

Politiche di remunerazione ed incentivazione

Tipo:	Regolamento
Redazione:	
Approvazione:	Consiglio di Amministrazione
Data rilascio:	04/06/2009

Revisione	Data	Tipologia di aggiornamento
1	17.12.14	Revisione a seguito emanazione VII agg. circ. 285/2013
2	27.04.15	Approvazione dell'assemblea dei soci
3	10.03.16	Aggiornamento – Approvazione CdA
4	07.03.17	Aggiornamento– Approvazione CdA
5	10.04.17	Approvazione dell'assemblea dei soci
6	29.03.18	Aggiornamento– Approvazione CdA
7	03.05.18	Approvazione Assemblea Ordinaria dei Soci

Sommario

1	Lo scenario normativo di riferimento	3
2	I destinatari del provvedimento.....	4
3	La terminologia	4
4	Ruoli e responsabilità.....	5
4.1	Assemblea degli Azionisti	5
4.2	Consiglio di Amministrazione.....	5
4.3	Funzioni aziendali di controllo.....	6
5	Le politiche di remunerazione	6
5.1	Gli obiettivi.....	7
5.2	I principi.....	7
6	La politica imprebanca	8
6.1	Individuazione del “personale più rilevante”	10
6.2	La remunerazione fissa	11
6.3	La remunerazione variabile	11
6.4	Retention e clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro	13
6.5	Governance e ruolo del Consiglio di Amministrazione	13
7	Linee guida delle remunerazioni	14
7.1	Consiglio di Amministrazione.....	14
7.2	Collegio Sindacale	15
7.3	OdV ex d.lgs. 231/01.....	15
7.4	Personale più rilevante	15
7.5	Dipendenti	19
7.6	Collaboratori	20
8	Il piano di incentivazione: principi generali	20
8.1	Il piano di incentivazione aziendale	20
8.2	Il sistema incentivante aziendale.....	20
8.3	Il piano di bonus individuali.....	21
8.4	Il collegamento tra obiettivi, performance e premi	21
8.5	I massimali relativi al variabile.....	22
8.6	Differimento	23
8.7	Clausola di Claw Back	23
9	Informazioni quantitative	24

1 Lo scenario normativo di riferimento

Il presente documento illustra le linee di politica retributiva di imprebanca e fornisce un'informazione all'Assemblea dei Soci ai sensi del quadro normativo definito dagli Organi di Vigilanza.

La presente policy si attiene a quanto stabilito nelle disposizioni Banca d'Italia del 30 Marzo 2011 e nelle successive disposizioni adottate in base all'attuazione della direttiva 2013/36/UE, nel VII aggiornamento della circolare Banca d'Italia 285 del 18 novembre 2014 - Parte Prima, Titolo IV -Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

La banca tiene conto delle linee guida emanate dall'EBA e dei regulatory technical standards emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, ai sensi:

- della CRD IV;
- del RMVU;
- del RQMVU;
- dei decreti del MEF;
- del Regolamento delegato (UE) n. 604, adottato il 4 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94 della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio;
- del Regolamento delegato (UE) n. 527, adottato il 12 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94;
- della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio e di tutte le normative a cui fa riferimento il VII aggiornamento della circolare 285 del 18 novembre 2014
- Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informazione ai sensi dell'articolo 450 del reg. (UE) n. 575/2013 (ABE/GL/2015/22)
- Linee guida Banca d'Italia del 30 gennaio 2018 per le banche Less significant in materia di NPL

2 I destinatari del provvedimento

Destinatari del provvedimento della Banca d'Italia sono:

- le Banche italiane (o succursali di banche estere), quotate e non quotate;
- i Gruppi bancari;
- esercenti attività bancaria "tradizionale" o tipi di business non tradizionale

Destinatario mediato è invece il loro "personale", ossia:

- i componenti di organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo
- i dipendenti
- i collaboratori esterni di cui la banca si avvale
- gli addetti a reti distributive esterne

3 La terminologia

La banca, relativamente alla politica di remunerazione e incentivazione si conforma alla seguente terminologia:

- Banca: le banche o le società capogruppo di un gruppo bancario;
- Banche di minori dimensioni o complessità operativa: le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6 dell'RMVU;
- Beneficio pensionistico discrezionale: il beneficio accordato, al personale su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla banca per i dipendenti;
- Organo con funzione di controllo o organo di controllo: l'organo con funzione di controllo;
- Organo con funzione di gestione: l'organo con funzione di gestione;
- Organo con funzione di supervisione strategica: l'organo con funzione di supervisione strategica;
- Funzioni aziendali di controllo: le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni; ai fini del VII aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285 - nov. 2014, si considera funzione aziendale di controllo anche la funzione risorse umane;
- Remunerazione: è il 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;
- Remunerazione variabile:

- 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 quali il periodo di permanenza (escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro)
- benefici pensionistici discrezionali e golden parachutes, o pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

4 Ruoli e responsabilità

4.1 Assemblea degli Azionisti

Lo Statuto di imprebanca prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi aziendali e del restante personale;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Le scelte che la Banca opera avvalendosi del principio di proporzionalità sono opportunamente motivate e formalizzate nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta annualmente all'assemblea dei soci.

All'assemblea è pertanto sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione che illustrano le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche stesse e il controllo svolto, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive.

