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 Ordinaria Soci
3	10.03.16	Aggiornamento – Approvazione CdA
4	07.03.17	Aggiornamento– Approvazione CdA
5	29.03.18	Aggiornamento– Approvazione CdA
6	28.02.19	Aggiornamento– Approvazione CdA
7	14.03.19	Aggiornamento-Approvazione CdA
8	03.04.19	Approvazione Assemblea Ordinaria Soci
9	01.07.19	Aggiornamento-Approvazione CdA
10	26.03.20	Aggiornamento-Approvazione CdA
11	02.04.20	Approvazione Assemblea Ordinaria Soci
12	27.08.20	Aggiornamento-Approvazione CdA
13	28.01.21	Aggiornamento-Approvazione CdA
14	31.03.21	Approvazione Assemblea Ordinaria Soci
15	24.02.22	Aggiornamento-Approvazione CdA
16	04.03.22	Aggiornamento-Approvazione CdA
17	04.04.22	Approvazione Assemblea Ordinaria 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 ... 6
4.3 Funzioni aziendali di controllo ... 6
5 Le politiche di remunerazione ... 7
5.1 Gli obiettivi ... 7
5.2 I principi ... 7
6 La politica imprebanca ... 8
6.1 Neutralità delle politiche di remunerazione ... 10
6.2 Individuazione del "personale più rilevante" ... 11
6.3 La remunerazione fissa ... 15
6.4 La remunerazione variabile ... 16
6.5 Retention, patti di non concorrenza e clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro ... 18
6.6 Governance e ruolo del Consiglio di Amministrazione ... 21
7 Linee guida delle remunerazioni ... 22
7.1 Consiglio di Amministrazione ... 22
7.2 Collegio Sindacale ... 23
7.3 OdV ex d.lgs. 231/01 ... 23
7.4 Personale più rilevante ... 24
7.5 Dipendenti ... 30
7.6 Collaboratori ... 31
8 Il piano di incentivazione: principi generali ... 31
8.1 Il sistema incentivante aziendale ... 31
8.2 Il piano di bonus individuali ... 31
8.3 Il collegamento tra obiettivi, performance e premi ... 32
8.4 I massimali relativi al variabile ... 33
8.5 Differimento ... 33
8.6 Applicazione dei meccanismi di malus e claw back ... 34
9 Informazioni quantitative ... 36

1 Lo scenario normativo di riferimento

Il presente documento illustra le linee di politica retributiva di imprebanca e fornisce un'informativa 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 di cui alla circolare 285/2013 e ss.mm.ii. (di seguito anche Circolare).

La banca tiene conto, tra il resto, delle seguenti fonti:

- TUB;
- CRR;
- CRD IV (Direttiva UE 2013/36);
- CRD V (Direttiva UE 2019/878);
- Regolamento delegato (UE) n. 923, adottato il 25 marzo 2021 che integra la CRD IV per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della CRD IV;
- Regolamento delegato (UE) n. 527, adottato il 12 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRDV su proposta dell'EBA, che integra la CRDIV per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Regolamento di esecuzione (UE) n. 637, adottato il 15 marzo 2021 ai sensi dell'articolo 434 bis del CRR su proposta dell'EBA, che integra il regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di attuazione relative alla pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del CRR (in particolare, articolo 17 e allegati XXXIII e XXXIV del Regolamento di esecuzione);
- RMVU;
- RQMVU;

- Orientamenti dell'EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della CRDV;
- Orientamenti sull'esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. high earners e sull'esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni ai sensi dell'articolo 75 della CRDV.

2 I destinatari del provvedimento

Destinatari diretti della Circolare 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 il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro;
- 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;
- 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, ferme le deroghe applicative previste dalla disciplina regolamentare, come in appresso disciplinate;
    - ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

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, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante, di quanto previsto dalla Circolare.

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 e Compliance, 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 controllo dei rischi (risk management) contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF") e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

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 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 banca 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 anche pluriennale;
- in alcuni casi differita, ossia corrisposta per una quota non prima di un certo numero di anni;
- soggetta a meccanismi di correzione ex post – malus e 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 della 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. A tali fini, imprebanca è classificata banca di minori dimensioni o complessità operativa.

