

SÜDTIROL  BANK

Policy in materia di Remunerazione e Incentivazione

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 aprile 2017

SOMMARIO

PREMESSA	pag. 3
DEFINIZIONI	pag. 5
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	pag. 6
1. GOVERNANCE	pag. 7
1.1. Assemblea ordinaria	
1.2. Consiglio di Amministrazione	
1.3. Funzioni aziendali di controllo	
1.4. Remunerazione della rete commerciale	
1.5. Remunerazione delle funzioni aziendali di controllo	
1.6. Ulteriori soggetti	
1.7. Comitato Remunerazione	
2. SISTEMA DI REMUNERAZIONE (PROCESSO)	pag. 10
2.1. Individuazione del personale rilevante	
2.2. Caratteristiche della Policy di remunerazione e incentivazione	
2.3. Politica di remunerazione degli amministratori e del "personale più rilevante"	
2.4. Politica di remunerazione del personale "non rilevante" e dei collaboratori	
2.5. Politica di remunerazione della rete di Consulenti Finanziari	
3. GLI ORIENTAMENTI ESMA	pag. 15
3.1. Definizioni	
3.2. Valutazione ai fini ESMA del modello retributivo della Banca	
4. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEGLI ANTICIPI PROVVISORIALI	pag. 16
4.1. Struttura commerciale – Organizzazione della Rete dei PF	
4.2. Modelli remunerativi	
5. ORGANI SOCIALI E FUNZIONI AZIENDALI	pag. 19

APPENDICE

Elenco degli allegati

- All. 1_Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014
- All. 2_Circolare n. 285/2013 (VII agg.) – Disposizioni di vigilanza per le banche
- All. 3_Politiche e prassi retributive: 2a_Best Practices; 2b_Worst Practices (ESMA).
- All. 4_Livelli provvisori dei Consulenti Finanziari (Contratto di agenzia, paragrafo 10)
- All. 5_Tabella delle provvigioni non ricorrenti

PREMESSA

La presente “**Policy in materia di remunerazione e incentivazione**” (di seguito, semplicemente, la “policy”) è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Südtirol Bank AG (la “Banca”) con delibera del¹.

Con essa la Banca ha recepito a livello aziendale le novità introdotte in materia dal VII aggiornamento² della **circolare n. 285 di Banca d’Italia del 17 dicembre 2013** (di seguito, anche solo, le “disposizioni di vigilanza”).

Tali disposizioni di vigilanza recepiscono integralmente la **direttiva europea 2013/36/UE** (c. d. “CRD 4”), approvata il 26 giugno 2013 e recepita nell’ordinamento nazionale il 31 dicembre dello stesso anno.

L’obiettivo delle disposizioni di vigilanza è pervenire, nell’interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la Banca (e il sistema finanziario nel suo complesso).

In tale ottica, le disposizioni di vigilanza recano principi e criteri specifici cui la Banca deve attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione del sistema di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei propri livelli di liquidità;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- rafforzare l’azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

Esse si integrano – nella presente policy – con gli “Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID)”, emanati dall’ESMA in data 3 giugno 2013 e operativi in Italia dal 29 gennaio 2014, a seguito della comunicazione congiunta della Banca d’Italia e della Consob (di seguito, semplicemente gli “Orientamenti”).

La Banca è consapevole che un adeguato meccanismo di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management può favorire la competitività e il buon governo della stessa. Allo stesso tempo, la remunerazione di coloro che rivestono ruoli rilevanti all’interno dell’organizzazione aziendale, ivi compresi i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, tende ad attrarre e mantenere nell’azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell’impresa.

Il presente documento illustra i principi guida, l’organizzazione societaria e funzionale, gli obiettivi e gli strumenti che costituiscono le componenti base per la gestione del sistema di remunerazione e incentivazione all’interno della Banca.

Esso è stato concepito e sviluppato nel rispetto del vigente quadro normativo, con particolare attenzione alla definizione dei meccanismi di remunerazione/incentivazione del c. d. “personale più rilevante” e della rete dei Consulenti Finanziari.

¹ L’iniziale stesura della presente policy dava esecuzione al mandato assembleare del 9 maggio 2011, con il quale il Consiglio di Amministrazione era stato incaricato di elaborare nuovi criteri per la remunerazione e l’incentivazione del personale e dei collaboratori della Banca, nonché di dar loro attuazione a partire dal 1° agosto 2011. La policy è stata successivamente aggiornata nelle seguenti circostanze: ottobre 2012, maggio 2013, aprile 2014, marzo 2015 e maggio 2015. **Il documento è sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei soci.**

² Questo aggiornamento introduce nella Circ. n. 285/2013 il Titolo IV – Capitolo 2, denominato “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.

La presente policy è ispirata al principio di proporzionalità. La Banca si impegna ad evitare che la remunerazione sia corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni.

DEFINIZIONI

Banche di minori dimensioni o complessità operativa

Le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro.

Ai fini della presente policy, in base al criterio di proporzionalità di cui al paragrafo 7 delle disposizioni di vigilanza, la Banca è considerata un "intermediario minore", avendo un totale dell'attivo di bilancio inferiore a 3,5 miliardi di euro (IV macro categoria SREP).

Pertanto, essa può:

- non applicare, nemmeno con riferimento al personale più rilevante, le disposizioni, di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4, e par. 2.2.1 delle disposizioni di vigilanza;
- non istituire il Comitato Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione;
- identificare proporzionalmente il "personale più rilevante", limitatamente alle figure non già definite dalla normativa.

La Banca ha identificato come "personale più rilevante" i soggetti espressamente indicati al capitolo 2, paragrafo 2.1., della presente policy, al quale si rimanda (*infra*).

Remunerazione

Ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

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

Personale

I componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale, i componenti della Direzione Generale, i dipendenti e i collaboratori della Banca, nonché gli addetti alle reti distributive esterne (Consulenti Finanziari).

Personale più rilevante

Le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca³. Per identificare il personale più rilevante, la Banca applica il **Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604** (cfr. All. 1).

