIPI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA DEL 2018.....</b>	<b>3</b>
<b>B – GOVERNANCE E CONFORMITÀ.....</b>	<b>4</b>
<b>C - LA POLITICA RETRIBUTIVA PER MACRO-GRUPPI.....</b>	<b>5</b>
<b>C1 - ORGANI SOCIALI.....</b>	<b>5</b>
<b>C2 - PERSONALE PIÙ RILEVANTE .....</b>	<b>5</b>
PROCESSO SEGUIDO DALLA BANCA	6
<b>C3 - ALTRO PERSONALE.....</b>	<b>7</b>
<b>C4- RETE AGENZIALE .....</b>	<b>7</b>
<b>D - LA COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>8</b>
<b>D1. COMPONENTE FISSA .....</b>	<b>8</b>
<b>D2. COMPONENTE VARIABILE .....</b>	<b>8</b>
SISTEMA INCENTIVANTE PER OBIETTIVI	9
INTERVENTI UNA TANTUM	10
PREMIO AZIENDALE	10
CONDIZIONI “CANCELLO” PER L’ATTIVAZIONE DEL SISTEMA INCENTIVANTE	10
PREVISIONI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O CESSAZIONE DALLA CARICA	11
<b>D3. ALTRI STRUMENTI DI RETRIBUZIONE .....</b>	<b>12</b>

## Premessa

Il presente documento illustra le linee di politica retributiva e fornisce un' informativa all'Assemblea ai sensi del quadro normativo definito dagli organi di Vigilanza ed in particolare secondo quanto stabilito dal VII Aggiornamento del 18 Novembre 2014, Parte Prima, Titolo IV, capitolo 2 della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 e s.m.i. "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" di Banca d'Italia che recepisce quanto prescritto a livello comunitario dalla CRD IV.

Banca Progetto (anche la Banca) rientra tra i c.d. intermediari minori e può pertanto beneficiare del c.d. principio di proporzionalità, che la esonera dall'obbligo di applicazione di quanto previsto dalla Circolare 285 alla Sezione III, par.2.1, con riferimento a pagamenti differiti, ricorso all'utilizzo di strumenti finanziari e periodi di retention.

Cionondimeno, la Banca fa comunque ricorso al differimento di una parte degli importi variabili erogati al proprio Personale Rilevante, se superiori all'importo di 50.000€, per un periodo di un anno, e in misura del 15% della parte eccedente l'ammontare di 50.000€.

La Banca inoltre non si è dotata di un Comitato per le Remunerazioni, avendo mantenuto le relative funzioni in capo al Consiglio di Amministrazione.

## A – Principi della Politica retributiva del 2018

Il sistema di remunerazione della Banca si ispira ai seguenti principi:

- Creare e valorizzare una cultura orientata al merito e alla performance;
- Attrarre, motivare e trattenere risorse professionalmente qualificate necessarie al raggiungimento degli obiettivi della Banca;
- Assicurare competitività retributiva rispetto al mercato, attraverso il riferimento ad analisi e benchmark di settore, anche al fine di rispondere all'esigenza di consolidare nel lungo periodo l'assetto della Banca;
- Improntare i comportamenti del proprio Personale alla massima etica e correttezza nei rapporti con la clientela;
- Assicurare la conformità delle prassi retributive alle norme di settore siano esse nazionali o internazionali;
- Garantire una logica di prudente gestione;
- Non creare conflitti di interesse, promuovere il rispetto della legge disincentivando qualunque violazione;
- Non creare distorsioni che possano ridurre o disincentivare lo svolgimento delle attività delle Funzioni di Controllo.

La Banca è orientata ad assicurare la sostenibilità economica di lungo periodo del proprio sistema di remunerazione ed incentivazione bilanciando da un lato l'esigenza di contenimento dei costi e dall'altro, l'esigenza di essere competitivi per attrarre e trattenere risorse chiave per la realizzazione del nuovo Piano Industriale, sia per quanto riguarda lo sviluppo del business sia per quanto riguarda il rafforzamento della Governance e del Sistema dei Controlli.

## B – Governance e conformità

Fermo restando quanto previsto dalle normative applicabili, agli Organi Aziendali sono attribuite le seguenti principali responsabilità.

L'Assemblea degli Azionisti approva:

- le Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Banca;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro e di cessazione anticipata dalla carica;
- la determinazione dei compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati.