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, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla banca 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;

- adotta sistemi di remunerazione e incentivazione idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie e del codice etico, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- adotta sistemi di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto all'età, genere, stato di salute, condizioni personali, condizioni sociali, etnia, nazionalità, opinioni politiche e fedi religiose;
- 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 direzione[1], è previsto che, oltre la franchigia, almeno il 40% del bonus annuale verrà subordinato e condizionato al raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale e delle condizioni preliminari di attivazione di cui al par. 6.4 punti b) e c) dei due anni successivi (per cui la quota parte del bonus è differita in parti uguali nei due anni successivi);
- determina la retribuzione fissa sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore, riconoscendo eventuali *ad personam* in ragione dei criteri enunciati al successivo paragrafo 6.3.

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 banca 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.

[1] Come definita dall'art. 3, co. 2, della CRD IV e ss.mm.ii.

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 alla categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, 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 4-5 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.
Con riferimento al differimento, la banca - ferme le ulteriori previsioni di maggior dettaglio - applica i principî di cui al successivo paragrafo 8.5.

6.1 Neutralità delle politiche di remunerazione

La Banca adotta politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto all'età, genere, stato di salute, condizioni personali, condizioni sociali, etnia, nazionalità, opinioni politiche e fedi religiose. Con riferimento al genere la Banca valuta il costo della vita nel luogo di impiego, il livello gerarchico, le responsabilità manageriali, la disponibilità sul mercato di personale con le competenze specialistiche rilevanti per la banca, la natura del contratto di lavoro (es. a tempo determinato o indeterminato), l'esperienza professionale, l'eventuale riconoscimento da parte della banca di specifici benefici o indennità.

Segnatamente, le politiche di remunerazione e incentivazione della banca sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento. Al riguardo, è in fase di elaborazione e adozione una policy che descrive le misure volte a garantire pari opportunità e dignità sul luogo di lavoro. La banca attua altresì, periodicamente, l'analisi del *Pay Gender Gap*, al fine di monitorare l'eventuale divario retributivo di genere, individuarne le ragioni e porre in essere, laddove necessario, le opportune azioni correttive. Sempre a livello di banca, sono applicate politiche volte a garantire:

- la neutralità rispetto al genere dei testi di *job posting*;
- l'inclusione di candidature femminili nei processi di selezione.

Le politiche di remunerazione e incentivazione della banca hanno l'obiettivo, tra l'altro, di promuovere la cultura della sostenibilità e, a tal fine, tengono conto dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento dell'Unione europea (UE) 2019/2088.

In particolare, le politiche di remunerazione e incentivazione della banca prevedono che la valutazione annuale della *performance* di ciascun membro del personale più rilevante, come definito nel presente documento, tenga conto del rispetto da parte del medesimo:

- del codice etico della banca, che sancisce, tra l'altro, l'impegno della banca a favore della sostenibilità e prevede il dovere, specie per il personale rilevante, di tenere conto dell'impatto ambientale e sociale delle proprie decisioni d'investimento, ove applicabile;
- dei valori promossi dalla banca, che comprendono anche la sostenibilità.

6.2 Individuazione del "personale più rilevante"

La banca svolge un accurato processo di auto valutazione 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.

In dettaglio, la banca - nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari tempo per tempo vigenti e coerentemente alle proprie politiche di remunerazione e incentivazione - conduce annualmente il processo di valutazione volto ad identificare, anche ai fini dell'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, il personale più rilevante, ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

A tal fine, la banca applica il Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 2021/923.

Nello specifico, ai fini dello svolgimento di tale processo d'identificazione, viene adottato un approccio metodologico caratterizzato dai seguenti *step*:

1) ricognizione del personale;
2) valutazione della posizione individuale;
3) identificazione del personale più rilevante;
4) eventuale attivazione del procedimento per l'esclusione motivata dal perimetro del personale più rilevante.

I criteri applicati ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sono quelli di cui al Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 2021/923.

Salvo quanto eventualmente determinato ai sensi dello *step* 4), appartiene al personale più rilevante il personale che soddisfi uno qualsiasi dei Criteri Qualitativi o dei Criteri Quantitativi di seguito indicati.