Il personale più rilevante è espressamente individuato al capitolo 2, paragrafo 2.1. della presente policy.

³ Ai sensi degli Orientamenti ESMA, per "personale più rilevante" devono intendersi principalmente i soggetti che, nell'ambito della prestazione di servizi di investimento, svolgono un ruolo – o ricoprono una funzione – che può determinare una situazione conflittuale in grado di danneggiare l'interesse prevalente del cliente/investitore. Sono pertanto certamente compresi i Consulenti Finanziari.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Evoluzione della normativa di specie

La Banca d'Italia ha emanato le prime "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" nel marzo 2011, in attuazione della direttiva europea n. 2010/76/CE del 24 novembre 2010 (c. d. "CRD 3")⁴ che aveva introdotto regole armonizzate in materia nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche⁵ e delle attività di controllo da parte delle Autorità di vigilanza⁶.

Nel luglio 2012, la Banca d'Italia e la Consob hanno emanato un documento che, in recepimento della direttiva CRD 3, ha modificato il c. d. "Regolamento congiunto".

Nel dicembre 2013, la Banca d'Italia ha recepito nel documento originario del marzo 2011 le novità introdotte dalla direttiva europea n. 2013/36/UE del 26 giugno 2013, in vigore dal 31 dicembre dello stesso anno (c. d. "CRD 4")⁷.

Nel dicembre 2014 sono state infine pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale (GU n. 280 del 2 dicembre 2014) le nuove "Disposizioni di vigilanza Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per le banche e i gruppi bancari", emanate con il 7° aggiornamento della Circ. n. 285 del 17 dicembre 2013.

Riferimenti normativi

Dal punto di vista normativo, i documenti di riferimento sono i seguenti:

- Direttiva europea n. 2010/76/CE ("CRD 3");
- Direttiva europea n. 2013/36/CE ("CRD 4");
- D. lgs. n. 385/1993 (Testo Unico Bancario);
- D. lgs. n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza o "TUF")⁸;
- Regolamento congiunto di Banca d'Italia e Consob del 29 ottobre 2007 ("Regolamento congiunto");
- Provvedimento della Banca d'Italia del marzo 2011 recante le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (di seguito, le "Disposizioni di Banca d'Italia");
- Resoconto della consultazione avviata in materia dalla Banca d'Italia e dalla Consob (luglio 2012);
- Provvedimento congiunto del 25 luglio 2012 di recepimento della direttive CRD 3;
- Circolari Assoreti n. 43/11 del 22 luglio 2011, n. 23/12 del 23 marzo 2012 (e relativi allegati), n. 60/12 del 24 settembre 2012 (e relativi allegati), n. 72/12 del 28 novembre 2012, n. 6/13 del 24 gennaio 2013 e n. 52/2014 del 21 novembre 2014.
- Resoconto della consultazione avviata in materia dalla Banca d'Italia del dicembre 2013;
- "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID)", emanati dall'ESMA nel giugno 2013 (di seguito, anche solo gli "Orientamenti")⁹, nonché la comunicazione congiunta di Banca d'Italia e Consob del 29 gennaio 2014, relativa al loro recepimento in ambito nazionale;
- VII aggiornamento della Circ. n. 285/2013 di Banca d'Italia.

⁴ Direttiva 2010/76/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24/11/2010, che modifica le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE per quanto riguarda i requisiti patrimoniali per il portafoglio di negoziazione e le ricartolarizzazioni e il riesame delle politiche di remunerazione da parte delle autorità di vigilanza.

⁵ Cfr. Direttiva 2006/48/CE, Art. 22.

⁶ Cfr. Direttiva 2006/48/CE, Art. 136.

⁷ Le disposizioni emanate da Banca d'Italia sono adottate sulla base degli artt. 53 e 67 del D. lgs. n. 385/1993 (Testo Unico Bancario).

⁸ In particolare si veda quanto all'art. 123-ter.

⁹ Questi ultimi in particolare si concentrano sul rischio di conflitti di interesse e sono in quanto tali trattati in apposito capitolo della presente policy.

1. GOVERNANCE

1.1. Assemblea ordinaria

Ai sensi dello Statuto vigente (art. 12, comma 4), l'**Assemblea ordinaria**, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, **approva le politiche di remunerazione** a favore dei consiglieri di amministrazione, dipendenti o collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, nonché i piani basati su strumenti finanziari.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

All'assemblea è perciò sottoposta **un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare** che mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, 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, anche rispetto al trend del settore.

A questi fini, all'Assemblea sono fornite almeno le stesse informazioni da indicare nell'informativa al pubblico di cui alla Sezione VII delle disposizioni di vigilanza (cfr. **All. 2**)

1.2. Consiglio di Amministrazione

La responsabilità in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione della Banca, che 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, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Le strutture organizzative della Banca collaborano con il Consiglio di Amministrazione – ognuna per le proprie competenze – alla predisposizione, all'applicazione e al monitoraggio della presente policy¹⁰.

Il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti:

- i consiglieri esecutivi;
- i membri della Direzione Generale;
- i responsabili delle principali funzioni ed unità organizzative aziendali;
- i responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

Esso, in particolare, assicura che i suddetti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni, quali definite nel Piano Strategico e riprese nel "Quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio" (c. d. "Risk Appetite Framework" o "RAF").

1.3. Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

La funzione di conformità verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi previsti dalla presente policy e da ogni altro riferimento normativo, in modo che siano

¹⁰ Cfr. cap. 8 (*infra*).

opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente policy. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. Gli esiti della verifica condotta, eventualmente avvalendosi di soggetti esterni, purché indipendenti, sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

1.4. Remunerazione della rete commerciale

La Banca evita di riconoscere ai propri Consulenti Finanziari remunerazioni a carattere *non ricorrente*, connesse cioè al raggiungimento di specifici risultati commerciali. Laddove ne sia eccezionalmente valutata l'introduzione da parte della Direzione Generale, tale tipologia di remunerazione deve essere preventivamente sottoposta al vaglio del "Comitato per l'individuazione dei conflitti di interessi e degli incentivi" e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Per approfondimenti, si rinvia al capitolo 2, paragrafo 2.5. e al capitolo 3, nonché agli allegati n. 5 e n. 6 della presente policy (*infra*).