4.2 Consiglio di Amministrazione

L'Organo con Funzione di Supervisione Strategica (di seguito anche OFSS) elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Esso assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

L' OFSS definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti:

- i consiglieri esecutivi;
- il direttore generale;

- i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe;
- i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche;
- le figure che riportano direttamente agli organi aziendali;
- i responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

4.3 Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo, quali Internal Audit, Risk Management, Compliance, Funzione del Personale, sono coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione per quanto di competenza e collaborano, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla banca e il loro corretto funzionamento.

La funzione di compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico e di altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di internal audit verifica, tra l'altro, almeno annualmente, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi aziendali e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.

5 Le politiche di remunerazione

La banca, nell'elaborare e attuare i sistemi di remunerazione, gestisce i conflitti di interesse che possono insorgere. Pertanto il sistema di remunerazione tiene conto dei rischi, anche prospettici, e del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità della banca; garantisce inoltre la massima trasparenza per una più efficiente comunicazione con il "corpo sociale".

I sistemi di remunerazione della banca rispettano le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, corretti laddove necessario per tenere conto di tutti i rischi e coerenti con i livelli di capitale e di liquidità.

Il sistema di remunerazione di imprebanca evita obiettivi che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

5.1 Gli obiettivi

Obiettivo della disciplina è evitare che il ricorso a forme particolari di retribuzione (es.: incentivi azionari; bonus monetari; clausole contrattuali relative all'eventuale interruzione del rapporto di lavoro- c.d. golden parachute) si ripercuota negativamente sulla efficienza gestionale della banca, nella misura in cui esse possono indurre i vertici aziendali a privilegiare l'assunzione di rischi eccessivi e la redditività di breve periodo dell'azienda (c.d. short termism), a scapito degli obiettivi di lungo periodo.

La banca, pertanto, è tenuta ad elaborare e attuare correttamente sistemi di remunerazione – ed in particolare sistemi di remunerazione incentivante - in grado di garantire una gestione efficace dei conflitti di interesse, una maggiore attenzione ai rischi ed un aumento della trasparenza verso il mercato e verso gli azionisti.

5.2 I principi

Il principio cardine della nuova disciplina di Banca d'Italia è che i meccanismi di remunerazione ed incentivazione (e le politiche pensionistiche e di fine rapporto) siano:

- adeguati, ossia non contrastanti con obiettivi e valori aziendali, strategie di lungo periodo, politiche di prudente gestione del rischio assunto, disposizioni di legge e regolamentari, codice etico, capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- strutturati in modo da evitare la creazione di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo;
- Trasparenti.

Più in particolare, la parte variabile della retribuzione dovrà essere:

- allineata alle performance misurate al netto dei rischi in una prospettiva pluriennale;
- in alcuni casi differita, ossia corrisposta non prima di un certo numero di anni
- soggetta a meccanismi di correzione ex post – malus e di claw back;
- sostenibile finanziariamente dalla banca.

La nuova disciplina trova applicazione:

- graduale e proporzionale rispetto alle dimensioni, complessità dell'attività svolta e tipo di business di ciascuna banca;
- generalizzata a tutto il personale, ma con previsioni più rigorose per il "personale più rilevante", ossia di coloro "la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca".

In applicazione del criterio di "proporzionalità", le banche sono tenute ad osservare la nuova disciplina con modalità appropriate alla loro specifica complessità:

- integralmente, quelle cd. "maggiori" (con totale di attivo uguale o superiore a Euro 40 md);
- coerentemente alle proprie caratteristiche, quelle "intermedie", (con totale di attivo minore di Euro 40md e superiore a Euro 3.5 md);
- con facoltà di non applicare alcune norme specifiche , quelle cd. "minori" (con totale attivo inferiore a Euro 3.5 md).

6 La politica imprebanca

Imprebanca:

- ha approvato nel CdA del 4 giugno 2009 e nell'Assemblea ordinaria del 16 giugno 2009 "Le linee guida sulle politiche di remunerazione degli esponenti aziendali, del Direttore Generale, dei principali Dirigenti, dei responsabili di Aree/Funzioni, dei Responsabili delle funzioni di controllo, di dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporto di lavoro subordinato". Tali linee guida sono confluite, con successive modifiche e integrazioni, nella presente policy;
- adotta meccanismi di remunerazione e di incentivazione ai fini di favorire la competitività e il buon governo della banca stessa e si basa su criteri di eticità e trasparenza nel definire le remunerazioni comprensive di eventuali benefits dei vertici aziendali, nel quadro delle istruzioni fornite al riguardo dall'Autorità di vigilanza. La banca ricerca e favorisce un legame tra i bonus individuali e i risultati complessivi e collega la parte variabile anche ad elementi di tipo qualitativo;
- attua politiche che stabiliscano che il riconoscimento dei benefici economici, a qualunque titolo dovuti al momento della cessazione dell'incarico, siano ragionevoli e definiti al momento dell'assunzione, fermo restando quanto previsto dal contratto di lavoro;
- adotta politiche di remunerazione coerenti con i principi di prudente gestione del rischio della Banca e con le sue strategie di medio periodo: a tal proposito, per l'alta direzione¹, viene introdotto il Long Term Incentive (LTI), per cui almeno il 25% del bonus annuale verrà subordinato e condizionato al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale, come meglio specificato nel piano di incentivazione, dei due anni successivi (per cui la quota parte del bonus è differita in parti uguali nei due anni successivi);

¹ Come definita dall'art. 3, co. 2 della CRD IV

- determina la retribuzione fissa sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei dirigenti, quadri direttivi e delle aree professionali e di eventuali *ad personam*.