Criteri Qualitativi:

1. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione e supervisione strategica della banca;
2. appartiene all'alta dirigenza della banca;
3. è responsabile di una delle funzioni di controllo;
4. 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 CRDIV che

rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»);

5. è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;
6. 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 3. o 4.;
7. ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;
8. 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, la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti;
9. 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 CRDIV diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato;
10. in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 della banca e pari ad almeno 5 milioni di Euro, il lavoratore:
    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);
11. qualora alla Banca non si applicasse la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il lavoratore:
    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;

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);

12. ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di lavoratori 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 10., lettera a) o b), o al punto 11., 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;
13. in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:
    a) ha il potere di adottare tali decisioni; o
    b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;
14. ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1. a 13.

Criteri Quantitativi:

a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro nel precedente esercizio finanziario;
b) rientra nello 0,3 % del personale della Banca, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario;
c) 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 ai punti 1., 2., 4., 5., 7., 10., 11., 12. e 13. dei Criteri Qualitativi.

La banca, allo stato, ha deciso di non avvalersi della facoltà di esclusione motivata dal perimetro del personale più rilevante di membri del personale identificati ai sensi dei criteri che precedono.

L'intero processo è coordinato dall'UO Risorse Umane.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni:

- il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.

Per l'anno 2021, il sopra illustrato processo di identificazione ha consentito di individuare i soggetti qualificabili come "personale più rilevante" e precisamente:

- **i componenti del CdA;**
- **il Direttore Generale, il Direttore Commerciale, il Direttore Amministrativo, Direttore Finanziario, il Direttore Sistemi Informativi e Organizzazione, il Responsabile Area Crediti, il Responsabile Risorse Umane, il Responsabile Monitoraggio Crediti, Responsabile dell'Ufficio Organizzazione;**
- **i Responsabili delle funzioni di controllo interno.**

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

- Internal Audit;
- Compliance;
- Risk Management;
- Antiriciclaggio.

Si precisa che la verifica circa l'esistenza di altri possibili "risk takers" oltre quelli sopra indicati, alla stregua dei criteri che precedono, non ha portato a ravvisare altre posizioni rilevanti.

6.3 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, prevedendo anche il possibile riconoscimento di un "ad personam" mensile, eventualmente assorbibile in caso di successivo avanzamento di

carriera, erogato per remunerare un consolidamento nel ruolo in costanza di prestazioni eccellenti ed in previsione di un futuro sviluppo del collaboratore.

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.

6.4 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 - impregiudicata la specifica disciplina dei trattamenti di cui ai paragrafi 6.5 e 7.4 - 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 in misura comunque non eccedente **il 70% della remunerazione fissa**.

L'erogazione e la misura delle retribuzioni variabili – eccetto per le politiche di *retention* e anticoncorrenziali nonché 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.

Attraverso il Sistema Incentivante (o Piano di incentivazione annuale) la banca mira a imprimere maggior impulso alle attività di business, a fidelizzare il rapporto di lavoro ed a consolidare una cultura meritocratica.

Condizione preliminare (cd. gate) per l'attivazione del Sistema Incentivante sono tutte le seguenti condizioni:

a) conseguimento di un Risultato netto positivo;
b) mantenimento dell'indicatore di solidità patrimoniale CET1 ratio[2] ad un livello coerente con la propensione al rischio definita (risk appetite ≥13,0%);
c) mantenimento dell'indicatore liquidità LCR[3] ad un livello coerente con la tolleranza al rischio definita (risk tolerance ≥115%);
d) conseguimento di un indicatore di redditività RORAC[4] non inferiore all'1%.

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)* in una misura tale da non pregiudicare il rispetto delle condizioni sub a), b), c) e d).

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

[2] Come indicatore di solidità patrimoniale è stato considerato il CET 1 ratio, rapporto tra capitale primario (c.d. common equity) e il Risk Weighted Asset, stante il suo utilizzo in ambito gestionale e per la definizione degli obiettivi di rischio

[3] Come indicatore di liquidità è stato considerato l'LCR (Liquidity Coverage Ratio), rappresentativo della capacità di far fronte a scenari avversi nell'arco di 30 giorni

[4] Return On Risk Adjusted Capital, definito come il rapporto tra il risultato operativo netto aziendale al netto delle tasse ed il capitale assorbito (Capitale Interno Complessivo determinato ai fini ICAAP)

- 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 Euro.