In ogni caso, il rapporto tra la componente variabile (o "non ricorrente" nel caso dei Consulenti Finanziari) e quella fissa (o "ricorrente") della remunerazione individuale del personale più rilevante non supera il 100% (rapporto di 1:1).

1.5. Remunerazione delle funzioni aziendali di controllo

La dimensione dell'organico delle funzioni aziendali di controllo non prevede attualmente la presenza di "personale più rilevante", ad esclusione dei responsabili delle funzioni stesse.

La remunerazione dei responsabili è stabilita ed approvata dal Consiglio di Amministrazione.

1.6. Ulteriori soggetti

Nell'ambito della Banca non operano, né individualmente né collettivamente, ulteriori soggetti che possano, per le mansioni loro affidate ovvero per la retribuzione accordata, assumere o determinare un rischio rilevante per la Banca, intendendo per tale un rischio in grado di comprometterne la solidità patrimoniale.

Né il "Comitato Investimenti", preposto principalmente all'elaborazione delle strategie di investimento nell'ambito del servizio di gestione di portafogli, né il "Comitato di controllo dei rischi di Credito e Liquidità" rivestono la funzione di risk takers, essendo privi di poteri deliberativi o esecutivi.

In ogni caso, non sono presenti presso la Banca soggetti la cui remunerazione totale lorda ecceda i 200.000 euro annui e la cui parte variabile, qualora prevista, superi il 20% della remunerazione stessa¹¹.

1.7. Comitato Remunerazione

La Banca non ha istituito un "Comitato Remunerazione".

In ogni caso, in materia di remunerazione e incentivazione, fermo restando il ruolo del Consiglio di Amministrazione, è previsto, nelle situazioni in cui si possa configurare un conflitto di interessi, il

¹¹ Ai sensi di quanto previsto dal Provvedimento di Banca d'Italia del 30 marzo 2011.

Questa previsione, che riguarda solo la categoria degli "altri risk takers" e solo i soggetti che individualmente assumono rischi in modo significativo (nonché, per rinvio, la categoria sub v) consente quindi di limitare il processo di autovalutazione al personale che: a) riceve compensi superiori a 200.000 euro (indipendentemente dalla quota di variabile); b) ha una quota di variabile superiore al 20% (anche se il compenso complessivo è inferiore a 200.000 euro).

preventivo coinvolgimento del “Comitato per l’individuazione dei conflitti di interessi e degli incentivi”.

2. SISTEMA DI REMUNERAZIONE (PROCESSO)

Il processo operativo per la gestione degli adempimenti in materia di remunerazione e incentivazione del personale della Banca è riconducibile alle seguenti fasi:

- 2.1 Individuazione del personale rilevante;
- 2.2 Caratteristiche della Policy di remunerazione e incentivazione;
- 2.3 Politica di remunerazione del Consiglio di Amministrazione e del personale più rilevante;
- 2.4 Politica di remunerazione del personale dipendente "non rilevante" e dei collaboratori;
- 2.5 Politica di remunerazione della rete dei Consulenti Finanziari.

2.1. Individuazione del personale rilevante

In linea con le indicazioni presenti nel Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 e negli "Orientamenti" dell'ESMA, la Banca considera quale "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

- i componenti della Direzione Generale;
- i Manager di rete¹²;
- i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- i responsabili delle unità organizzative della Banca;
- i Consulenti Finanziari.

2.2. Caratteristiche della Policy di remunerazione e incentivazione

La Policy di remunerazione ed incentivazione della Banca è definita sulla base degli obiettivi e delle strategie, quali indicate nel Piano Strategico (approvato dal Consiglio di Amministrazione) e recepite nel "Quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio" (o "RAF").

La Banca rinuncia di norma a qualsiasi sistema di incentivazione del personale.

In ogni caso, qualsiasi nuova misura o modalità di remunerazione che la Direzione Generale intenda introdurre, anche in relazione a singoli soggetti, deve essere preventivamente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione¹³.

La remunerazione del personale dipendente della Banca è definita nel rispetto del vigente contratto collettivo nazionale (CCNL).

La remunerazione degli Organi sociali è stabilita dall'Assemblea ed improntata a criteri di contenimento dei costi.

2.2.1. Incentivazioni

Il sistema in vigore presso la Banca non prevede nessuna incentivazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del c. d. "personale più rilevante", ad eccezione dei premi/bonus riconosciuti ai manager di rete per la loro attività di selezione, reclutamento e gestione dei Consulenti Finanziari.

Questi ultimi premi sono riconosciuti esclusivamente al verificarsi di circostanze specificamente contrattualizzate e, in ogni caso, non sono mai tali da esporre patrimonialmente la Banca.

¹²Con i termini "Manager di rete" o "Area Manager" si identificano indifferentemente i cc. dd. Business Unit Manager e i Divisional Manager.

¹³ Fermo restando il rispetto – in ogni caso – delle regole di comportamento previste dalle normative interne ed esterne, previste a tutela della clientela. In quest'ottica, per esempio, la Banca evita di norma di promuovere presso la propria rete campagne commerciali che possano incentivare la vendita o il collocamento di prodotti particolarmente remunerativi per la rete stessa, tali da determinare un motivo di conflitto con l'esigenza prevalente di garantire il migliore servizio per il cliente e la soddisfazione delle sue reali esigenze d'investimento. L'eventuale incentivazione di specifici prodotti è adottata solo previa verifica della capacità della Banca di gestire il conseguente conflitto d'interesse. In ogni caso, è previsto che la decisione sia condivisa ed approvata in sede consiliare.

2.2.2. Remunerazioni variabili

La Banca evita di riconoscere remunerazioni variabili al personale dipendente e/o ai propri collaboratori, salvo che esse non siano specificamente motivate da temporanee responsabilità aggiuntive ovvero connesse allo svolgimento di specifiche attività e/o al raggiungimento di obiettivi ritenuti strategici. In particolare, vengono evitate le forme di remunerazioni variabili "garantite" o di importo significativo, tali da pregiudicare nel medio-lungo termine i risultati economici della Banca. Eventuali remunerazioni variabili sono in ogni caso sottoposte alla preventiva approvazione del Consiglio di Amministrazione.

