

Politiche di Remunerazione e Incentivazione

Politiche 2020

26/03/2020

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

Sommario

PREMESSA	3
A – PRINCIPI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA DEL 2020.....	3
B – GOVERNANCE E CONFORMITÀ.....	4
C - LA POLITICA RETRIBUTIVA PER MACRO-GRUPPI.....	5
C1 - ORGANI SOCIALI.....	5
C2 - PERSONALE PIÙ RILEVANTE. POLITICA DI IDENTIFICAZIONE	5
CRITERI E PROCEDURE DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	6
C3 - ALTRO PERSONALE.....	14
C4 LA RETE COMMERCIALE. GLI INTERMEDIARI DEL CREDITO.....	14
C5- RETE AGENZIALE	14
D - LA COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE	16
D1. COMPONENTE FISSA	16
D2. COMPONENTE VARIABILE	17
SISTEMA INCENTIVANTE PER OBIETTIVI	18
INTERVENTI UNA TANTUM	18
RETENTION BONUS	18
IMPORTI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O CESSAZIONE ANTICIPATA DALLA CARICA	19
ALTRI STRUMENTI DI RETRIBUZIONE	20
PREMIO AZIENDALE	20
CONDIZIONI “CANCELLO” PER L’ATTIVAZIONE DEL SISTEMA INCENTIVANTE	21

Premessa

Il presente documento illustra le linee di politica retributiva e fornisce un'informazione all'Assemblea ai sensi del quadro normativo definito dagli organi di Vigilanza e in particolare secondo quanto stabilito dalla 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 (la "Circolare").

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 – tra l'altro - 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 per il riconoscimento della remunerazione variabile e obbligo di un periodo di retention di tali strumenti.

Le sezioni "A – Principi della Politica retributiva del 2020", "B – Governance e conformità", "C4- La Rete commerciale – Intermediari del Credito" "C5 – La Rete Agenziale", "D2. Componente Variabile" e "E – Rendicontazione relativa all'anno 2019" danno altresì attuazione a quanto previsto nelle "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" di Banca di Italia di marzo 2019, sezione XI, paragrafo 2-quater.

Cionondimeno, la Banca fa comunque ricorso al differimento di una parte degli importi variabili erogati al proprio Personale Rilevante, se superiori all'importo di 90.000€, per un periodo di un anno, in misura del 15% della parte eccedente l'ammontare di 90.000€.

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 2020

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.

In tal senso, per il personale preposto alla trattazione dei reclami la componente variabile della remunerazione è ancorata anche a indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e/o della qualità delle relazioni con la clientela.

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 degli importi eventualmente 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, è responsabile della loro corretta attuazione e ne verifica l'applicazione;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione degli Amministratori con incarichi esecutivi e del Direttore Generale se presente, 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 attribuite dalla Circolare al Comitato Remunerazioni, per quanto applicabili.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché dei codici etici e di condotta, e promuove l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

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 valuta la rispondenza delle politiche al quadro normativo;
- la Funzione Risk Management è coinvolta nella valutazione periodica degli indicatori di performance e delle "condizioni cancello" (v. oltre). Verifica la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il RAF, definendo tra l'altro gli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante e ex post) della remunerazione;
- la Direzione Finance è coinvolta per la definizione del "bonus pool" nell'ambito del processo di budget annuale e per la valutazione di 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 valutata dalla funzione di Conformità della Banca; la Funzione di Conformità, tra l'altro, verifica che il sistema premiante sia coerente con gli obiettivi di 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. 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 i valori, le strategie e gli obiettivi di lungo periodo della Banca, che tengano conto del costo e del livello di capitale e della liquidità necessari all'attività aziendale ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse sociale nel lungo periodo.

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 la Banca intende conformarsi anche nel prosieguo.

Ai Sindaci e agli Amministratori che ricoprono particolari cariche, vengono inoltre attribuite particolari indennità nella misura fissata dall'Organo che ha attribuito la carica.

Allo scopo di quantificare tale remunerazione in modo congruo e adeguato l'Organo Competente si attiene a un complesso di parametri che vengono applicati tenendo conto di un generale principio di equità e proporzionalità:

- importanza del ruolo e delle collegate responsabilità, legate in modo specifico alla rappresentanza della Banca 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 Banca;
- situazione economico - patrimoniale della Banca 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 importo variabile 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. Politica di identificazione

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.