A tal fine sono state elaborate le Politiche di remunerazione e Sistemi di Incentivazione degli esponenti aziendali, del Direttore Generale, dei principali dirigenti, dei responsabili di Aree/Funzioni, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato e Sistemi di Incentivazione.

Il relativo documento viene elaborato in forza delle Disposizioni della Banca d'Italia, che attengono:

- all'elaborazione del Documento sulle politiche di remunerazione;
- alla determinazione degli indirizzi necessari alla sua attuazione;
- alla verifica della corretta applicazione degli stessi.

A tale ultimo scopo le norme stabiliscono che vengano attuati gli opportuni aggiustamenti ogni qualvolta si rilevi che le politiche e prassi di remunerazione aziendalmente previste:

- a. non sono coerenti con gli indirizzi da essa dettati, o
- b. non sono conformi con la disciplina applicabile

Imprebanca appartiene dimensionalmente alla categoria delle banche "minori", alle quali la disciplina attribuisce la facoltà di:

- non istituire il Comitato Remunerazioni;
- non applicare le disposizioni che prevedono – in riferimento al personale più rilevante – che:
 - una quota sostanziale del premio (almeno il 50%) sia corrisposta in azioni o strumenti ad esse collegati
 - una quota sostanziale del premio (almeno il 40%) sia soggetta a differimento per un periodo non inferiore a 3-5 anni, in modo tale che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (cd. meccanismi di malus)

Rispetto a tali previsioni, la Banca, che ha preso a riferimento situazioni più complesse e quotate nel definire il suo assetto di governance e tenuto presente la scelta in materia, con l'obiettivo di garantire il massimo allineamento tra performance realizzate e retribuzioni è addivenuta alla determinazione di non istituire il Comitato Remunerazioni.

6.1 Individuazione del "personale più rilevante"

Le Disposizioni di Banca d'Italia impongono alle banche di svolgere un accurato processo di autovalutazione finalizzato ad identificare il "personale più rilevante", ossia i soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca. Tale processo di autovalutazione – basato su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali in termini di responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative - è funzionale ad una applicazione graduata della disciplina, in relazione, appunto, alle capacità delle singole figure di incidere sul profilo di rischio della banca. La remunerazione del personale più rilevante dell'organizzazione aziendale ha il vantaggio di attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca.

Nell'ambito della banca il "personale più rilevante" è stato identificato, in conformità con il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, in riferimento ai seguenti parametri:

- posizione organizzativa ricoperta nell'ambito della struttura della Società e conseguenti responsabilità gerarchiche e gestionali che ne derivano, con riferimento al business o alla funzione di competenza;
- capacità di influenzare il profilo di rischio aziendale e complessivo del Gruppo riguardo alle seguenti, specifiche aree:
 - rischio di credito e di controparte verso clientela;
 - rischio di credito e di controparte verso financial institutions e rischio di concentrazione;
 - rischio specifico, di mercato, tasso, liquidità;
 - rischio strategico, operativo e reputazionale.

Compongono quindi il personale più rilevante le seguenti figure:

- **Direttore Generale, Direttore Commerciale, Direttore Amministrazione e Finanza, Direttore Sistemi Informativi e Organizzazione, Responsabile Area Crediti**
- **Responsabili delle funzioni di controllo interno**

Non essendovi Amministratori esecutivi, i componenti del CdA non figurano tra il personale più rilevante.

Per Responsabili delle funzioni di controllo si intendono i responsabili delle strutture:

- Internal Audit
- Compliance
- Risk Management

- Responsabile della Funzione Antiriciclaggio

Si precisa che per la Banca la verifica circa l'esistenza di altri possibili "risk takers" oltre quelli indicati, anche in riferimento ai parametri retributivi indicati dalla Banca d'Italia (Euro 200.000,00 di RAL totale lorda, più quota variabile superiore al 20% della stessa RAL), non ha portato a ravvisare altre posizioni significative.

6.2 La remunerazione fissa

La banca adotta un meccanismo di remunerazione che riflette gli **obiettivi e i valori aziendali**, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca.

La politica di remunerazione per tutto il personale dipendente è orientata prevalentemente a garantire nel tempo un **livello della componente fissa adeguato** con le competenze e la professionalità possedute dai singoli, in linea con le previsioni dei contratti collettivi nazionali di riferimento e coerentemente con le caratteristiche e la cultura aziendale, fortemente permeata dall'attenzione ai risultati sostenibili nel tempo.

Le retribuzioni individuali, anche in un'ottica di **retention**, vengono pertanto costantemente monitorate ed adattate al livello professionale raggiunto e/o alle responsabilità tempo per tempo assegnate.