2.2.3. Approvazione assembleare

In occasione dell'Assemblea, la Banca sottopone all'approvazione dei soci la Policy di remunerazione e incentivazione e presenta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione che intende adottare come previsto dalla Circolare n. 285 del 2013 - 7° aggiornamento – parte prima, titolo IV, capitolo 2, sezione VI, paragrafo 3. (cfr. All. 1). Una copia dell'informativa è pubblicata sul sito web della Banca.

2.3. Politica di remunerazione del CdA e del "personale più rilevante"

2.3.1. Consiglio di Amministrazione

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione non prevede nessuna componente variabile né l'attribuzione di elementi incentivanti o *fringe benefits*.

In esecuzione della delibera assembleare presa all'atto della nomina del Consiglio di Amministrazione in carica, la Banca corrisponde agli amministratori effettivamente presenti un gettone di presenza, il cui valore è approvato in sede assembleare.

Oltre al gettone, viene riconosciuta agli amministratori un'indennità di carica (IC), anch'essa approvata dall'Assemblea, parametrata in base al ruolo ricoperto nella misura che segue:

- Presidente (4,17*IC);
- Vicepresidente, ove presente (1,25*IC);
- Consiglieri (IC)¹⁴.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale ad esso attribuito ed è determinata *ex ante* in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

2.3.2. Collegio Sindacale

Al Collegio Sindacale non è attribuita alcuna componente variabile.

La retribuzione complessivamente prevista per tale organo, deliberata dall'Assemblea, rimane invariata per tutta la durata della carica ed è conforme alle tariffe previste dall'ordine dei dottori commercialisti, inoltre, viene riconosciuto ai singoli componenti un gettone di presenza.

2.3.3. Personale più rilevante

Al Direttore Generale è riconosciuto un premio commisurato al raggiungimento di predeterminati risultati di bilancio, in misura percentuale rispetto alla remunerazione fissa. Gli è altresì attribuito l'utilizzo ai soli fini professionali di un telefono cellulare aziendale.

Al Condirettore Generale è attribuito, a titolo di *fringe benefit*, l'uso di un'autovettura di proprietà della Banca. L'eventuale utilizzo dell'autovettura a titolo personale è addebitato secondo la prassi previdenziale ed amministrativa, nell'ambito della liquidazione mensile della retribuzione.

Ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo, il vigente sistema di remunerazione ed incentivazione non prevede la corresponsione di elementi incentivanti e/o di parti variabili, salvo che

¹⁴ In presenza di uno specifico incarico, assegnato a un consigliere, è prevista un'indennità maggiorata, nella misura di 1,583*IC.

ciò sia connesso alla temporanea assegnazione di specifiche responsabilità ovvero all'esecuzione di attività ritenute strategiche. I relativi compensi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. Ove presente, la componente variabile della remunerazione non può superare il limite di un terzo di quella fissa.

Ai responsabili delle restanti unità organizzative è di norma riconosciuta la sola remunerazione ordinaria corrispondente all'inquadramento previsto dal CCNL. Fa eccezione l'eventuale riconoscimento di assegni *ad personam*, approvati in sede consiliare su proposta della Direzione Generale.

Per i soggetti appartenenti alle categorie fin qui analizzate di regola, salvo casi particolari, non sono previste concessioni di accordi pensionistici e/o di fine rapporto né altre forme di remunerazione variabile, incentivante o *fringe benefits*¹⁵.

Ove eccezionalmente previste ed opportunamente giustificate, le eventuali remunerazioni variabili riconosciute al personale più rilevante (ad esclusione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, di cui si è già detto), preventivamente approvate dal Consiglio di Amministrazione, non possono in ogni caso superare la quota determinata per legge (rapporto di 1:1 tra remunerazione fissa e variabile).

2.4. Politica di remunerazione del personale "non rilevante" e dei collaboratori

2.4.1. Personale dipendente

Al personale dipendente della Banca, non rientrante nelle precedenti categorie, è riconosciuta esclusivamente la retribuzione ordinaria, quale prevista dalla contrattazione collettiva per il rispettivo inquadramento nonché, per taluni nominativi, il riconoscimento di assegni *ad personam*, di importo comunque non significativo.

Eccezionalmente e per esigenze di servizio, il Consiglio di Amministrazione può riconoscere dei *fringe benefits* al personale dipendente.

2.4.2. Collaboratori

Per specifiche esigenze, prevalentemente di carattere consultivo, la Banca si può avvalere – e di fatto si avvale – di collaboratori esterni con i quali sono di volta in volta negoziati e stipulati contratti che, sia pure diversi per forma e contenuto, evitano, di regola, di ricorrere a remunerazioni variabili e/o incentivanti, in grado di determinare l'assunzione di rilevanti rischi patrimoniali per l'istituto, stabilendone *ex ante* la consistenza finanziaria su base annua e prevedendo fasi intermedie di verifica.

Il compito di definire il livello di remunerazione e la durata della collaborazione è demandato alla Direzione Generale, che lo esercita nel rispetto dei limiti e dei valori di economicità fin qui richiamati. In ogni caso, i contratti sono preliminarmente presentati all'attenzione del "Comitato per l'individuazione dei conflitti di interessi e degli incentivi" e, ai fini della relativa approvazione, al Consiglio di Amministrazione.

2.5. Politica di remunerazione della rete dei Consulenti Finanziari

Nell'ambito della politica di remunerazione ed incentivazione, particolare rilevanza assume il trattamento riservato ai Consulenti Finanziari che, in considerazione dell'orientamento strategico e del modello di business adottato dalla Banca, ne rappresentano il principale canale commerciale¹⁶. La Banca rispetta gli "Orientamenti" espressi dall'ESMA ai fini del contenimento del potenziale conflitto di interesse connesso a pratiche non corrette di remunerazione della rete commerciale e, più specificamente, dei soggetti che prestano servizi di investimento.