Il Consiglio di Amministrazione, in qualità di Organo con funzione di supervisione strategica:

- riesamina annualmente le Politiche, le sottopone all'Assemblea degli Azionisti, portandole a conoscenza della struttura aziendale e ne verifica l'applicazione;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione degli Amministratori con incarichi esecutivi e del Direttore Generale, i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, nonché del restante personale;
- svolge le funzioni di Comitato per le Remunerazioni.

L'Amministratore Delegato, in quanto Organo con funzione di gestione:

- propone al Consiglio di Amministrazione i criteri relativi alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del personale, in coerenza con gli indirizzi di Vigilanza, da sottoporre all'Assemblea dei Soci.

Altre funzioni aziendali competenti:

- la definizione delle politiche retributive avviene con il coordinamento della Funzione Risorse Umane;
- la Funzione di Conformità ne verifica la rispondenza al quadro normativo;
- la Funzione Risk Management, è coinvolta nella valutazione periodica degli indicatori di performance e delle "condizioni cancello" (v. oltre);
- la Direzione Amministrazione, Controllo, Tesoreria e Finanza è coinvolta con riferimento alla definizione del "bonus pool" nell'ambito del processo di budget annuale e nella sostenibilità economica delle politiche in relazione agli indicatori di redditività aziendale;
- la Funzione Internal Audit, verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle Disposizioni di Vigilanza.

Come sopra citato, la rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo di riferimento è verificata dalla funzione di Conformità della Banca, cui spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto formale e sostanziale della normativa esterna ed interna e dello Statuto, in modo da contenere i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela, e in tale veste è chiamata ad esprimersi sulla coerenza e correttezza del sistema di remunerazione e incentivazione di Dipendenti e Collaboratori.

Al riguardo si fa presente che la funzione di Conformità, laddove previsti, verifica i piani annuali del sistema incentivante; tale opera di monitoraggio e presidio consente altresì di assicurare il pieno adeguamento delle politiche retributive della Banca alle disposizioni delle Autorità di Vigilanza.

La Banca intende in questo modo proteggere e rafforzare la propria reputazione sul mercato, con i Clienti, con i Soci, con i Dipendenti e con gli altri stakeholder attraverso pratiche e programmi retributivi che evitino conflitti di interesse tra i ruoli, o verso i Clienti.

## C - La Politica Retributiva per Macro-Gruppi

Verranno dettagliati in seguito gli interventi sul Personale, ivi compreso il Personale più Rilevante. Si riportano, di seguito, le descrizioni dei macro gruppi che compongono la totalità dell'organico della Banca.

### C1 - Organi Sociali

La Banca adotta sistemi retributivi che non siano in contrasto con la sana e prudente gestione, né con le strategie di lungo periodo dell'impresa, verificando il rispetto dei livelli di capitale e di liquidità e evitando conflitti di interesse.

In coerenza con tali sistemi, Banca Progetto ha dimensionato la componente di retribuzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale entro importi di entità contenuta e conformi alle esigenze di equilibrio ed economicità gestionale.

Non sono previsti piani di incentivazione o di remunerazione variabile fondati su strumenti finanziari (stock option) e a tale indirizzo Banca Progetto intende conformarsi anche nel prosieguo.

Ai Sindaci e agli Amministratori che ricoprono particolari cariche, vengono inoltre attribuite particolari indennità nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione.

Allo scopo di quantificare tale remunerazione in modo congruo ed adeguato il Consiglio di Amministrazione si attiene ad un complesso di parametri che vengono applicati tenendo conto di un generale principio di equità e proporzionalità:

- importanza dello specifico ruolo e delle collegate responsabilità, legate in modo specifico alla rappresentanza della Società e all'utilizzo della firma sociale;
- effettivo impegno, anche in termini di disponibilità di tempo, che lo svolgimento dell'incarico comporta, sia all'interno che all'esterno della Società;
- situazione economico - patrimoniale della Società e sua proiezione nell'arco temporale di durata dell'incarico;
- confronto con i compensi correnti sul mercato per incarichi della specie in società di analoghe dimensioni e caratteristiche.

Amministratori e Sindaci sono inclusi in coperture assicurative per infortuni e responsabilità civile nel rispetto dei limiti di legge.