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 del *bonus cap* fino a un massimo di 1/3 della remunerazione fissa.

L'erogazione del premio può essere effettuata sia in forma monetaria, sia sotto forma di altre specifiche prestazioni, tra cui quelle collegate ad esempio, al sistema di welfare aziendale.

È consentita, allorché la banca rispetti i requisiti prudenziali, l'erogazione di remunerazione variabile garantita per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego (c.d. *entry bonus*). Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona. Essa non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.
In dettaglio, per coloro cui siano assegnate mansioni di sviluppo commerciale, possono essere previsti, tra il resto e nell'ambito dei rispettivi contratti d'assunzione, soltanto per il primo anno di inserimento, interventi retributivi *una tantum* e/o incrementali della remunerazione fissa.

6.5 Retention, patti di non concorrenza 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.
In particolare, 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, 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 e sui meccanismi di correzione ex ante ed ex post. Ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, 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 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, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola business unit, nonché della banca. A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e., il pagamento dei retention bonus avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).

Possono inoltre essere stipulati – tanto in fase di assunzione quanto in costanza o alla cessazione del rapporto – patti di non concorrenza e di speciale riservatezza per un periodo di tempo successivo alla cessazione del rapporto. Il corrispettivo di tali patti, di durata comunque limitata, è determinato, ai sensi della normativa applicabile, rispettivamente all'estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla banca nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della banca e/o divulgasse informazioni che (anche se non qualificabili come riservate ai sensi di legge) potrebbero anch'esse arrecare nocumento alla banca, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperte dall'interessato. In ogni caso, tale corrispettivo non può eccedere, quale limite massimo, l'ammontare della remunerazione fissa da ultimo goduta dal soggetto interessato parametrata al periodo di durata del patto. In conformità con quanto previsto dalla Circolare, il corrispettivo dei patti di non concorrenza non è soggetto alle disposizioni in materia di remunerazione variabile per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del soggetto interessato. Tale corrispettivo inoltre non concorre al calcolo del limite al rapporto fra remunerazione variabile e fissa per la quota che, per ciascuno anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del soggetto interessato.
La banca, di norma, prevede quale estensione temporale massima dei vincoli anti-concorrenziali un periodo di 1 anno.

L'Assemblea approva **i limiti e 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 (c.d. **golden parachute**), anche mediante la definizione di "formule predefinite", ai sensi e per gli effetti della Circolare.

Precisamente, le pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di pagamenti o altri benefici al personale (c.d. "Severance"), in aggiunta al preavviso eventualmente dovuto (ovvero alla relativa indennità sostitutiva), assicurano che tale riconoscimento sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi: i) alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali; ii) alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca. Al momento del riconoscimento, la banca valuta e documenta la corretta applicazione dei suddetti meccanismi, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere.
Detti importi sono pattuiti tenendo conto – tra l'altro – della durata del rapporto di lavoro intercorso. Essi - salve le deroghe previste dalla Circolare *sub* Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafo 2.2.3 - sono assoggettati alle disposizioni relative alla componente variabile della remunerazione quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per i quali vengono assegnati.
In particolare, e salvo quanto previsto per il Direttore Generale, detti importi a titolo di Severance verranno determinati sulla base dei criteri sopra indicati e non potranno eccedere - in aggiunta, ove dovuto, al preavviso (o alla relativa indennità sostitutiva) computato ai sensi di legge e di CCNL - il **70% della RAL** fissa per ciascun possibile beneficiario, ferma la regola per cui nel calcolo di tale limite si computa qualsivoglia componente variabile relativa all'ultimo anno di rapporto di lavoro.
Restano, in ogni caso, esclusi dal calcolo del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro gli importi pattuiti e riconosciuti:

i) 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;

ii) nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, purché gli importi siano calcolati, per il personale più rilevante, in base ad una "formula predefinita".

La Severance, ove riconosciuta dalla banca, è definita, in conformità con la normativa di riferimento di tempo in tempo in vigore, in applicazione dei seguenti principali criteri generali (ponderati e bilanciati alla luce delle peculiarità del caso concreto):

- anzianità aziendale;
- performance, al netto dei rischi, del soggetto interessato e relativi comportamenti individuali;
- motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro e rischio di contenzioso;
- performance, al netto dei rischi, e livelli patrimoniali e di liquidità della Banca;
- particolari condizioni della risorsa interessata.