¹⁵ Eventuali eccezioni dovranno essere opportunamente motivate nonché approvate dal Consiglio di Amministrazione.

¹⁶ La Banca è priva sia di un canale di vendita tradizionale, quale quello rappresentato dalla presenza di sportelli sul territorio, che di un canale virtuale ("on-line" banking).

In relazione ai richiamati "Orientamenti", la Banca ha provveduto ad analizzare la propria politica di remunerazione, valutandone l'adeguatezza rispetto a quanto previsto dalle *best practices* richiamate nel citato documento. L'evidenza della verifica, sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, è riportata all'interno di un apposito allegato, consultabile in appendice alla presente policy (cfr. **All. 3**).

2.5.1. *La rete dei Consulenti Finanziari*

La rete dei Consulenti Finanziari è composta esclusivamente da agenti monomandatari, titolari di un contratto di agenzia. Anche le figure manageriali operanti all'interno della rete con funzioni di coordinamento e selezione (i cc. dd. "Area Manager") sono inquadrati con regolare contratto di agenzia e sono di norma titolari di un portafoglio di riferimento.

La politica di remunerazione dei Consulenti Finanziari, adottata dalla Banca, prevede l'esclusiva corresponsione di provvigioni di tipo "ricorrente", che rappresentano cioè il corrispettivo per l'attività lavorativa svolta, senza nessuna valenza incentivante¹⁷.

La Banca stabilisce *ex ante* le modalità di remunerazione dei Consulenti Finanziari, sulla base dei criteri oggettivi, definiti rispettivamente al paragrafo 10 del contratto di agenzia e negli allegati A, B e C dello stesso (cfr. **All. 4**).

Per tutti i Consulenti Finanziari della Banca, il contratto di agenzia prevede, oltre ad una quota provvigionale connessa al valore del portafoglio riconducibile all'agente (*c. d. "management fee"*), il riconoscimento, ad integrale e complessivo corrispettivo per l'attività svolta, di una provvigione sugli affari conclusi, calcolata moltiplicando le aliquote corrispondenti al livello di inquadramento del Consulente Finanziario con la base imponibile relativa a ciascun prodotto collocato (cfr. All. A del contratto di agenzia).

Tali provvigioni, predeterminate, oggettive e invariabili nelle modalità di calcolo, sono definite secondo una logica di contenimento del costo patrimoniale, reddituale e di liquidità a carico della Banca.

Le modalità previste dalla Banca per l'accesso alle provvigioni evitano per quanto possibile di creare situazioni conflittuali, tali da che possano determinare il perseguimento da parte del Consulente Finanziario di un interesse in contrasto con quello del cliente. In particolare, non sono di norma previsti sistemi di remunerazione che favoriscano il collocamento di un determinato prodotto o servizio, a scapito di altri (in quanto meno remunerativi per la rete).

Laddove in via eccezionale detta circostanza dovesse verificarsi, ne viene data preventiva comunicazione all'investitore.

La Banca può prevedere piani di fidelizzazione dei propri Consulenti Finanziari, i cui meccanismi – oggettivi e predeterminati – sono preventivamente sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e tengono in ogni caso in prioritaria considerazione il contenimento di ogni rischio patrimoniale per la stessa.

2.5.2. *I bonus per l'apporto di nuova clientela*

I piani di remunerazione, collegati all'apporto iniziale di clientela da parte del Consulente Finanziario, in linea con quanto affermato da Assoreti, non rientrano fra le provvigioni incentivanti, e pertanto non vengono considerati ai fini della presente policy.

Nel successivo capitolo 3 sono in ogni caso descritti i meccanismi previsti dalla Banca per l'erogazione degli anticipi provvigionali.

2.5.3. *I Manager di rete*

Nell'ambito organizzativo della propria rete commerciale, la Banca individua alcune figure specialistiche che, pur inquadrati a tutti gli effetti come Consulenti Finanziari, in virtù della loro

¹⁷ Elemento che qualificerebbe la remunerazione come "non ricorrente".

posizione manageriale e delle conseguenti incombenze di carattere gestionale, sono inquadrabili di fatto tra il "personale più rilevante" e, in quanto tali, destinatari di una specifica disciplina in materia di remunerazione, più stringente rispetto al Consulente Finanziario ordinario.

I Manager sono remunerati con riferimento sia al portafoglio loro associato, al pari di qualsiasi altro Consulente Finanziario, sia alla loro specifica attività manageriale (cfr. **Tab. n. 1**).

I bonus previsti per i Manager, relativi alla loro attività di selezione, reclutamento e gestione di nuovi Consulenti Finanziari, sono sempre condizionati dall'effettiva realizzazione degli accordi intercorsi ed evitano in ogni caso di esporre patrimonialmente la Banca¹⁸.

Gli accordi contrattuali previsti per l'attività manageriale hanno carattere accessorio rispetto al contratto di agenzia e durata limitata nel tempo.

Tipo di attività	Determinazione del bonus	Periodicità
Manageriale (coordinamento operativo)	Massa Portafoglio CCFF x coefficiente	Mensile
Selezione + Inserimento CCFF	RNF ¹⁹ (primi 12 mesi) x coefficiente	Trimestrale

Tab. n. 1

2.5.4. Aspetti qualitativi

In considerazione del fatto che i sistemi di incentivazione non possono basarsi esclusivamente su obiettivi commerciali, ma devono ispirarsi innanzitutto a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, oltre che al rispetto alle disposizioni di legge e regolamentari, la Banca ha adottato un "Codice di Comportamento", che ribadisce, con riferimento all'attività dei Consulenti Finanziari, l'obbligo di comportarsi con diligenza, correttezza e trasparenza, per servire al meglio l'interesse dei clienti.

Eventuali comportamenti che possano arrecare danno alla clientela ovvero esporre la Banca ad un rischio legale sono considerati causa sufficiente per la risoluzione del contratto (cfr. paragrafo 7 del contratto di agenzia).