Ai Sindaci è preclusa ogni forma di remunerazione variabile, mentre si prevede che al Presidente del Consiglio di Amministrazione - avente un incarico non esecutivo - possa essere erogato un importo variabile, che, ove previsto, sarà determinato ex ante e sarà di importo modesto, in modo da non entrare in contrasto con principi di sana e prudente gestione.

L'eventuale bonus sarà soggetto alle regole applicabili al restante Personale Rilevante.

Non si prevede l'erogazione di importi variabili per gli altri Amministratori con incarico non esecutivo.

### C2 - Personale più Rilevante

La recente evoluzione del quadro normativo in ambito di remunerazione ed incentivazione nel sistema bancario ha interessato anche i criteri per l'individuazione del cosiddetto Personale più Rilevante.

Dal 4 Marzo 2014, il regolamento delegato UE n. 604/2014 ha stabilito requisiti maggiormente specifici per l'individuazione del perimetro in oggetto al fine di omogeneizzare, quanto più possibile, tale categoria.

Nello specifico si tratta di 15 criteri qualitativi e 3 quantitativi: la presenza di anche un solo dei criteri determina l'inclusione nel Personale più Rilevante.

Il perimetro dei soggetti appartenenti al Personale più Rilevante ed eventuali modifiche dello stesso vengono individuati dal Consiglio di Amministrazione, sulla base dei criteri e del processo di seguito descritti.

Gli articoli 3 e 4 degli Standard Tecnici Regolamentati EBA (RTS) descrivono rispettivamente i criteri qualitativi e quantitativi necessari per identificare le categorie di "personale più rilevante".

Il personale che soddisfa uno qualsiasi dei criteri qualitativi è definitivamente identificato come material risk taker: questo perché i criteri qualitativi sono legati ai ruoli e ai poteri decisionali.

Qualora si identifichi il "personale più rilevante" in base ai soli criteri quantitativi, sono possibili esclusioni nei termini e con le modalità previste dalla norma (Articolo 4 del Regolamento).

## Processo seguito dalla Banca

La Banca svolge periodicamente il processo di identificazione del "personale più rilevante" (o risk taker), con un'autovalutazione che tiene conto dei criteri previsti dalla normativa internazionale e nazionale, alla luce delle deleghe di poteri vigenti e dei livelli di rischio effettivamente assunti nell'operatività aziendale.

A questo fine sono stati considerati i seguenti criteri rispetto alle diverse figure rientranti nel perimetro di analisi:

- livello di rischio assunto per la Banca nell'unità organizzativa;
- analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste ed effettive;
- posizionamento gerarchico e funzionale e partecipazione a Comitati interni;
- ammontare e struttura della remunerazione.

Non sono considerati risk taker i soggetti che non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca rispetto a:

- contenuto delle deleghe conferite;
- poteri decisionali nel perimetro degli incarichi loro assegnati;
- attività svolta ed effettiva operatività quotidiana.

Sulla base di tali criteri ritenuti applicabili, è stata effettuata un'analisi delle posizioni aziendali, tenendo in considerazione sia i criteri dettati dal Regolamento UE N.604/2014, che l'effettiva capacità delle singole posizioni aziendali di influenzare il profilo di rischio aziendale, alla luce delle attuali dimensioni e struttura organizzativa aziendali. La valutazione è stata formalizzata in apposita documentazione agli atti della Banca.

Le figure identificate a fronte di questa analisi sono:

- Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- L'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- I responsabili delle Funzioni di Controllo, che ai fini del presente documento includono: Il Compliance Officer (Direttore Legale, Compliance e Societario), l'AML Officer, il Risk Manager (Direttore Risk Management), il Responsabile della Funzione di Revisione Interna (Direttore Internal Audit) e il Responsabile della Funzione Risorse Umane (Direttore Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Generali) ;
- Tutte le altre prime linee identificate sulla base della macro struttura organizzativa approvata dal Consiglio di Amministrazione:
  - Direttore Finance & Credits;
  - Direttore Operations
- Il Responsabile della struttura di valutazione creditizia imprese

Inoltre, in considerazione del modello organizzativo della Banca che prevede di avvalersi per la distribuzione di prodotti e servizi di una rete di collaboratori esterni, è stato incluso nel Personale più Rilevante anche il Coordinatore della Rete Commerciale. In funzione della tempistica legata alla completa operatività della rete e ad esito di una specifica valutazione, potranno essere incluse nel Personale più Rilevante eventuali ulteriori figure della Rete Agenziale della Banca.