Di seguito, viene definita la politica relativa al processo di identificazione del suddetto Personale definita da Banca Progetto. In particolare, come richiesto dalla Circolare, la Politica descrive:

- i criteri e le procedure utilizzate per l'individuazione del Personale più rilevante;
- le modalità di valutazione del personale;
- il ruolo svolto dagli organi e dalle funzioni aziendali per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Criteri e procedure di identificazione del Personale Più Rilevante

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

Per identificare il "Personale Più Rilevante", Banca Progetto fa riferimento agli standard tecnici regolamentari (RTS) emanati dall'EBA (European Banking Authority) in vigore¹.

Criteri per l'identificazione del "personale più rilevante"

Gli articoli 3 e 4 degli RTS descrivono rispettivamente i criteri qualitativi e quantitativi necessari per identificare le categorie di "Personale Più Rilevante", cioè chi ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'istituzione.

Nello specifico si tratta di 15 criteri qualitativi e 3 quantitativi (descritti nel seguito della presente sezione).

Il personale che soddisfa **uno qualsiasi dei criteri qualitativi o quantitativi è definitivamente identificato** come material risk taker. Questo perché i criteri qualitativi sono legati ai ruoli e ai poteri decisionali. La Banca infatti non intende avvalersi della facoltà di esclusione, come previsto dalla Circolare.

Processo seguito dalla Banca e modalità di valutazione del personale

La Banca svolge periodicamente il processo di identificazione del "Personale Più Rilevante" (o risk taker), con un'autovalutazione che - sulla base dei criteri previsti dagli RTS - tiene conto dell'organizzazione aziendale, dei ruoli, delle responsabilità e delle deleghe di poteri attribuiti ai singoli esponenti/dipendenti/collaboratori e dei livelli di rischio effettivamente assunti da questi nell'operatività aziendale.

In particolare - a questo fine - vengono considerate le seguenti dimensioni di analisi, applicate a tutto il personale di Banca Progetto:

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

Coloro che, alla luce dell'analisi condotta sui profili sopra indicati, rispondono a uno dei criteri previsti negli standard RTS (sia qualitativi, sia quantitativi) sono individuati quali *risk taker*.

Il processo di autovalutazione viene condotto dalla Funzione Risorse Umane, insieme alla Funzione di Gestione dei Rischi, principalmente attraverso:

¹ Il Regolamento Delegato (UE) N. 604/2014, che recepisce il documento EBA in tema di norme tecniche di regolamentazione, è stato approvato dalla Commissione Europea il 4 marzo 2014 e poi pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'UE del 6 giugno 2014, numero L167.

- l'analisi della documentazione organizzativa interna rilevante (ad es. Statuto, Regolamento Generale Interno e Funzionigramma, Deleghe di Poteri e Poteri di Firma);
- l'analisi delle linee strategiche pianificate;
- l'analisi della effettiva operatività posta in essere e delle deleghe esercitate;
- la posizione, le responsabilità e l'apporto di ciascuna figura nel contesto operativo di riferimento;
- eventuali approfondimenti tramite questionari e colloqui sia con gli interessati, sia con i responsabili delle strutture/organi di appartenenza o con altri soggetti che si interfacciano con questi.

L'esito del processo di autovalutazione come sopra condotto, il perimetro dei soggetti appartenenti al Personale più Rilevante ed eventuali modifiche dello stesso, vengono individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato.

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, sia l'effettiva capacità delle singole posizioni aziendali di influenzare il profilo di rischio aziendale, alla luce delle attuali dimensioni e struttura organizzativa

L'autovalutazione viene svolta dalle funzioni preposte almeno una volta l'anno, in vista dell'aggiornamento delle Politiche di Remunerazione. Nel caso di modifiche organizzative o strategiche che abbiano impatto rilevante sulla macro-struttura organizzativa e sulle relative responsabilità, la funzione Risorse Umane promuove tempestivamente un nuovo processo di autovalutazione e - in caso di modifiche rispetto agli esiti della precedente autovalutazione - sottopone il nuovo elenco del personale identificato, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca e – alla prima occasione utile – all'Assemblea degli Azionisti.