La Banca evita di corrispondere ai propri Consulenti Finanziari incentivi connessi alla conclusione di determinati affari o al collocamento di determinati prodotti, né intende in futuro attuare politiche incentivanti legate alla concessione di *fringe benefits* o di remunerazioni di tipo diverso dalle provvigioni ovvero derivanti dalla partecipazione ai cc. dd. "contest".

Laddove la Banca intendesse eccezionalmente incentivare il collocamento di determinati prodotti, sulla base di considerazioni che tengano in ogni caso prioritariamente conto dell'interesse della clientela di riferimento, è previsto che, ferme le necessarie valutazioni circa le modalità di gestione dell'eventuale conflitto d'interesse, tale decisione sia preventivamente discussa ed approvata in sede consiliare.

¹⁸ In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi strategici contrattualizzati, l'accordo prevede la facoltà per la Banca di procedere unilateralmente alla risoluzione del contratto.

¹⁹ Raccolta Netta Finanziaria apportata

3. GLI ORIENTAMENTI ESMA

Gli "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID)", pubblicati dall'ESMA in data 3 giugno 2013, sono stati recepiti nell'ordinamento italiano con comunicazione congiunta di Banca d'Italia e Consob del 29 gennaio del corrente anno.

Il documento si applica alle banche in quanto operino nell'ambito della prestazione dei servizi di investimento e accessori. I principi in esso contenuti si affiancano pertanto a quelli stabiliti dalla direttiva europea n. 2013/36 (c. d. "CRD 4") e sono recepiti nelle disposizioni di vigilanza.

3.1. Definizioni

Soggetti rilevanti

Coloro che "possono incidere in modo rilevante sul servizio fornito e/o sul comportamento societario [della Banca], ..., la cui retribuzione può creare incentivi inappropriati che possono indurre ad agire contro il miglior interesse dei loro clienti". Tra essi sono espressamente compresi i Consulenti Finanziari

Retribuzione

Si definisce come tale "qualsiasi forma di pagamenti o benefici forniti direttamente o indirettamente [dalla Banca] ai soggetti rilevanti nella fornitura ai clienti di servizi di investimenti e/o accessori. La retribuzione può essere sia finanziaria ... o non finanziaria".

Criteri quantitativi²⁰

Sono tali i "dati essenzialmente numerici o finanziari che vengono utilizzati per quantificare la retribuzione di un soggetto rilevante".

Criteri qualitativi²¹

Sono tali i "dati numerici o finanziari utilizzati per valutare la qualità dei risultati del soggetto rilevante e/o del servizio al cliente".

3.2. Valutazione ai fini ESMA del modello retributivo della Banca

Con il recepimento nell'ordinamento italiano degli "Orientamenti", la Banca ha provveduto a sottoporre a verifica il proprio modello retributivo, allo scopo di individuare per tempo eventuali elementi di discordanza che potessero esporla a rilievi di non conformità.

Il processo di valutazione ha previsto le seguenti fasi operative:

- analisi della normativa di riferimento;
- definizione, all'interno di un quadro sinottico, delle *best practices* e delle *worst practices*, sulla base di quanto specificamente indicato negli stessi "Orientamenti";
- valutazione preventiva e congiunta della funzione di conformità e della Direzione Generale;
- invio all'attenzione del Collegio Sindacale dell'esito della valutazione congiunta di cui al punto precedente;
- formale recepimento dei principi contenuti negli "Orientamenti" all'interno della presente procedura interna.

²⁰ Valore degli strumenti venduti, volumi di vendita, definizione di obiettivi di vendita o di nuovi clienti, ecc..

²¹ Rendimento degli investimenti del cliente, numero molto bassi di reclami su un'ampia scala temporale, ecc..

4. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEGLI ANTICIPI PROVVISORIALI

I Consulenti Finanziari della Banca, in quanto sottoscrittori di un contratto di agenzia (ai sensi dell'art. 31 del TUF) e salvo il caso che rivestano (anche) ruoli manageriali, sono remunerati esclusivamente mediante provvigioni (*fee*) correlate all'attività da essi svolta in attuazione del relativo contratto.

Tali provvigioni – che vengono definite “ricorrenti” in quanto rappresentano la parte più stabile e ordinaria della remunerazione del Consulente Finanziario – sono commisurate ai ricavi derivanti dagli affari procurati alla Banca, risultando in tal modo espresse:

- *in forma variabile*, con conseguente non assimilabilità al sistema di remunerazione proprio dei dipendenti, né sul piano strutturale né sul piano funzionale, e
- *in percentuale dei ricavi*, alla produzione dei quali ontologicamente concorrono²².

Le provvigioni “ricorrenti” non sono sottoposte a criteri correttivi, in quanto altrimenti ciò significherebbe incidere sul corrispettivo naturale dell'attività promozionale tipicamente svolta dal Consulente Finanziario, comprimendo la causa del contratto di agenzia.

Diversamente sono previste modalità di correzione per quelle provvigioni la cui corresponsione sia condizionata al raggiungimento di specifici risultati commerciali, discrezionalmente individuati dalla Banca e aventi, pertanto, funzione incentivante (cc. dd. “provvigioni non ricorrenti” – cfr. **All. 5** “Tabella delle provvigioni non ricorrenti”).

Di norma, la Banca evita il ricorso a provvigioni incentivanti e, laddove eccezionalmente introdotte, prevede che ne sia preventivamente valutato, secondo criteri oggettivi e formalizzati in apposita documentazione, il relativo impatto sugli obiettivi stabiliti nella politica di remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione, il cui rispetto concorre ad accrescere la stabilità della Banca. Tutta la suddetta documentazione viene portata preventivamente all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'esame e la relativa approvazione.

4.1. Struttura commerciale – Organizzazione della Rete dei PF

La Rete dei Consulenti Finanziari della Banca è basata su una duplice figura:

- il Consulente Finanziario c. d. “**autonomo**”, che risponde direttamente alla Direzione Generale della Banca;
- il Consulente Finanziario c. d. “**strutturato**”, operativamente riconducibile a figure manageriali intermedie (rispettivamente: il Group Manager, l'Area Manager e il Divisional Manager), che si sono occupate del relativo arruolamento e che lo assistono anche da un punto di vista commerciale, sulla base delle indicazioni di volta in volta fornite dalla Direzione Generale della Banca.