### C3 - Altro Personale

Per Altro Personale si intendono tutti coloro che non appartengono ai Macro Gruppi sopra riportati. Anche per l'Altro Personale la remunerazione potrà rientrare nelle forme previste nel Cap. D.

### C4- Rete Agenziale

La Rete Agenziale è composta da Agenti in attività finanziaria/Consulenti finanziari che operano per conto della Banca in qualità di collaboratori esterni e che promuovono e collocano prodotti di terzi e prodotti della Banca. La struttura della Rete Agenziale prevede figure professionali altamente specializzate, iscritte ai relativi albi professionali, alcune delle quali svolgono anche attività di coordinamento e supervisione di altri Agenti in attività finanziaria/Consulenti finanziari.

Le politiche e prassi di remunerazione previste per gli Agenti/Consulenti Finanziari, sono coerenti con le politiche di prudente gestione e con le strategie di medio-lungo periodo, dirette ad assicurare la correttezza dei comportamenti verso la clientela.

In particolare, la remunerazione degli Agenti/Consulenti Finanziari è costituita da provvigioni percentuali determinate ex ante, eventualmente con un tetto massimo (componente "ricorrente") anche per singola operazione o *stock* di volumi in base alle diverse tipologie di prodotto.

Alla componente "ricorrente" può aggiungersi una parte "non ricorrente", con valenza incentivante, rappresentata da un compenso aggiuntivo, variabile (fino ad azzerarsi) in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi qualitativi e quantitativi (formalizzati nei contratti stipulati con gli Agenti e Consulenti Finanziari)/condizioni di accesso determinate ex ante dalla Banca.

In particolare, la remunerazione viene riconosciuta a condizione che non vengano riscontrati indicatori di rischiosità operativa derivanti dall'attività svolta dall'Agente/Consulente Finanziario, rappresentati da:

- artifizi, raggiri, falsi, truffe, furti di identità e contraffazioni;
- gravi o ripetute violazioni degli obblighi/adempimenti normativi (a titolo esemplificativo, in materia di trasparenza, privacy, usura, antiriciclaggio);
- dolo e colpa grave nell'esecuzione dell'incarico;
- sussistenza di un comportamento scorretto o non diligente nei rapporti con la clientela, ovvero nel caso di gravi o ripetute contestazioni e/o reclami riguardanti l'attività svolta dall'Agente/Consulente finanziario o suoi collaboratori.

Infine, nell'ottica di indirizzare l'attività degli Agenti/Consulenti Finanziari al soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle normative di settore, sia per la componente non ricorrente che eventualmente per quella ricorrente sono previsti meccanismi correttivi dei compensi basati principalmente su obiettivi qualitativi ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali.

Per le figure di rete con ruolo di coordinamento/supervisione, la componente sia "ricorrente" sia "non ricorrente" è basata sulla performance dell'intero team di riferimento.

## D - La composizione della Remunerazione

La struttura remunerativa, così come definita dalla Circolare 285 del 17 dicembre 2013 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” di Banca d’Italia, definisce, in sintesi:

- la *Remunerazione* come “ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca. 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”;
- la *Remunerazione Variabile*: “i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, 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; ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. golden parachutes).”

In termini ampi, la remunerazione dei Dipendenti si compone di una parte fissa, di una parte variabile, previste e disciplinate dalla contrattazione collettiva di primo e/o secondo livello, nonché dal contratto individuale di lavoro.

Vengono delineate di seguito le diverse componenti retributive.

### D1. Componente Fissa

La componente fissa della remunerazione è definita in linea con i livelli di mercato ed opportunamente integrata con la componente variabile, più o meno incidente rispetto alla componente fissa a seconda della rilevanza e della posizione ricoperta dal personale, per attrarre le migliori risorse, allinearle sul raggiungimento di obiettivi individuali e aziendali, senza appesantire eccessivamente il livello di costi fissi della Banca.

Nel quadro del budget predefinito, la retribuzione fissa viene assegnata in fase di inserimento del Personale tenendo in considerazione il ruolo ricoperto e il relativo inquadramento, il profilo professionale del candidato, e i benchmark di mercato per la posizione, anche in relazione a benefici accordati al personale su base non discrezionale che rientrano in una politica generale e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi (a titolo esemplificativo, copertura sanitaria, piano previdenziale integrativo, auto aziendale).