Esiti dell'autovalutazione

Sulla base dei criteri e del processo sopra individuato, è stata aggiornata l'analisi delle posizioni aziendali, alla luce delle attuali dimensioni e struttura organizzativa. L'autovalutazione, condotta nel mese di marzo 2020, ha prodotto gli esiti di seguito descritti identificando le seguenti categorie di soggetti.

La riga "criterio" riporta quanto previsto dagli RTS integrato, dove necessario, con l'esito della valutazione svolta dalla Banca tenendo in conto le specificità aziendali (v. "questo criterio identifica...").

1.1. Categorie di soggetti identificati con riferimento ai criteri qualitativi EBA

1	
Criterio	"Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione"
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> • L'Amministratore Delegato
2	
Criterio	"Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica"
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione

3

Criterio

“Appartiene all'alta dirigenza”

Questo criterio identifica il Direttore Generale - ove previsto - e i Responsabili di Direzione e Divisione

Categorie

- Responsabili di Direzione e di Divisione

4 e 7

Criterio

“È responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno”. “Ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5”

Questo criterio identifica i responsabili delle funzioni di controllo e chi ha la responsabilità manageriale formalizzata (ovvero è responsabile di unità organizzativa definita) nella funzione di controllo della conformità e riferisce direttamente al responsabile di tale funzione. Non ci sono ulteriori responsabilità manageriali assegnate nelle altre unità indicate dal criterio

Categorie

- Responsabile della Direzione Internal Audit
- Responsabile Direzione Risk & Credits
- Responsabile Direzione Legale, Compliance e Societario
- Responsabile Antiriciclaggio
- Responsabile Area Compliance e Antiriciclaggio

5

Criterio

“Ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»)”

Categorie

Non applicabile

6

Criterio

“È a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante”

Questo criterio identifica quale unità operativa rilevante quella a diretto riporto dell'AD/DG ove previsto

Categorie

Soggetti già individuati all'interno del criterio 3

8

Criterio

“Ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità”

Categorie

Oltre alle categorie già identificate al criterio 3, i responsabili della struttura di valutazione creditizia imprese e CQS

9

Criterio

“È a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica”

Categorie

- Responsabile Direzione Finance
- Responsabile Direzione Legale, Compliance e Societario
- Responsabile Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Generali
- Responsabile Direzione Innovation & Strategic Marketing
(già ricompresi tra le categorie indicate al criterio 3)
- Responsabile Area Legale e Societario
- Responsabile Direzione ICT
- Responsabile Funzione ICT Governance

10

Criterio

“È responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato”

Questo criterio identifica chi è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio diversa da credito e mercato (Comitato Controlli Interni e Rischi)

Categorie

Le stesse categorie già individuate all'interno del criterio 3.

11

Criterio

“In relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro:

- a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o
- b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o
- c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b)”

Categorie

Oltre ai soggetti già individuati all'interno del criterio 3, il Coordinatore Rete Commerciale qualora il ruolo venga previsto e attribuito

12

Criterio

“In relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro:

a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:

i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente; o

ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o

b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a)”

Categorie

Non applicabile

13

Criterio

“Ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i);

b) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto”.

Categoria

L'Amministratore Delegato (in ogni caso già individuato in base al criterio 1)

14	
Criterio	<p>“In relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:</p> <p>a) ha il potere di adottare tali decisioni; o</p> <p>b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni”</p> <p><i>Questi criteri identificano i componenti del Comitato di Direzione (sotto criteri a e b) in quanto organo consultivo per l'AD che ha il potere di adottare tali decisioni</i></p>
Categorie	Soggetti già individuati all'interno del criterio 3.

15	
Criterio	“Ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14)”
Categorie	L'Amministratore Delegato (in ogni caso già individuato in base al criterio 1)

1.2. Categorie di soggetti identificati con riferimento ai criteri quantitativi EBA

a	
Criterio	“Gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario”
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> Nessun dipendente ha ricevuto una remunerazione pari o superiore a 500 000 € nel precedente esercizio finanziario

b	
Criterio	“Rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario”
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> Nessun dipendente al di fuori di quelli indicati ai precedenti punti.

c	
Criterio	“Gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta

	dirigenza o soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14)”
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> Nessun dipendente al di fuori di quelli indicati ai precedenti punti.