Alla Severance, per quanto qui non espressamente disciplinato, troveranno applicazione le regole e le discipline di dettaglio di cui al presente documento, anche in merito alle modalità di erogazione (quote differite, strumenti finanziari, meccanismi di correzione *ex post*, ecc.), in funzione della categoria di personale d'appartenenza del soggetto interessato.

6.6 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 banca 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 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 riportate 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, in ragione 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** si prevede:

a) l'erogazione di un compenso annuo variabile nella misura massima del 70% della retribuzione fissa, a condizione che siano raggiunti gli obiettivi economici previsti nel piano industriale. La parte della remunerazione variabile che eccede il minore tra il 15% della retribuzione fissa e l'importo di 25 mila euro sarà erogata, per il 40%, in via differita nei due anni successivi in soluzioni di pari importo. L'attribuzione della retribuzione variabile è subordinata alla sussistenza di presupposti di sostenibilità aziendale (*gate*) nonché soggetta a meccanismi di correzione *ex post*;

b) la facoltà di attribuire benefici correnti, quali l'uso di un'auto aziendale, contributo alloggio, il godimento di polizze sanitarie integrative, l'esonero dalla responsabilità civile verso terzi;

c) La concessione di una polizza vita integrativa (capitale assicurato Euro 300.000,00), per un periodo di tempo predeterminato di 10 anni;

d) la facoltà di concludere un "patto di stabilità" (c.d. retention bonus) per un valore complessivo non superiore al 60% della remunerazione fissa e per un periodo di massima non inferiore a un anno e non superiore a tre anni, al fine di garantire la continuità nella direzione della banca ovvero legato al verificarsi di un dato evento (quale ad esempio ristrutturazione aziendale, operazione societaria straordinaria, etc.). Il suo riconoscimento non è soggetto a differimento e avviene al termine del periodo di stabilizzazione o al verificarsi dell'evento;

e) la concessione di un *golden parachute*, il cui ammontare non è soggetto a pagamento differito e il cui riconoscimento:

   1. sia subordinato all'assenza, da parte del Direttore Generale, di:
      - 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 per la banca o per la clientela;
      - violazioni degli obblighi imposti ai sensi del TUB agli articoli 26 (perdita dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso le banche) e 53, commi 4 e seguenti, del TUB (condizioni e limiti per l'assunzione, da parte delle banche, di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza sulla gestione della Banca o del gruppo Bancario

nonché dei soggetti ad essa collegati) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca;

2. sia, altresì, condizionato all'esistenza dei presupposti di *gate* tempo per tempo definiti dalle politiche di remunerazione ed incentivazione della banca;
3. non sia dovuto nell'eventualità che la banca sia beneficiaria di un intervento pubblico eccezionale, sia soggetta a misure di intervento precoce, ad amministrazione straordinaria, a risoluzione o a liquidazione coatta amministrativa, o non disponga, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale;
4. spetti esclusivamente:
   - in caso di licenziamento non motivato da giusta causa *ex* art. 2119 c.c.; ovvero
   - in caso di cessazione del rapporto di lavoro in conseguenza di:
     - mutamento dell'attuale controllo della banca;
     - 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:
       - ✓ 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;
       - ✓ 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;
       - ✓ 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;

5. consista - dopo 5 anni di permanenza nel ruolo di Direttore Generale e subordinatamente al fatto che (I) il livello medio dell'ultimo triennio dell'indicatore di redditività RORAC[5] sia stato maggiore dell'1%, quello dei patrimonializzazione CET1 ratio del 13%, quello di liquidità LCR del 115% e che (II) vi sia stata la effettiva maturazione, da parte del Direttore Generale, di una remunerazione variabile in almeno 3 dei 5 anni antecedenti l'attivazione del *parachute* - nei seguenti trattamenti integranti una "formula predefinita":
   - n. 2 annualità lorde, computate sulla media annua della remunerazione fissa e di quella variabile percepite negli ultimi tre anni (c.d. Remunerazione Normale), erogate, nell'ambito di uno specifico accordo, a titolo di incentivo all'esodo (non soggetta a contribuzione sociale ai sensi dell'art. 12, comma 4, lettera b), della legge 30 aprile 1969, n. 153, come sostituito dall'art. 6 del D. Lgs., 2 settembre 1997, n. 314 e assoggettata a Imposta sul reddito delle persone fisiche (I.R.Pe.F.), determinata con i criteri di cui agli articoli 17 e 19 T.U.I.R.)