Nel corso del rapporto di lavoro, vengono valutati eventuali avanzamenti di livello/categoria contrattuale, o interventi *ad personam* finalizzati a mantenere la retribuzione fissa in linea con le responsabilità del ruolo ricoperto e la qualità della prestazione lavorativa richiesta; tali decisioni vengono basate su considerazioni legate alle prestazioni, al potenziale, alle competenze e alle capacità della risorsa e si inseriscono in un percorso continuativo di valutazione da parte dei responsabili diretti.

I riferimenti primari nelle valutazioni su questa tipologia di interventi sono da una parte i contratti collettivi nazionali e aziendali, e dall’altro i benchmark di mercato.

### D2. Componente Variabile

Coerentemente con quanto stabilito dalla circolare 285 del 17 dicembre 2013 – SEZIONE III - CAPITOLO 2, la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurati al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di risk management (cd. Ex ante risk adjustment); il periodo di valutazione della performance è annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.



L'ammontare complessivo di remunerazione variabile (bonus pool, determinato in fase di budgeting) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi. Il bonus pool è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della banca e di quelli individuali.

La determinazione dell'entità del "bonus pool" si basa su risultati effettivi e duraturi in termini di performance aziendale. In particolare, l'entità del bonus pool è determinata tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di rischio e redditività fissati dal piano industriale.

Il Bonus pool è erogabile a titolo di:

- Bonus correlato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi legati a risultati economico-finanziari e/o quantitativi di altra natura e/o qualitativi. Il sistema incentivante per obiettivi è disciplinato da un apposito regolamento aziendale;
- eventuale Premio Aziendale definito ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale di settore ed erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa;
- eventuali "una tantum" erogate a fronte del raggiungimento di specifici risultati.

Ai fini della componente variabile, concorrono eventuali somme erogate a titolo di "entry bonus" finalizzate a garantire un opportuno livello di competitività all'offerta retributiva. Tali riconoscimenti sono limitati al primo anno di impiego del dipendente, nel rispetto dei requisiti prudenziali.

## Sistema Incentivante per Obiettivi

La parte variabile è legata alle performance individuali del Personale e a quelle della Banca, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia.

La Banca adotta un sistema di incentivazione che prevede la possibile erogazione di un importo economico - variabile di anno in anno in base ad una valutazione quali-quantitativa della prestazione del collaboratore - a condizione che siano rispettati in tutto o in parte a seconda dei casi, gli indicatori di patrimonializzazione, economicità e liquidità, come meglio specificati in seguito.

Per quanto riguarda la possibile erogazione della parte variabile (bonus), questa viene calcolata come percentuale della Componente Fissa, in misura diversa a seconda del ruolo ricoperto e dell'inquadramento e comunque, sempre a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati.

La componente variabile dell'Amministratore Delegato (e Direttore Generale) è stata fissata nella misura massima del rapporto 1:1.

Nell'ambito di quanto approvato dall'Assemblea degli Azionisti (rapporto massimo tra la componente fissa e quella variabile della retribuzione pari 1:1), per il Personale Dirigente la percentuale massima della parte variabile erogabile non potrà superare il 50% della retribuzione fissa mentre per il Personale non Dirigente, non potrà superare il 30%.

Erogazioni superiori a tali percentuali nei limiti del rapporto 1:1 saranno possibili solo se deliberate dal Consiglio di Amministrazione, di norma su raccomandazione dell'Amministratore Delegato, sempre tenendo conto di benchmark di mercato e del livello di impegno previsto per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Per i Responsabili delle Funzioni di Controllo, resta ferma l'osservanza di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per tempo vigenti in materia di retribuzione variabile.

L'effettiva erogazione degli importi terrà in considerazione i risultati economici aziendali, e la coerenza con la dotazione patrimoniale e la liquidità della Banca, e potrà ridursi o azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi assunti.

Il sistema di incentivazione della Banca è parte di un più ampio processo di gestione delle performance formalizzato attraverso una specifica procedura: si tratta di un processo nell'ambito del quale sono definiti tempi, fasi e attori e attraverso il quale gli obiettivi vengono assegnati, in base al ruolo ricoperto, "a cascata" (top-down) a partire dal vertice aziendale su tutta la struttura organizzativa. La valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati (valutazione quantitativa), insieme con una valutazione dei comportamenti agiti (valutazione qualitativa) durante il periodo di osservazione della performance consentono di giungere ad una valutazione sintetica delle prestazioni di ogni collaboratore, che costituisce la base per definire azioni di formazione, sviluppo, job rotation e compensation (sulla retribuzione fissa e variabile).