Informativa di Sintesi

Ruoli identificati

I ruoli identificati a fronte dell’autovalutazione condotta sono:

- Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- L’Amministratore Delegato;
- I responsabili delle Funzioni di Controllo, che ai fini del presente documento includono: Il Compliance Officer (Responsabile Direzione Legale, Compliance e Societario), l’AML Officer, il Risk Manager (Responsabile Direzione Risk & Credits), il Responsabile della Funzione di Revisione Interna (Responsabile Direzione Internal Audit);
- Tutte le altre prime linee identificate sulla base della macro-struttura organizzativa approvata dal Consiglio di Amministrazione:
 - o Responsabile Divisione CQS
 - o Responsabile Divisione Imprese
 - o Responsabile Divisione Digital Bank
 - o Responsabile Direzione Finance;
 - o Responsabile Direzione Innovation & Strategic Marketing;
 - o Responsabile Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Generali;
 - o Responsabile Direzione ICT
- Il Responsabile della struttura di valutazione creditizia Imprese;
- Il Responsabile della struttura di valutazione creditizia CQS;
- Il Responsabile Area Legale e Societario;
- Il Responsabile Area Compliance e AML.;
- Il Responsabile della Funzione ICT Governance.

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, verrà incluso nel Personale più Rilevante anche il Coordinatore della Rete distributiva, nel caso venga previsto e attribuito il ruolo. Non vi sono, rispetto al modello organizzativo attuale della Rete, ulteriori categorie di collaboratori che hanno le caratteristiche per essere incluse nel Personale più Rilevante.

Nominativi (12, oltre ai componenti del CdA):

1. Claudio Caputo: Responsabile Direzione Finance;
2. Vincenzo Contento: Responsabile della Funzione ICT Governance;
3. Angelo D’Alessandro: Responsabile Divisione Digital Bank / Responsabile Direzione Innovation & Strategic Marketing;
4. Carolina Kowalczyk: Responsabile della Funzione di Revisione Interna (Responsabile Direzione Internal Audit);
5. Alessandro La Pergola: Responsabile Direzione ICT;
6. Alberico Garbo: Responsabile della struttura di valutazione creditizia CQS;
7. Claudio Minerdo: Responsabile della Funzione Risorse Umane / Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Servizi Generali;
8. Gaetano Morone: Responsabile della struttura di valutazione creditizia Imprese;
9. Antonio Pavese: Responsabile Divisione CQS;

10. Giuseppe Massimo Petraglia: Compliance Officer / Responsabile Direzione Legale², Compliance e Societario e AML Officer;
11. Giuseppe Pignatelli: Responsabile Divisione Imprese;
12. Roberto Russo: Risk Manager (Responsabile Direzione Risk & Credits).

Modifiche rispetto agli esiti del processo di identificazione relativo all'anno 2019

Alberico Garbo ha sostituito Sara Mandolido in qualità Responsabile della struttura di valutazione creditizia CQS; Alessandro La Pergola ha assunto il ruolo di Responsabile della neo-istituita Direzione ICT (la Funzione ICT è stata incardinata all'interno di tale Direzione); Vincenzo Contento ha assunto il ruolo di Responsabile della neo-istituita Funzione di ICT Governance.

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 La Rete Commerciale. Gli Intermediari del Credito

Alla data della presente relazione la rete commerciale della Banca, con compiti di offerta dei prodotti nei confronti dei clienti, è composta da n. 7 risorse interne, che operano nell'ambito della Divisione Imprese e che sono alle dirette dipendenze del Responsabile della Divisione, nonché da n. 60 mediatori creditizi e da n. 52 agenti in attività finanziaria, oltre a 7 altri intermediari (SIM).

Per l'offerta di prodotti di finanziamento di cui alle disposizioni di trasparenza la Banca si avvale di agenti in attività finanziaria, meglio descritti nel paragrafo successivo, di mediatori e degli altri intermediari del credito sopra indicati che operano sulla base di un rapporto di collaborazione con la Banca.