Per quanto concerne le **nuove assunzioni**, siano esse di personale neo-laureato o di personale specializzato, ferma l'attenzione e la particolare complessità del processo di selezione, nella valutazione dell'elemento retributivo si fa riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro del credito. Per coloro di questi cui sono assegnate mansioni di sviluppo commerciale, possono essere previsti, nell'ambito dei rispettivi contratti, obiettivi quantitativi al cui raggiungimento sono legati interventi retributivi una tantum (bonus) e/o incrementali della parte fissa; tale impostazione, limitata al primo anno di inserimento, è finalizzata ad assicurare al neo assunto sia la partecipazione, comunque, al sistema di incentivazione, sia una prospettiva di adeguamento retributivo, parametrata a risultati conseguiti e consolidati.

6.3 La remunerazione variabile

Le forme di retribuzione incentivante, collegate alla *performance* aziendale, sono definite in **coerenza** con le politiche di governo e di gestione dei rischi; esse tengono conto inoltre del capitale e della liquidità per evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della banca in un'ottica di lungo periodo.

Imprebanca non corrisponde remunerazione tramite veicoli, strumenti o modalità elusive delle disposizioni. A titolo esemplificativo, non sono ammessi bonus sotto forma di attribuzione di

significativi benefici in natura, remunerare servizi professionali sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale, ecc.. La componente variabile della remunerazione ricomprende:

- il Sistema Incentivante
- i bonus individuali.

La componente variabile della retribuzione, coerentemente con la mission ed i valori aziendali orientati alla massima cautela e ad obiettivi sostenibili nel tempo e nel rispetto dei principi dettati dalla normativa di vigilanza, ha, sia in valori assoluti che in rapporto alla componente fissa della retribuzione, un peso specifico ritenuto coerente con la politica di remunerazione generale.

Più dettagliatamente, la retribuzione variabile è legata a piani di incentivazione (Piano d'incentivazione aziendale, che prevede Sistemi incentivanti e piani di bonus individuali, anche con componente differita) ed è stabilita, per **entro il 70% della retribuzione fissa**.

L'erogazione delle retribuzioni variabili – eccetto per le figure di controllo di cui in seguito – dipende dal raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e dal raggiungimento di performance aziendali complessive che ne consentano l'autofinanziamento.

Condizione preliminare per l'erogazione delle retribuzioni variabili è che vi sia un Utile netto positivo.

In presenza di un risultato positivo (ante imposte, con l'esclusione delle retribuzioni variabili destinate a personale diverso da quello delle funzioni di controllo ed al netto di componenti straordinarie non connesse con il core business della banca già "spesate" in precedenti esercizi, di seguito per semplicità "*il risultato*") e del raggiungimento degli obiettivi individuali, una quota del "risultato" sarà destinata alle retribuzioni del personale, non appartenente alle funzioni di controllo, come componente variabile (*una tantum*).

Detta quota è determinata, in termini di costo aziendale, nella misura del:

- 40% fino ad un "risultato" di 1.025 mila Euro (*al raggiungimento di un "risultato" di 1.025 mila Euro saranno destinati alle retribuzioni variabili 410 mila Euro, costo azienda*);
- 35% per lo scaglione del risultato fra 1.025 mila Euro e 2.000 mila Euro;
- 30% per lo scaglione del risultato oltre i 2.000 mila.

La componente variabile degli scaglioni successivi al primo sarà attribuita prioritariamente e fino al suo 25% al Direttore Generale, e poi alle altre risorse (non appartenenti alle funzioni di controllo), che hanno raggiunto gli obiettivi individuali.

Per le figure di controllo la retribuzione variabile dipenderà dal raggiungimento degli obiettivi individuali e sarà collegata solo in parte al raggiungimento delle performance aziendali, con la riduzione fino a un massimo di 1/3 di quanto previsto, pur in presenza di risultati negativi.

6.4 Retention e clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

In relazione a figure e profili particolarmente delicati Imprebanca può attuare politiche di remunerazione finalizzate alla **retention**, quali ad esempio patti di stabilità.

L'assemblea dei soci approva **i criteri per la determinazione** di eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (**golden parachute**) .

6.5 Governance e ruolo del Consiglio di Amministrazione

Di seguito sono dettagliate le regole di governance finalizzate ad assicurare un adeguato presidio delle prassi retributive e la loro corretta applicazione, con l'obiettivo di far sì che le decisioni vengano prese al livello appropriato, con processi decisionali in grado di rispondere efficacemente alle esigenze di business, in assenza di conflitti di interesse.

Fermo restando quanto previsto dalla legge e dallo statuto della banca, l'assemblea ordinaria approva le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato.

All'assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

Un ruolo centrale nel sistema di governance, per quanto attiene le Politiche di Remunerazione e Incentivazione, è svolto dal Consiglio di amministrazione, in quanto Imprebanca non ha previsto la presenza del Comitato Remunerazioni.

Il CdA, ispirandosi ai Principi posti dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e fermo quanto previsto dai relativi Criteri applicativi, definisce le politiche di remunerazione di tutto il personale.

Inoltre definisce:

- la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- la nomina e remunerazione (e criteri adottati per la sua determinazione) del Direttore Generale e dei Dirigenti;
- i piani di incentivazione a medio/lungo termine per il management;

- eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (golden parachute) nei termini/limiti definiti nell'ambito delle presenti politiche;
- l'informativa sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo da sottoporre annualmente all'Assemblea dei Soci.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Presidente del Consiglio accede alle informazioni necessarie per l'espletamento dei propri compiti, coinvolgendo, per gli aspetti di competenza, tutte le funzioni aziendali occorrenti

7 Linee guida delle remunerazioni

Di seguito sono riportati le linee guida per la determinazione delle retribuzioni fisse e variabili la cui approvazione è prerogativa dell'assemblea dei soci. Tali linee guida indicano le eventuali forme retributive e di benefits prevedibili per le diverse figure della Banca oltre che la loro misura massima.