   +

   - ove dovuta ai sensi di legge e di CCNL, indennità sostitutiva del preavviso computata ai sensi di legge e di CCNL

   +

   - pagamento dei premi assicurativi per n. 2 anni relativamente alle coperture in essere a favore del Direttore Generale alla data di cessazione del rapporto.

   L'utilizzo della Remunerazione Normale per il calcolo della mensilità di cui sopra consente alla banca di tenere conto – nella quantificazione della formula predefinita – delle *performance* conseguite nel tempo dal Direttore Generale, giacché la stessa, come sopra indicato, valorizza l'eventuale remunerazione variabile di breve termine corrisposta allo stesso nei tre anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro. La somma determinata ai sensi della formula predefinita è esclusa, ai sensi della Circolare, dal calcolo del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione;

[5] Come definito nel par. 6.4

6. siano, infine, specificamente previsti nel contratto individuale:
    - l'assoggettamento ai meccanismi di correzione *ex post*, come descritti *sub* paragrafo 8.6;
    - il diritto per la banca di esercitare azioni di responsabilità e/o risarcitorie per fatti/comportamenti integranti dolo e/o colpa grave, non noti al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
    - la rinuncia del Direttore Generale a qualsiasi futura rivendicazione nei confronti della banca, anche a titolo di indennità supplementare ai sensi del CCNL e risarcitorio, nell'ambito di una transazione generale novativa *ex* artt. 1965, 1975 e 1976 cod. civ.

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

- la componente variabile non può eccedere, annualmente, il 70% della remunerazione fissa. In tale componente rientra anche la previsione di un "patto di stabilità" (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o legato ad un dato evento la cui erogazione non è soggetta a differimento; le eventuali eccezioni dovranno essere dettagliatamente motivate dal Consiglio di Amministrazione;
- l'attribuzione della retribuzione variabile è legata a obiettivi di sostenibilità aziendale.

In particolare:

- **Responsabili delle funzioni di controllo**:
    a) erogazione della retribuzione variabile in misura prevalente a seguito della valutazione di elementi di efficacia e di qualità del servizio interno ed in una misura massima, escludendo le retribuzioni di cui ai punti c) e d), del 15% della retribuzione fissa, comunque non eccedente, su base annua, un terzo della remunerazione fissa, in base ai risultati della banca nel suo insieme. La parte della quota variabile, eccedente il minore tra il 15% della retribuzione fissa ovvero 25 mila euro, sarà differita, per il 40%, nei due anni successivi. Qualora la Responsabilità della funzione antiriciclaggio fosse assegnata ad un Amministratore indipendente non sono previsti parametri di retribuzione variabile;
    b) previsione di benefits quali contributo alloggio e polizze sanitarie integrative;
    c) eventuale previsione di un "patto di stabilità", (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o legato ad un dato evento la cui erogazione 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.

- **Direttore Amministrativo**:
  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, per la quota eccedente il minore tra il 15% della retribuzione fissa ovvero 25 mila euro, il 40% sarà differita nei due anni successivi;
  b) previsione di benefits quali contributo alloggio e polizze sanitarie integrative;
  c) eventuale previsione di un "patto di stabilità" (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o legato ad un dato evento la cui erogazione nel limite del 7,5% della retribuzione fissa;
  d) compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro ammontare è collegato alla performance individuale dell'ultimo biennio e della durata del rapporto di lavoro intercorso.
- **Direttore Finanziario**:
  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, per la quota eccedente il minore tra il 15% della retribuzione fissa ovvero 25 mila euro, il 40% sarà differita nei due anni successivi;
  b) previsione di benefits quali contributo alloggio e polizze sanitarie integrative;
  c) eventuale previsione di un "patto di stabilità" (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o legato ad un dato evento la cui erogazione 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.