La remunerazione della rete, in coerenza con i principi sanciti nelle politiche per tutto il personale, è strutturata in modo da non determinare incentivi a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti. La remunerazione variabile, ove prevista, è ancorata a criteri anche qualitativi, non costituisce un incentivo a offrire specifici prodotti che non siano adeguati alle esigenze finanziarie della clientela ed è bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione. La remunerazione variabile è inoltre soggetta a meccanismi di correzione tali a consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U. e in generale di disposizioni di legge, o comunque comportamenti scorretti nei confronti della Banca o della clientela.

C5- Rete Agenziale

La Rete Agenziale è composta da Agenti in attività finanziaria 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

possono svolgere anche attività di coordinamento e supervisione di altri Agenti in attività finanziaria/Consulenti finanziari.

Le politiche e prassi di remunerazione previste per gli Agenti 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. Tali principi, come tutti i principi generali previsti nella Sezione A (PRINCIPI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA DEL 2020), si applicano ai sistemi di remunerazione e incentivazione dell'intera Rete Distributiva della Banca.

Più in particolare, per quanto riguarda gli Agenti, la remunerazione è costituita da provvigioni percentuali determinate ex ante, eventualmente con un tetto massimo (componente "ricorrente") anche per singola operazione o *stock* di volumi e loro composizione 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/o quantitativi (formalizzati nei contratti stipulati con gli Agenti)/condizioni di accesso determinate ex ante dalla Banca e che tengono conto dell'esigenza di promuovere la correttezza dei collaboratori nelle relazioni con la clientela, la fidelizzazione di questa e il contenimento dei rischi legali e reputazionali. Il sistema di remunerazione prevede – per alcune linee di business (cessione del quinto) - provvigioni differenziate distinguendo il caso di erogazioni di nuovi finanziamenti da quello del rinnovo di finanziamenti già in essere.

Laddove previsto, il bonus pool – poste le condizioni di erogazione sotto riportate – è determinato in percentuale dei volumi stimati in fase di budgeting.

In particolare, la remunerazione non ricorrente, entro il limite complessivo del bonus pool, viene riconosciuta (in tutto o in parte) sul presupposto che le condizioni patrimoniali e di liquidità della Banca non presentino situazioni di particolare criticità (questo si verifica in caso di procedure concorsuali o liquidatorie a carico della Banca; di richiesta di aiuti di Stato; nel caso i Fondi Propri scendano al di sotto del minimo regolamentare, in assenza di misure di patrimonializzazione; nel caso di livelli di liquidità disponibile non in linea con i limiti regolamentari (LCR)) e non vengano riscontrati indicatori di rischiosità operativa derivanti dall'attività svolta dall'Agente, rappresentati da:

- artifici, 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;
- Livello di recessi/estinzioni anticipate precoci (in tal senso si intendono i recessi/estinzioni avvenute entro l'anno di erogazione) superiori al 20% dei volumi totali di erogato di pratiche presentate dal collaboratore.

Infine, sempre nell'ottica di indirizzare l'attività degli Agenti al soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle normative di settore, sia per la componente non ricorrente sia eventualmente per quella ricorrente sono previsti meccanismi correttivi dei compensi (ex ante ed ex post) al verificarsi degli eventi di rischio sopra individuati.

Per le figure di rete con ruolo di coordinamento/supervisione, oltre alla componente "ricorrente" sarà in ogni caso prevista una componente "non ricorrente", che sarà soggetta ai meccanismi di correzioni sopra descritti. La componente sia "ricorrente" sia "non ricorrente" di queste figure potrà essere basata sulla performance dell'intero team di riferimento.

D - La composizione della Remunerazione

La struttura remunerativa - così come definita dalla Circolare - definisce, in sintesi:

- la *Remunerazione* come ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. 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;
 - *Remunerazione fissa*: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca;
 - *Remunerazione variabile*:
 - i. la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
 - ii. i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
 - iii. i *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
 - iv. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

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 e 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, 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 per i dipendenti (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. In particolare, la Banca considera come prerequisito per l'erogazione degli emolumenti ricompresi nel bonus pool, il rispetto dei livelli minimi regolamentari del requisito patrimoniale (TCR) e di liquidità (LCR): in considerazione degli effettivi livelli verificati, l'ammontare erogabile verrà conseguentemente rimodulato in diminuzione - fino all'azzeramento - rispetto all'ammontare complessivo del bonus pool inizialmente stanziato.