7.1 Consiglio di Amministrazione

I compensi degli Amministratori non sono collegati a risultati economico-finanziari o basati su piani di incentivazione a breve o medio termine o sull'utilizzo di strumenti finanziari.

Le politiche di remunerazione degli amministratori sono definite sulla base:

- della responsabilità, tenendo conto della natura dell'incarico e al ruolo attribuito al consigliere, che agisce e delibera con cognizione di causa ed in autonomia, perseguendo risultati ripetibili nel tempo;
- della disponibilità, con l'accettazione della carica, a dedicare allo svolgimento diligente del compito il tempo necessario, tenendo conto di eventuali altri incarichi ricoperti anche in altre società;
- delle elevate competenze richieste e la qualificazione professionale che ciascun componente deve possedere anche in ossequio ai requisiti di professionalità previsti dalla normativa vigente.

I consiglieri non rivestono cariche operative.

La politica di remunerazione degli Amministratori si articola sui seguenti elementi:

- a. compensi stabiliti dall'Assemblea per l'incarico
- b. compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per particolari cariche conferite agli Amministratori
- c. compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai comitati

Il compenso da corrispondere agli Amministratori investiti di particolari cariche viene quantificato, sulla base di quanto contemplato dalla legge, con il parere del Collegio Sindacale, dal CdA, sulla base dell'impegno concretamente richiesto a ciascuno di essi.

In particolare rivestono particolari cariche nell'ambito del CdA: il Presidente del Consiglio di Amministrazione e i Consiglieri indipendenti.

Non sono previsti accordi di indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, né esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico e, ancora, non sono stati stipulati con gli Amministratori contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Non esistono, infine, accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

7.2 Collegio Sindacale

I Sindaci sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

7.3 OdV ex d.lgs. 231/01

Se i membri dell'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/01 sono identificati nelle persone dei Sindaci effettivi della banca non è previsto alcun compenso integrativo al compenso previsto dalla carica di Sindaco.

In caso contrario è previsto un compenso annuo fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione, oltre a compensi per erogazione di corsi di formazione o altre attività specifiche di volta in volta approvati dal CdA.

Non è prevista alcuna forma di compenso variabile o collegata ai risultati aziendali.

7.4 Personale più rilevante

Per quanto concerne la posizione del **Direttore Generale**:

- la componente variabile, nella misura massima del 70% della retribuzione fissa di cui il 40% sarà differita (LTI) nei due anni successivi, è subordinata al raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano industriale in termini di risultato economico ante imposte. L'attribuzione della retribuzione variabile è legata a obiettivi di sostenibilità aziendale.
- la previsione di benefits quali ad esempio auto aziendale ad uso promiscuo, contributo alloggio, polizze sanitarie integrative, esonero dalla responsabilità civile verso terzi;
- integrazione della retribuzione mensile con la previsione di un "patto di stabilità";

- Golden parachute
 - a) l'indicazione di una data di permanenza (patto di stabilità) nel ruolo non superiore a 5 anni con riconoscimento e in caso di risoluzione del rapporto dopo tale data per iniziativa della banca, non sorretta da giusta causa, fino a 2 annualità lorde (media annua del fisso e del variabile percepito negli ultimi tre anni) e il pagamento dei premi assicurativi fino a 2 anni, oltre a quanto previsto dal CCNL
 - b) (se risoluzione antecedente alla data di permanenza) riconoscimento, oltre a quanto al punto a), delle mensilità retributive e premi assicurativi dalla data di risoluzione al termine previsto di permanenza nel ruolo
 - c) riconoscimento nel punto a) e b) anche in caso di:
 - i. mutamento dell'attuale controllo della Banca;
 - ii. variazione dell'attuale assetto azionario tale per cui uno o più azionisti, presenti o futuri, vengano a detenere una partecipazione, diretta o indiretta, pari o superiore al 30 per cento del capitale sociale o dei diritti di voto nell'assemblea ordinaria della Banca, ovvero al 15 per cento nel caso in cui la Banca divenisse quotata (la "Variazione Rilevante"). In caso di possesso inferiore alle predette soglie, si considera comunque sussistente la Variazione Rilevante al ricorrere di una delle seguenti circostanze:
 1. la partecipazione consente, anche per effetto di accordi, di essere rappresentati nel consiglio di amministrazione con un numero di componenti sufficiente a bloccare l'assunzione di decisioni relative all'approvazione del piano industriale, del budget annuale, ovvero di modifiche sostanziali degli stessi;
 2. la partecipazione consente di partecipare alle decisioni di natura strategica della Banca, in particolare laddove si disponga di diritti di voto determinanti nelle decisioni dell'assemblea straordinaria;
 3. l'esistenza di transazioni rilevanti – intendendosi tali le "operazioni di maggiore rilevanza" come definite nella Circolare n. 263/2006 della Banca d'Italia (cfr. Titolo V, Capitolo V in tema di "Attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati") – lo scambio di personale manageriale, ovvero la fornitura di informazioni tecniche essenziali.