## Interventi Una Tantum

Gli interventi economici sotto forma di una tantum hanno natura di elemento non ripetibile o straordinario con la finalità di riconoscere il merito individuale a fronte di specifici risultati raggiunti, tenendo conto di riscontri oggettivi o attraverso le valutazioni professionali espresse, anche in relazione alla peculiare fase di start up della Banca.

## Premio Aziendale

Il contratto collettivo del credito definisce le linee guida per la contrattazione di secondo livello. Tra le materie demandate alla contrattazione di secondo livello è previsto anche il premio aziendale.

Il riconoscimento di tale premio è subordinato al raggiungimento di un risultato delle attività ordinarie positivo o in pareggio e non viene attribuito in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

L'entità del premio, qualora spettante, può essere parametrata su indicatori di produttività, redditività, efficienza, qualità, rischiosità o struttura, con l'obiettivo di migliorare la produttività del lavoro, la qualità, o gli indicatori di competitività aziendale.

Al momento dell'approvazione delle presenti politiche non sono in essere accordi che prevedano l'erogazione di premi aziendali.

## Condizioni "cancello" per l'attivazione del sistema incentivante

L'effettiva erogazione degli importi previsti dal sistema incentivante è subordinata al soddisfacimento dei seguenti indicatori:

### Adeguatezza patrimoniale

Total capital ratio  $\geq$  obiettivo di rischio (risk appetite) come da RAF tempo per tempo vigente

### Liquidità

Liquidity Coverage Ratio  $\geq$  obiettivo di rischio (risk appetite) come da RAF tempo per tempo vigente

### MdIRA

$\geq$  90% obiettivo di budget (mln €)

Qualora una delle condizioni (da considerarsi indipendenti) non sia soddisfatta, il sistema di incentivazione non viene attivato, in tutto o in parte. Tale sistema consente di controllare i rischi aziendali, attuali e prospettici, e il mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione, condizione indispensabile per la corresponsione dell'incentivazione.

Per la determinazione dell'indicatore  $MdI^{RA}$

$$MdI^{RA} = MdI - CA - LA - CR:$$

*Dove:*

*MdI: Margine di Intermediazione, come da voce di Conto Economico del Bilancio, al netto di attività non ricorrenti;*

*CA: Capital Adjustment, calcolato come media trimestrale degli RWA moltiplicati per un target capital pari all'obiettivo di rischio (risk appetite) come da RAF tempo per tempo vigente e per una proxy del costo del capitale  $K_e$  pari al 7%;*

*LA: Liquidity Adjustment, calcolato come media trimestrale degli HQLA necessari per un LCR pari all'obiettivo di rischio (risk appetite) come da RAF tempo per tempo vigente moltiplicati per una proxy del costo del funding pari a 1,5%;*

*CR: Costo del Rischio, calcolato come da voce di Conto Economico del Bilancio (Rettifiche su crediti).*

Si prevede l'introduzione di meccanismi di malus e claw back, anche finalizzati all'eventuale correzione ex post di rischi assunti dalla Banca, e di comportamenti individuali che abbiano avuto riflessi negativi sulla Banca.

In particolare, le misure di malus e clawback si applicheranno ai dipendenti che hanno attuato:

- inadempimenti dai quali è derivata una perdita significativa a danno della banca;
- inadempimenti rientranti nelle fattispecie di dolo o colpa grave;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

La restituzione degli importi non esclude eventuali ulteriori profili risarcitori o disciplinari.

Per esigenze di semplificazione legate alla sua natura di banca di minori dimensioni e in virtù del principio di proporzionalità, Banca Progetto non farà ricorso all'utilizzo di azioni e strumenti similari, e, per i soli eventuali bonus di importo superiore a 50.000€, sarà applicato un differimento degli importi pari al 15% della parte eccedente tale importo, per un periodo di un anno.

Non è previsto il superamento del rapporto 1:1 tra fisso e variabile.