4.2. Modelli remunerativi

La Banca evita di corrispondere ai propri Consulenti Finanziari remunerazioni incentivanti (le remunerazioni cc. dd. “non ricorrenti”) che possano pregiudicare la solidità patrimoniale della Banca. I modelli remunerativi adottati risentono inevitabilmente della specifica struttura commerciale, prevedendo modelli differenti a seconda della presenza o meno di un ruolo manageriale in capo al Consulente Finanziario.

In ogni caso, il modello retributivo previsto dalla Banca per i propri Consulenti Finanziari evita remunerazioni ricorrenti che siano direttamente o indirettamente collegate al raggiungimento di determinati obiettivi commerciali (o “budget”) ovvero al collocamento di specifici prodotti e/o strumenti finanziari. La remunerazione variabile garantita non è ammessa.

Ove siano previste differenziazioni nella remunerazione della raccolta, esse non privilegiano specifici prodotti a danno di altri, potenzialmente più idonei alla clientela cui sono destinati, ma sono definite

²² Cfr. Circolare Assoreti n. 43/11.

trasversalmente e sulla base di considerazioni oggettive, preventivamente sottoposte all'attenzione del "Comitato per l'individuazione dei conflitti di interessi e degli incentivi" e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le tipologie di remunerazione sono descritte nei paragrafi che seguono.

4.2.1. Remunerazione "standard"

Al fine di contenere il rischio patrimoniale, la Banca riconosce al Consulente Finanziario – sia esso "autonomo" ovvero "strutturato" – la seguente remunerazione "standard":

- provvigione di sottoscrizione (o "*up-front fee*"): max 70% della "base imponibile";
- provvigione di mantenimento (o "*management fee*"): max 48% della "base imponibile";
- bonus per trasferimento del portafoglio (o "*bonus*"): fino ad un massimo del 2% del portafoglio effettivamente trasferito presso la Banca²³, in relazione alla raccolta netta effettuata in strumenti finanziari (se, pertanto, il portafoglio conferito rimane liquido non frutta alcun bonus)²⁴.

Il calcolo del *bonus* effettivamente maturato viene effettuato al 12° mese successivo all'instaurazione del rapporto contrattuale tra la Banca e il Consulente Finanziario. Esso è comunicato ed erogato a partire dal mese immediatamente successivo a quello di sottoscrizione del contratto, a patto che si verifichino le seguenti due condizioni:

- siano maturate da parte della Banca commissioni di "*front*" o di "*management*", conseguenti all'attività svolta dal Consulente Finanziario, tali da consentire, una volta dedotte le provvigioni del Consulente Finanziario stesso, il pagamento del *bonus* maturato;
- il contratto tra le parti sia vigente.

In ogni caso, il *bonus* maturato non viene corrisposto in un'unica soluzione, ma come maggiorazione (rispettivamente di max 20 e di max 30 punti base) delle commissioni di "*front*" e di "*management*" effettivamente maturate²⁵.

4.2.2. Remunerazione "90_78"

La Banca si riserva di riconoscere ai Consulenti Finanziari una maggiorazione del livello provvigionale contrattualizzato, nella misura massima di 20 e 30 punti base, riferiti rispettivamente alle commissioni di "*front*" e di "*management*". Tale maggiore inquadramento, definito in apposita lettera integrativa, presuppone una durata convenzionale del contratto pari a 60 mesi e presenta il vantaggio di mantenere del tutto indenne la Banca da qualsivoglia rischio patrimoniale, ancorché monitorato, non prevedendo di fatto nessun anticipo finanziario (ma, tuttalpiù, una minor redditività di rete per la Banca, peraltro limitata ai primi 5 anni di contratto).

4.2.3. Remunerazione con anticipo del bonus (ad assorbimento)

E' previsto che, su richiesta del Consulente Finanziario, la Banca possa riconoscere un anticipo del "*bonus*", calcolato sulla base di quanto indicato dal Consulente Finanziario stesso nel c. d. "rapporto di selezione", appositamente allegato al contratto di agenzia.

²³ Massa trasferita e controvalorizzata alla fine del 12° mese successivo a quello di sottoscrizione del contratto di agenzia, relativa a tutti i prodotti e servizi finanziari, compresi i certificati di deposito e i conti correnti, limitatamente ad un importo massimo di Euro 200.000 (quale totale di entrambe le voci, riferito a tutti i clienti).

²⁴ Il bonus, calcolato sulla raccolta netta effettuata nel corso dei primi 12 mesi a partire dalla firma del contratto di agenzia, è sottoposto al verificarsi delle seguenti due condizioni:

- a) siano effettivamente maturate commissioni per il Consulente Finanziario a seguito dell'attività svolta nell'anno, per conto della Banca;
- b) il contratto del Consulente Finanziario sia in vigore al momento della liquidazione del bonus.

²⁵ Le quali quindi passano rispettivamente dal 70 al 90% e dal 48 al 78%.

Tale valutazione è demandata alla Direzione Generale, che in genere quantifica l'anticipo mensile come media degli ultimi 2 statini percepiti dal Consulente Finanziario presso il precedente intermediario, con una facoltà di scostamento massimo fino a + 25%²⁶.

Ovviamente, l'anticipo potrà anche essere inferiore, sulla base di considerazioni riservate alla sola Direzione Generale.

Ove presenti, eventuali deroghe devono essere preventivamente sottoposte all'esame e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, l'anticipo, oltre che al verificarsi delle condizioni previste per la maturazione del bonus (cfr. paragrafo precedente), è sempre commisurato ai seguenti elementi:

- la definizione di un preciso termine temporale (di norma, pari a 12 mesi);
- la sua valorizzazione percentuale, in riferimento alla massa trasferita nel periodo²⁷.