Per i **Dirigenti e Responsabili Funzioni/Area**:

- la componente variabile di breve e medio periodo deve rimanere nell'ambito del 70% della remunerazione fissa. In tale componente rientra anche la previsione di un "patto di stabilità" compensato attraverso l'integrazione della retribuzione mensile;
- le eventuali eccezioni dovranno essere dettagliatamente motivate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'attribuzione della retribuzione variabile è legata a obiettivi di sostenibilità aziendale;
- compensi atti a stabilizzare il rapporto quali quelli pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (golden parachute).

In particolare:

➤ **Responsabili delle funzioni di controllo:**

- a) erogazione della retribuzione variabile in misura prevalente a seguito alla valutazione di elementi di efficacia e di qualità del servizio interno ed in una misura massima del 15% della retribuzione fissa, che potrà essere ridotta fino ad un massimo di un terzo, in base ai risultati della banca nel suo insieme. Non sono previste forme di LTI. Qualora la Responsabilità della funzione anticiclaggio fosse assegnata ad un Amministratore indipendente (come è alla data di redazione della presente politica) non sono previsti parametri di retribuzione variabile;
- b) previsione di benefits quali contributo alloggio e polizze sanitarie integrative;
- c) integrazione della retribuzione mensile con la previsione di un "patto di stabilità", nel limite del 7,5% della retribuzione fissa
- d) compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro per iniziativa dalla Banca non sorretta da giusta causa il cui ammontare è collegato alla performance individuale dell'ultimo biennio e della durata del rapporto di lavoro intercorso. Tali compensi sono determinati nella misura massima di due volte la retribuzione (annua) fissa.

➤ **Direttore Amministrazione e Finanza:**

- a) nella definizione del parametro variabile una quota è valutata in base agli elementi di efficienza, rischio (di liquidità e di tasso) e di qualità del servizio interno, una quota, legata alla attività di tesoreria, è valutata in base ai risultati relativi al raggiungimento del livello di un profilo rischio/rendimento definito dal CdA. La retribuzione variabile massima è pari al 70% della componente fissa di cui il 40% sarà differita (LTI) nei due anni successivi;
- b) previsione di benefits quali contributo alloggio e polizze sanitarie integrative;

- c) integrazione della retribuzione mensile con la previsione di un "patto di stabilità" , nel limite del 7,5% della retribuzione fissa;
 - d) compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro il cui ammontare è collegato alla performance individuale dell'ultimo biennio e della durata del rapporto di lavoro intercorso. Tali compensi sono determinati nella misura massima di due volte la retribuzione (annua) fissa.
- **Direttore Servizi Informativi e Organizzazione:**
- a) il parametro variabile sarà anche legato al raggiungimento elementi di efficienza, rischio e di qualità del servizio interno. Il variabile massimo è del 70% di cui il 40% sarà differita (LTI) nei due anni successivi;
 - b) previsione di benefits quali contributo alloggio e polizze sanitarie integrative;
 - c) integrazione della retribuzione mensile con la previsione di un "patto di stabilità", nel limite del 7,5% della retribuzione fissa;
 - d) compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro il cui ammontare è collegato alla performance individuale dell'ultimo biennio e della durata del rapporto di lavoro intercorso. Tali compensi sono determinati nella misura massima di due volte la retribuzione (annua) fissa
- **Responsabile Area Crediti:**
- a) il parametro variabile sarà legato al raggiungimento degli obiettivi economici di budget/Piano Industriale ed a elementi di efficienza, rischio, contenimento del tasso dei default (ingresso ad NPL), recupero dei crediti NPL e di qualità del servizio interno; gli obiettivi saranno inoltre collegati ad analisi andamentali sull'andamento della qualità del credito e delle sofferenze. Il variabile massimo è del 70% di cui il 40% sarà differita (LTI) nei due anni successivi;
 - b) previsione di benefits quali contributo alloggio e polizze sanitarie integrative;
 - c) integrazione della retribuzione mensile con la previsione di un "patto di stabilità" , nel limite del 7,5% della retribuzione fissa;
 - d) compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro il cui ammontare è collegato alla performance individuali dell'ultimo biennio e della durata del rapporto di lavoro intercorso. Tali compensi sono determinati nella misura massima di due volte la retribuzione (annua) fissa.
- **Direttore Commerciale:**
- a) il parametro variabile sarà legato al raggiungimento di specifici obiettivi di budget quali-quantitativi, indicati nell'ambito del Piano Industriale, tra i quali il tasso di

tasso dei default (ingresso ad NPL) per volumi ed unità, sino al 70% della componente fissa di cui il 40% sarà differita (LTI) nei due anni successivi;

- b) previsione di benefits quali contributo alloggio e polizze sanitarie integrative;
- c) integrazione della retribuzione mensile con la previsione di un "patto di stabilità" , nel limite del 7,5% della retribuzione fissa;
- d) compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro il cui ammontare è collegato alla performance individuali dell'ultimo biennio e della durata del rapporto di lavoro intercorso. Tali compensi sono determinati nella misura massima di due volte la retribuzione (annua) fissa

7.5 Dipendenti

Le retribuzioni corrisposte al personale Imprebanca appartenente alla categoria dei **quadri direttivi** e delle **aree professionali** sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore e