Il Bonus pool considera:

- 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;
- *retention bonus e/o golden parachutes* previsti nel budget della Banca;
- eventuali "una tantum" erogate a fronte del raggiungimento di specifici risultati;
- Altre forme di remunerazione che non rientrino univocamente nell'ambito della remunerazione ricorrente.

Ai fini della componente variabile, concorrono inoltre 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 (attraverso la valutazione del raggiungimento di obiettivi qualitativi, quantitativi, finanziari e non finanziari) - 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 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 componente fissa (o nella misura più contenuta pari al 40% per la funzione risorse umane) mentre per il Personale non Dirigente, non potrà superare il 30%. 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.

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.

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 a 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). Al momento, non sono previsti piani di incentivazione a lungo termine.

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.

Retention bonus

Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni, remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione

variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di retention bonus è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*.

Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata 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 anche 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;
- 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). Ai patti di non concorrenza non si applicano le previsioni riguardanti il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- i suddetti accordi, – in qualunque sede raggiunti – prevedono importi pattuiti ed erogati calcolati sulla base di una formula che – fermo restando il limite sopra indicato – viene determinata come segue: costo del preavviso così come contrattualmente previsto in base a inquadramento e durata del rapporto di lavoro intercorso + eventuale ammontare aggiuntivo nei limiti di quanto previsto contrattualmente in materia di indennità supplementare. Gli importi, determinati secondo la suddetta formula, se corrisposti per le finalità di minimizzare i rischi connessi a eventuali liti o vertenze (i.e. composizione di una controversia attuale o potenziale), non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso.

Per quanto riguarda il personale più rilevante, le predette pattuizioni dovranno in ogni caso 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.

Il riconoscimento di pagamenti o altri benefici a tale titolo è consentito – ferma restando la successiva possibile applicazione di meccanismi di malus e claw back e i criteri ivi indicati – in assenza di evidenze circa performance individuali che abbiano avuto impatti negativi sul profilo di rischio della Banca / comportamenti individuali non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o al codice etico della Banca, comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e più in generale, ogni comportamento/violazione/inadempimento per il quale si preveda l'applicazione delle clausole di correzione *ex post*, così come di seguito descritti. La Banca, nel caso di tali riconoscimenti terrà conto dei livelli patrimoniali e di liquidità come precedentemente indicato in materia di determinazione del bonus pool e al contempo dell'esigenza di contenere i costi, considerando inoltre il risparmio derivante dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o dalla cessazione anticipata dalla carica.

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 disposizioni di vigilanza. Nel caso di operazioni straordinarie (e.g. fusioni) si applicano le deroghe previste dalle Disposizioni di vigilanza.

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). Non sono previsti benefici di natura pensionistica.

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}

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

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 Ke 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).

Rispetto alle componenti della remunerazione variabile, sono introdotti 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:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa (in misura superiore al 2% del patrimonio netto) per la banca o per la clientela ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell’articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- inadempimenti / comportamenti fraudolenti dai quali è derivata una perdita significativa a danno della banca;
- inadempimenti rientranti nelle fattispecie di dolo o colpa grave;
- comportamenti per i quali sono state applicate sanzioni disciplinari e/o sono state aperte azioni disciplinari nei dodici mesi successivi al riconoscimento ai sensi delle norme di legge e del contratto collettivo di categoria (CCNL).

La restituzione degli importi si cumula a eventuali ulteriori profili risarcitori o all’applicazione delle sanzioni disciplinari da irrogarsi sulla base di quanto stabilito dal CCNL applicabile.

Il periodo minimo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back non può essere inferiore a 5 anni dalla data di pagamento delle singole quote (sia esse up-front sia esse differite). In ogni caso i meccanismi di correzione ex post non possono condurre a incrementi della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di meccanismi di correzione.

Per esigenze di semplificazione legate alla sua natura di banca di minori dimensioni e in virtù del principio di proporzionalità, Banca Progetto non è obbligata all'utilizzo di azioni e strumenti simili. In ogni caso, per la remunerazione variabile di importo superiore a 90.000€, 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, 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 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.

Nel calcolo del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile concorrono anche gli importi da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, ad eccezione dei casi previsti dalla Circolare, vale a dire gli importi pattuiti e riconosciuti:

- In base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della Banca.

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.

La Funzione di Risk Management e la Direzione Finance 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.