- **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, per la quota eccedente il minore tra il 15% della retribuzione fissa ovvero 25 mila euro, il 40% sarà differita nei due anni successivi;
  b) previsione di benefits quali contributo alloggio e polizze sanitarie integrative;
  c) eventuale previsione di un "patto di stabilità" (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o legato ad un dato evento la cui erogazione 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.
- **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, per la quota eccedente il minore tra il 15% della retribuzione fissa ovvero 25 mila euro, il 40% sarà differita nei due anni successivi;
  b) previsione di benefits quali contributo alloggio e polizze sanitarie integrative;
  c) eventuale previsione di un "patto di stabilità" (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o legato ad un dato evento la cui erogazione 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.
- **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, per la quota eccedente il minore tra il 15% della retribuzione fissa ovvero 25 mila euro, il 40% sarà differita nei due anni successivi;

b) previsione di benefits quali contributo alloggio e polizze sanitarie integrative;
c) eventuale previsione di un "patto di stabilità" (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o legato ad un dato evento la cui erogazione 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.

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 eventuale promozione ad un inquadramento superiore, laddove sussista un effettivo incremento di responsabilità,
- dalla eventuale corresponsione di un "ad personam" mensile eventualmente assorbibile in caso di successivo avanzamento di carriera, erogato per remunerare un consolidamento nel ruolo in costanza di prestazioni eccellenti ed in previsione di un futuro sviluppo del collaboratore,
- dall'eventuale assegnazione di "patti di stabilità" (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o legato ad un dato evento o di patti di prolungamento del preavviso,
- 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 di cui, per la quota eccedente il minore tra il 25% della retribuzione fissa ovvero 25 mila euro, il 40% sarà differita nei due anni successivi.

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

7.6 Collaboratori

Per quanto concerne i collaboratori non legati alla banca 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 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.

8.2 Il piano di bonus individuali

Oltre al sistema incentivante aziendale, 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.

8.3 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 alla valutazione annuale del dipendente
- 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"
- ai Responsabili delle strutture per il restante personale

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).

8.4 I massimali relativi al variabile

Relativamente al massimale della retribuzione variabile:

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

Fermo quanto previsto ai paragrafi 6.5 e 7.4, 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.

8.5 Differimento

Il meccanismo di differimento si applica a tutto il personale più rilevante nonché ad altri specifici partecipanti al piano di incentivazione aziendale (Sistema Incentivante o piano di bonus).

Segnatamente, la parte della remunerazione variabile che eccede il minore tra il 15% della retribuzione fissa e l'importo di 25 mila euro viene erogata, per il 40%, in via differita nei due anni successivi in soluzioni di pari importo.

L'interruzione del rapporto di lavoro per dimissioni (salva l'ipotesi della quiescenza) o per recesso della banca motivato da giusta causa o grave inadempimento, avvenuta durante il periodo di

differimento del premio, comporterà per l'assegnatario la perdita delle quote non ancora maturate e/o liquidate.

In relazione al Piano di incentivazione aziendale, l'arco temporale complessivo di differimento è, quindi, 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.

8.6 Applicazione dei meccanismi di malus e claw back

Oltre che ai descritti meccanismi di *malus*, idonei a riflettere, attraverso il differimento di quota parte del premio, i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti e conseguiti dalla Banca e la correttezza dei comportamenti del destinatario, gli incentivi individuali restano in ogni caso soggetti anche all'applicazione della clausola di *claw back* nei casi di:

- ✓ comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici e di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ✓ violazione degli obblighi imposti dal Testo Unico Bancario all'art. 26 (perdita dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso le banche) o, quando il soggetto è parte interessata, all'art. 53, commi 4 e seguenti (condizioni e limiti per l'assunzione, da parte delle banche, di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza sulla gestione della Banca o del gruppo Bancario nonché dei soggetti ad essa collegati);
- ✓ comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Nei casi indicati, al fine di accrescere l'efficacia dell'azione di recupero degli incentivi già corrisposti, la clausola di claw back resta applicabile, per il personale rilevante, nei 5 anni

successivi alla data di erogazione dell'emolumento e, per il restante personale, nei 3 anni successivi.