- dalla promozione ad un inquadramento superiore, laddove sussista un effettivo incremento di responsabilità,
- dalla corresponsione di un assegno mensile "ad personam" eventualmente assorbibile in caso di successivo avanzamento di carriera, erogato per premiare un consolidamento nel ruolo in costanza di prestazioni eccellenti ed in previsione di un futuro sviluppo del collaboratore,
- dall'assegnazione di "patti di stabilità" che si sostanziano in un'erogazione su base mensile, a fronte dell'assunzione dell'obbligo da parte del lavoratore di osservare un preavviso più lungo di quello previsto dal CCNL in caso di dimissioni,
- dal riconoscimento di benefit (ad esempio la previdenza complementare, l'assistenza sanitaria, le coperture assicurative, contributi alloggio, auto aziendale),
- dal riconoscimento di una componente variabile, erogabile in caso di raggiungimento degli obiettivi individuali e nella misura massima del 70% della retribuzione fissa senza previsione di LTI.

La Banca offre, oltre a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e aziendali di lavoro, benefits aggiuntivi coerenti con le disposizioni di vigilanza.

7.6 Collaboratori

Per quanto concerne i collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato i criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare con riferimento ai professionisti, iscritti in appositi albi, i compensi sono parametrati alle tariffe professionali.

8 Il piano di incentivazione: principi generali

8.1 Il piano di incentivazione aziendale

Il piano di incentivazione aziendale è predisposto annualmente, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari.

Esso è approvato del Consiglio di Amministrazione che ne verifica la conformità ai presenti principi generali; esso è rivolto a tutto il personale dipendente secondo modalità che tengono conto di quanto indicato dalle disposizioni di Banca d'Italia anche a proposito di personale più rilevante.

8.2 Il sistema incentivante aziendale

Il sistema incentivante aziendale si attiva, qualora non contrasti con la sostenibilità aziendale e non sia in conflitto di interessi, alle seguenti condizioni:

- per il personale non rientrante nelle funzioni aziendali di controllo in presenza di un "risultato positivo" (cfr. par. 6.3) nei limiti indicati nei par. 7.4 e 7.5;
- per il personale delle funzioni aziendali di controllo, in caso di raggiungimento degli obiettivi qualitativi individuali e nei limiti di quanto indicato nei par. 7.4 e 7.5..

Poiché è necessario garantire l'indipendenza delle funzioni di controllo dai risultati delle aree soggette al loro stesso controllo, il sistema incentivante di queste in prevalenza (almeno 2/3 cfr. par. 7.4) non potrà essere collegato al raggiungimento del risultato economico aziendale.

8.3 Il piano di bonus individuali

In caso di mancata attivazione del Sistema Incentivante aziendale o in aggiunta allo stesso, potranno essere corrisposti bonus individuali, deliberati dal CDA su proposta del Direttore Generale e dal Presidente del CDA per le funzioni a lui riportanti e per il Direttore Generale.

Il plafond complessivo da destinare al piano di bonus dovrà essere comunque correlato al livello di risultati aziendali raggiunti, sino ad azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni.

L'entità dei bonus individuali, nei limiti massimi di seguito specificati, è funzione della valutazione quali/quantitativa dell'operato.

8.4 Il collegamento tra obiettivi, performance e premi

I **premi individuali** erogabili – siano essi legati all'attivazione del Sistema Incentivante, ovvero al piano di bonus - dovranno:

- essere commisurati al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati
- mantenersi comunque entro limiti massimi predefiniti
- garantire il giusto collegamento tra premio e performance individuale attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi, correlati con i risultati aziendali attesi, sia a livello di unità di appartenenza, sia relativamente ai compiti e responsabilità singolarmente assegnati.

La coerenza tra obiettivi aziendali e individuali viene garantita attraverso un sistema di schede, in cui gli obiettivi aziendali sono declinati a cascata nella struttura organizzativa, sino a quelli individuali. Oltre ad obiettivi legati a risultati di business, sono contemplati - compatibilmente con le mansioni e responsabilità attribuite - obiettivi di presidio del rischio (anche reputazionale), di correttezza nella relazione con la clientela e nello svolgimento delle attività assegnate e di collaborazione e integrazione all'interno della banca e della unità d'appartenenza.

La definizione degli **obiettivi individuali** è demandata:

- al CdA, per le figure "apicali" aziendali, per i dipendenti comunque individuati nell'ambito del "personale più rilevante"
- al Direttore Generale per il restante personale, sentite le indicazioni dei Responsabili delle strutture

Coerentemente con la responsabilità ed il livello decisionale attribuiti ai singoli destinatari, nella definizione degli obiettivi individuali gli Organi aziendali dovranno opportunamente tener conto:

- di quanto previsto in sede di pianificazione strategica aziendale
- degli obiettivi fissati nel budget d'esercizio/piano industriale/piano commerciale
- delle politiche di rischio deliberate dal CdA

Per i responsabili delle funzioni di controllo, ferma la necessità di garantire l'assoluta indipendenza dai risultati delle aree soggette al loro controllo, non potranno essere assegnati obiettivi legati al raggiungimento di risultati economici, ma esclusivamente obiettivi di natura qualitativa o specifici delle responsabilità di controllo assegnate.