Come disposto dalla Circolare 285, per i Responsabili delle Funzioni di Controllo il rapporto tra la componente variabile e quella fissa non eccederà il rapporto di un terzo, e sarà effettivamente assegnato previo il raggiungimento di obiettivi specifici per la funzione svolta. Per evitare distorsioni, nel caso delle Funzioni di Controllo i meccanismi di incentivazione non sono collegati ad indicatori di tipo economico, ma saranno collegati ad obiettivi di sostenibilità aziendale, andando a verificare per ogni funzione che questo non crei conflitti di interesse.

Le condizioni "cancello" devono essere rispettate per l'intero periodo di valutazione della performance (accrual period), quindi, su base annua.

Ai fini della presente policy, si considerano Funzioni di controllo le funzioni di Internal Audit, Conformità, Antiriciclaggio, Risk Management, e Risorse Umane.

La Funzione di Risk Management e la Direzione ACTF sono coinvolte nella valutazione periodica degli indicatori "cancello".

Valgono per le Funzioni di Controllo le medesime regole del restante personale in merito a quote e periodi di differimento, nonché all'applicazione delle clausole di malus e claw back.

## Previsioni in caso di cessazione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica

La Banca può:

- stipulare con il personale accordi consensuali individuali in vista o in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, anche al fine di minimizzare i rischi connessi a eventuali

liti o vertenze, che prevedano il riconoscimento di un'incentivazione all'esodo anche con criteri e modalità riconducibili alla previsioni contrattuali vigenti, e che comunque non potrà superare i 36 mesi di retribuzione fissa, comprensivi dell'eventuale indennità di mancato preavviso e non potrà superare l'importo massimo di 1,5 milioni di euro. In particolare, con riferimento all'esigenza di consolidare e mantenere l'assetto di vertice delle strutture nel medio-lungo periodo al fine di rispondere in modo adeguato alle sfide poste dal nuovo Piano Industriale evitando quindi rischi di ricadute negative sulla governance della Banca, tali accordi potranno prevedere un obbligo reciproco delle parti a non recedere dal rapporto di lavoro e/o definire con certezza e facendo riferimento a prassi di mercato, anche nel caso di cessazioni anticipata dal rapporto di lavoro o dalla carica, le modalità, i termini e le condizioni economiche della eventuale risoluzione, salvaguardando tra l'altro l'azienda da possibili azioni legali del dipendente;

- a conclusione del rapporto di lavoro, prevedere in taluni casi un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso aggiuntivo rispetto alle spettanze di fine rapporto. Tali erogazioni saranno prese in considerazione solo in casi eccezionali, e a fronte di particolari meriti e fidelizzazione all'azienda, e avranno entità contenuta e mai superiore a 12 mensilità;
- prevedere l'erogazione di eventuali importi aggiuntivi, sempre avendo cura di verificarne la congruità rispetto alle prassi di mercato, con riguardo a impegni accessori richiesti al dipendente in relazione alla risoluzione del rapporto di lavoro (ad esempio, patti di non concorrenza).

Per quanto riguarda il personale più rilevante le predette pattuizioni dovranno rispettare le previsioni di cui al par. 2.2.2. della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", sezione III della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 e s.m.i. di Banca d'Italia.

Nel caso di situazioni straordinarie aventi impatto sul complessivo dimensionamento dell'organico sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare altre misure di incentivazione all'esodo, sempre in linea con le prassi di mercato e le predette disposizioni di vigilanza.

Nel corso del 2017 sono stati stipulati due accordi correlati alla "cessazione del rapporto di lavoro" di cui si illustrano gli effetti economici relativi al 2017 nella sezione relativa alla RENDICONTAZIONE.

### D3. Altri strumenti di retribuzione

La Banca può fare ricorso anche a strumenti di compensation diversi da quelli fino ad ora descritti. Tali strumenti hanno come scopo principale la soddisfazione del Personale mediante istituti di welfare con caratteristiche di forte valenza sociale e, in forma innovativa, sempre nell'ambito di piani di welfare integrativo, possono prevedere l'inclusione di opere, beni e servizi ai sensi del TUIR con particolare riferimento agli artt. 51 e 100 del DPR 15/12/86 n.917, o eventuali erogazioni liberali a favore di specifiche categorie di dipendenti.

A completamento del pacchetto remunerativo si prevedono alcuni benefici addizionali in linea con le prassi di mercato e nel rispetto delle normative applicabili.

Occasionalmente, possono essere concessi benefit a sostegno della mobilità del personale (alloggi concessi in comodato gratuito o erogazione di indennità temporanee).