4.2.4. *Remunerazione con anticipo bonus trimestrale*

In alternativa alla modalità del paragrafo precedente, la Banca può infine riconoscere ai propri Consulenti Finanziari un anticipo del bonus, il cui importo trimestrale è determinato nella misura dell'1% della massa trasferita e controvalorizzata nei servizi di collocamento e gestioni patrimoniali (con l'esclusione degli investimenti monetari e a breve termine), nonché di raccolta ordini, limitatamente all'opzione B, senza sconti commissionali.

E' previsto che, ai fini della valorizzazione ed erogazione del bonus trimestrale, la massa di riferimento debba essere maggiore rispetto a quella rilevata in precedenti trimestri.

La quota restante del bonus – anch'essa pari all'1% della massa trasferita e controvalorizzata – viene corrisposta al Consulente Finanziario a partire dal 13° e fino al 24° mese.

Anche in questa circostanza, l'anticipo, oltre che al verificarsi delle condizioni previste per la maturazione del bonus, è commisurato ai seguenti elementi:

- la definizione di un preciso termine temporale (di norma, pari a 12 mesi);
- la sua valorizzazione percentuale, in riferimento alla massa trasferita nel periodo.

In ogni caso, qualunque sia la forma adottata per gli anticipi, il rispetto dei termini per poterne beneficiare, quali concordati tra le parti, è sottoposto a periodica verifica da parte della Direzione Generale.

²⁶ Per esempio: nel caso in cui un Consulente Finanziario presenti i suoi due ultimi statini per importi rispettivamente di Eur 5.000 e Eur 7.000, il Direttore Generale potrà riconoscere in autonomia un anticipo mensile per i primi 12 mesi di Eur 6.000 (media degli statini), fino ad un massimo di Eur 7.500 (6.000 + 25% di 6.000).

²⁷ L'anticipo viene pertanto erogato solo a fronte di una differenza positiva rispetto al saldo che ha costituito base di calcolo per la determinazione dei bonus precedenti.

5. ORGANI SOCIALI E FUNZIONI AZIENDALI

Assemblea dei soci

Ha il compito di:

- stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approvare le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approvare i piani basati su strumenti finanziari e i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (ove previsti);
- prendere visione con cadenza annuale dell'informativa relativa alle politiche e alle prassi di remunerazione e incentivazione che la Banca intende adottare e alle modalità con cui sono state attuate le precedenti politiche;
- delibera su eventuali proposte di deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione.

Consiglio di Amministrazione (Organo con funzione di supervisione strategica)

Ha il compito di:

- adottare e riesaminare, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione;
- garantire la corretta attuazione della politica di remunerazione;
- assicurare che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definire i sistemi di remunerazione e incentivazione dei seguenti soggetti:
 - i membri della Direzione Generale;
 - i responsabili delle principali aree e funzioni aziendali nonché coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, alla Direzione Generale o al Collegio Sindacale;
 - i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione, con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservarne l'autonomia di giudizio (la *compliance* in particolare deve esprimersi in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo);
- valutare, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono (eventualmente) legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- approvare eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione e portarlo alla ratifica della prima Assemblea utile dei soci e a conoscenza del Collegio Sindacale;
- valutare la rilevanza, ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia, delle evidenze e delle eventuali anomalie segnalate dalla funzione *compliance* per l'adozione di eventuali misure correttive;
- fornire, con cadenza annuale, all'Assemblea dei soci l'informativa relativa alle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione nonché adeguato riscontro sull'attività da esso svolta in ambito di remunerazione e incentivazione del personale.

Collegio Sindacale (Organo con funzione di controllo)

Ha il compito di:

- vigilare, in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- prendere visione della proposta di eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione.

Funzione di conformità alle norme (compliance)

Ha il compito di:

- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- collaborare con la funzione di revisione interna al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro funzionamento alla normativa in materia di remunerazione e incentivazione;
- verificare che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o 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;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione, che ne valuta la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia, le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive;
- riportare, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione (e, da questi, all'Assemblea dei soci) gli esiti delle verifiche condotte in materia.

Funzione di revisione interna

Ha il compito di:

- collaborare con la funzione *compliance* al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro funzionamento alla normativa in materia di remunerazione e incentivazione;
- verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa in materia;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia;
- riportare, con cadenza annuale, all'Assemblea dei soci gli esiti delle verifiche condotte.

Direzione Generale (in qualità di responsabile delle risorse umane)

Ha il compito di:

- effettuare l'autovalutazione per identificare il "personale più rilevante", formalizzandone l'esito;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- comunicare all'interno della Banca la Policy di remunerazione e incentivazione (nonché i successivi aggiornamenti), approvato dall'Assemblea dei soci;
- monitorare il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornire al Consiglio di Amministrazione le informazioni sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Funzione Controlling e Project Management

Ha il compito di:

- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;

Funzione Legale e Affari Societari

Ha il compito di:

- apportare, ove necessario, integrazioni all'interno dei contratti stipulati con il personale, al fine di garantire la loro costante uniformità con la Policy di remunerazione e incentivazione definita e con le disposizioni regolamentari;
- comunicare per tempo a tutte le strutture aziendali interessate le decisioni deliberate in argomento dal Consiglio di Amministrazione (di cui svolge abitualmente funzione di segreteria), garantendo un adeguato flusso informativo²⁸.

²⁸ In particolare, dovranno essere tempestivamente trasmessi all'ufficio competente quei documenti che, in base alla normativa vigente, debbano essere tempestivamente resi pubblici e/o pubblicati sulla pagina web aziendale.

APPENDICE

ELENCO DEGLI ALLEGATI

All. 1_Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014

All. 2_Circ. n. 285/2013 (VII agg.) – Disposizioni di vigilanza per le banche

All. 3_Verifica congiunta della funzione di conformità e della Direzione Generale

– All. 3a – ESMA_Prassi positive

– All. 3b – ESMA_Prassi negative

All. 4_Livelli Provvigionali dei Consulenti Finanziari (§ 10 del contratto di agenzia)

All. 5_Tabella delle provvigioni non ricorrenti (“pnr”)