L'**ammontare degli incentivi** è determinato:

- dal CdA per le categorie del "personale rilevante" e di quello cui sono assegnate mansioni di responsabilità (compresi i Responsabili delle funzioni di controllo interno) in funzione:
 - del risultato della prestazione individuale
 - della complessità gestionale del ruolo
 - dell'andamento negli anni della performance
- dal Direttore Generale, sentite le indicazioni dei Responsabili delle strutture, per il restante personale, in relazione al risultato della prestazione individuale

Nella **valutazione della performance** si farà riferimento – ogniqualvolta possibile – a parametri oggettivi e immediati, anche con l'ausilio delle strutture aziendali allo scopo preposte (es. Amministrazione e Commerciale).

8.5 I massimali relativi al variabile

Relativamente al massimale della retribuzione variabile per

- il personale più rilevante: nelle precedenti pagine è indicata l'entità massima del variabile
- la struttura: l'entità massima del variabile non potrà essere superiore al **70% della RAL** fissa per ciascun destinatario

Eccezionalmente il CDA potrà autorizzare incrementi fino al 100% degli importi massimi suddetti, in caso di performance individuali ben al di sopra degli obiettivi fissati e a condizione, comunque, che l'incremento non determini il superamento del plafond complessivo prestabilito.

8.6 Differimento

Il meccanismo di differimento (LTI) si applica a specifici partecipanti al Piano di incentivazione aziendale (Sistema Incentivante o piano di bonus).

Ad esclusione dei casi per motivi di quiescenza, l'interruzione del rapporto di lavoro per dimissioni o giusta causa, avvenuta durante il periodo di differimento del premio, comporterà per l'assegnatario la perdita delle quote non ancora maturate.

In relazione al Piano di incentivazione aziendale, l'arco temporale complessivo di differimento è previsto a 2 anni, nei quali la quota di retribuzione variabile è divisa pariteticamente.

L'erogazione di ciascuna quota posticipata è legata alla dinamica dei risultati aziendali ed individuali conseguiti nell'esercizio di differimento e nell'arco temporale dell'ultimo biennio. L'effettiva corresponsione di ciascuna quota è legata al realizzarsi di tale condizione.

In caso di mancato raggiungimento della condizione, la relativa quota di premio differita verrà sospesa e corrisposta nel successivo esercizio, a condizione però del raggiungimento in tale esercizio degli obiettivi sopra indicati; in caso negativo, invece, la quota già sospesa si azzererà definitivamente.

Eccezionalmente il CdA potrà autorizzare, in caso negativo, ugualmente l'erogazione della quota di premio differita in presenza di performance individuali ben al di sopra degli obiettivi qualitativi fissati e/o di circostanze che indichino di rivedere i criteri applicativi.

8.7 Clausola di Claw Back

L'erogazione dei premi è altresì soggetta a clausola di claw back, sia per il netto corrisposto nei due anni precedenti, sia per le quote ancora da corrispondere.

Tale clausola prevede la restituzione degli importi netti corrisposti a titolo di incentivo o bonus in tutti i casi in cui si possano ravvisare comportamenti fraudolenti o colpa grave da parte del personale destinatario.

9 Informazioni quantitative

Informazioni aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività (ex art. 450, co.1, lett. g, CRR)

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE ex art. 450, co.1 lett. g), reg. UE 575/2013

importi in Euro

LINEA DI ATTIVITA'	Remunerazione erogata 2017
Direzione Generale	350.451
Funzioni di controllo	158.969
Area Crediti al 31/12 n. 6	280.948
Direzione Organizzazione e Sistemi Informativi	259.204
Servizi Ausiliari al 31/12 n. 0	34.978
Direzione Commerciale al 31/12 n. 7	347.498
Direzione Amministrazione e Finanza	310.974
Succursali al 31/12 n.11	497.867
Segreteria Societaria e Risorse Umane	54.515
TOTALE	2.295.405

Numero risorse 40 al 31/12/2017

Informazioni per alta dirigenza e personale le cui azioni hanno impatto significativo sul profilo di rischio della banca (ex art. 450, co.1, lett. h, CRR)

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE
ex art. 450, co.1 lett. h), reg. UE 575/2013

Importi in migliaia di Euro

	Numero beneficiari	REMUNERAZIONE 2017			REMUNER. VARIABILE 2017			REMUNERAZIONI DIFFERITE		
		Complessiva	Fissa	Variabile	MONETARIA		Totale fringe benefit	Maturate ed attribuite	Maturate e non attribuite	Non maturate
					Breve periodo	LTI				
ALTA DIRIGENZA	4	716.421	668.179	48.241	0	0	48.241	53.000	1.875	1.875
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	3	274.690	240.573	34.118	7.000	0	27.118	0	0	0
TOTALE	7	991.111	908.752	82.359	7.000	0	75.359	53.000	1.875	1.875

Remunerazioni dell'Organo di gestione (ex art. 450, co.1, lett. j, CRR)

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE

ex art. 450, co.1 lett. j), reg. UE 575/2013

	Numero beneficiari	Remunerazione complessiva
Presidente CdA	1	65.000
Consigliere resp. Funzione antiriciclaggio	1	35.000
Consiglieri non esecutivi	8	33.750
Direttore Generale	1	350.451
TOTALE	11	484.201

Importi in Euro