9 Informazioni quantitative

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

valori in migliaia di euro	Numero beneficiari	Remunerazione complessiva
Presidente CdA	1	65
Consigliere Resp. Funzione antiriciclaggio	1	35
Consiglieri non esecutivi	7	40
Direttore Generale	1	524
TOTALE	**10**	**664**

Remunerazione riconosciuta per l'esercizio (ex art. 450, co.1 lett. h), punti i) e ii), reg. UE 575/2013)

	valori in migliaia di euro	Consiglio di Amministrazione	Direttore Generale	Altri membri dell'Alta Dirigenza	Altri membri del Personale più rilevante
Remuneraz.FISSA	Numero membri	8	1	5	5
	Remunerazione FISSA complessiva	0	335	533	347
	di cui contanti	0	335	533	347
	di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0
	di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari eq.	0	0	0	0
	di cui altri strumenti	0	0	0	0
	di cui altre forme	0	0	0	0
Remuneraz. VARIABILE	Numero membri	0	1	5	5
	Remuneraz. VARIABILE complessiva	0	189	99	57
	di cui contanti	0	174	44	45
	di cui differita	0	69	0	0
	di azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0
	di cui differita	0	0	0	0
	di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari eq.	0	0	0	0
	di cui differita	0	0	0	0
	di cui altri strumenti	0	0	0	0
	di cui differita	0	0	0	0
	di cui altre forme	0	16	55	12
	di cui differita	0	0	0	0
Remunerazione complessiva		**0**	**524**	**632**	**404**

Tabella EU REM2: pagamenti speciali al più rilevante (ex art. 450, co.1 lett. h), punti v), vi) e vii), reg. UE 575/2013)

valori in migliaia di euro	Consiglio di Amministrazione	Direttore Generale	Altri membri dell'Alta Dirigenza	Altri membri del Personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
Num. dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
Importo complessivo	0	0	0	0
di cui versati nel corso dell'esercizio che non presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	0	0	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
Num. dei membri del personale più rilevante	0	1	0	0
Importo complessivo	0	60	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
Num. dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
Importo complessivo	0	0	0	0
di cui versati nel corso dell'esercizio	0	0	0	0
di cui differiti	0	0	0	0
di cui non considerati nel limite massimo dei bonus	0	0	0	0
di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	0	0	0	0

Remunerazione differita (ex art. 450, co.1 lett. h), punti iii) e iv), reg. UE 575/2013)

valori in migliaia di euro	IMPORTI							
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	complessivi riconosciuti per periodi di prestazione precedenti	di cui che maturano nel corso dell'esercizio	di cui che maturano nel corso degli esercizi successivi	della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
Consiglio di Amministrazione	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
in contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari eq.	0	0	0	0	0	0	0	0
altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
Direttore Generale	**99**	**62**	**37**	**0**	**0**	**0**	**62**	**0**
in contanti	99	62	37	0	0	0	62	0
azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari eq.	0	0	0	0	0	0	0	0
altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
Altri membri dell'alta dirigenza	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
in contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari eq.	0	0	0	0	0	0	0	0
altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
Altri membri dell'alta dirigenza	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
in contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari eq.	0	0	0	0	0	0	0	0
altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
IMPORTO TOTALE	**99**	**62**	**37**	**0**	**0**	**0**	**62**	**0**

Informazioni sulla remunerazione del personale più rilevante (ex art. 450, co.1 lett. g), reg. UE 575/2013)

valori in migliaia di euro	Remunerazione CdA	AREE di BUSINESS						TOTALE
	Funzione supervisione strategica e di gestione	Banca d'investimento	Servizi Bancari al dettaglio	Gestione del risparmio	Funzioni Aziendali	Funzioni di controllo indipendenti	Tutte le altre	
Numero complessivo del personale più rilevante								19
di cui membri dell'organo di Amministrazione	8							
di cui altri membri dell'Alta Dirigenza		0	1	0	5	0	0	
di cui altri membri del personale più rilevante		0	0	0	3	2	0	
Remunerazione complessiva del personale più rilevante	0	0	106	0	1.223	232	0	
di cui remunerazione variabile	0	0	15	0	286	44	0	
di cui remunerazione fissa	0	0	91	0	936	188	0	