

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI
DI SUPERVISIONE STRATEGICA, GESTIONE E CONTROLLO,
E DEL PERSONALE DEL GRUPPO BFF BANKING GROUP

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL 17 FEBBRAIO 2021
DA SOTTOPORRE ALL'APPROVAZIONE DELL'ASSEMBLEA
(Convocata per il giorno 25 marzo in unica convocazione)



Lettera del Presidente

Cari Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Remunerazioni, sono lieta di introdurre, anche a nome del Consiglio di Amministrazione, l'annuale relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di BFF.

Il gruppo bancario ha registrato, nel triennio, una crescita significativa, orientata verso una forte internazionalizzazione, a cui si è affiancata anche un'importante evoluzione della compagine azionaria, che ha reso BFF una delle poche società italiane quotate con un azionariato diffuso.

In particolare, nel corso del 2020, nonostante le forti criticità e le sfide inattese a cui la pandemia da Covid-19 ha sottoposto la popolazione mondiale, le economie e le stesse azioni dei governi per attutirne gli effetti, BFF è rimasta sempre operativa, a fianco dei propri clienti, a supporto delle comunità locali in cui opera, e sempre con un occhio attento alla protezione della salute e della sicurezza dei propri dipendenti.

In tale contesto diviene ancora più rilevante la Politica di remunerazione, quale strumento utile ad allineare in maniera chiara i bisogni degli azionisti e del *management*, operando per rispondere sempre meglio alle richieste di tutti gli *stakeholder*.

Abbiamo lavorato per garantire maggiore trasparenza circa le nostre prassi operative, le modalità di assegnazione degli obiettivi e le regole di pagamento; per fornire un puntuale allineamento normativo della Policy agli obiettivi di performance.

Abbiamo effettuato un ricorso sistematico a *benchmark* esterni, sia nazionali sia internazionali, per supportare le scelte in materia di *compensation*.

Abbiamo inoltre operato per una puntuale definizione di metriche (KPI) obiettive e misurabili per tutto il personale destinatario di retribuzione variabile, così da garantire oggettività anziché potere discrezionale nelle valutazioni, a beneficio di una *performance* d'eccellenza.

Abbiamo dato ulteriore rilevanza alla sostenibilità dei risultati, attraverso tre principali indicatori inseriti nella *compensation* del personale della banca: (i) l'*EBTDA risk adjusted*, a sostegno della continuità economica e dell'attenzione alla gestione prudente dei rischi; (ii) la soddisfazione dei Clienti, attraverso la *Customer Satisfaction Survey*, volta a garantire sempre i migliori standard nella qualità del servizio verso i nostri Clienti; (iii) la *diversity* nei ruoli manageriali, mediante un apposito *driver* per tutto il *Management Team*, per garantire la diversità di genere e di cultura: due elementi strategici per un buon mix manageriale di un gruppo internazionale.

Oltre alla c.d. *diversity*, abbiamo sempre guardato alle persone, per una transizione e una crescita sostenibile del business. Questo ha significato anche garantire a tutti la serenità di una retribuzione stabile e inalterata in una situazione di lavoro agile, da remoto, durante la pandemia. Una prova, ancora una volta, della cura che l'Organizzazione ha per i propri dipendenti.

Infine, abbiamo garantito estrema disciplina nel piano di integrazione di future acquisizioni, attraverso una rappresentazione chiara e puntuale degli impatti sulle remunerazioni annuali e future.

Unitamente ai Consiglieri del Comitato, Isabel Aguilera e Giorgia Rodigari, cui va il mio personale ringraziamento per il contributo dato, ritengo che questa politica – soprattutto in considerazione dell'attuale contesto di forte trasformazione – sia estremamente coerente con la visione e la strategia di BFF, oltre ad essere una conferma del grande impegno nel creare, su base continuativa, valore per tutti gli *stakeholder*.



Barbara Poggiali
Presidente del Comitato per la Remunerazione

INDICE

SEZIONE I

POLICY DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021

1. PREMESSA: PRINCIPALI NOVITÀ	7
2. PRINCIPI GENERALI	9
3. DEFINIZIONI	10
4. CONTESTO NORMATIVO DELLA POLICY	16
5. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE	19
5.1 Assemblea	19
5.2 Consiglio di Amministrazione	20
5.3 Amministratore Delegato	21
5.4 Comitato per le Remunerazioni	21
5.5 Comitato Controllo e Rischi	23
5.6 Funzioni Aziendali di Controllo	23
5.7 Dirigente Preposto	24
5.8 Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo	24
6. PROCESSO DI ADOZIONE, APPLICAZIONE E CONTROLLO DELLA POLICY	25
6.1 Processo di adozione della <i>Policy</i>	25
6.2 Processo di applicazione e controllo dell'implementazione della <i>Policy</i>	25
7. DEFINIZIONE DEI RISK TAKER E CLASSIFICAZIONE DEI RUOLI AZIENDALI	26
8. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	27
8.1 Amministratori	27
8.2 Sindaci	30
8.3 Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001	30
8.4 Comitato per le Remunerazioni e altri comitati endoconsiliari	30
9. REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO, DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL DIRIGENTE PREPOSTO	31

10. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	32
10.1 Remunerazione Fissa	32
10.2 Remunerazione Variabile	33
10.2.1 Principi generali	33
10.2.2 Rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa	34
10.2.2.1 <i>Modalità di erogazione della Remunerazione Variabile</i>	35
(A) Meccanismo di erogazione	35
(B) Bilanciamento tra <i>cash</i> e Strumenti Finanziari	36
(C) Periodo di <i>retention</i>	37
(D) Remunerazione Variabile “particolarmente elevata” di Amministratore Delegato, responsabili delle principali funzioni aziendali e diretti riporti del Consiglio di Amministrazione	37
10.2.2.2 <i>Meccanismi di correzione ex post (Malus e Claw Back)</i>	38
10.2.2.3 <i>Procedimento di attivazione dei meccanismi di Malus o Claw Back</i>	39
10.2.3 Struttura della Remunerazione Variabile per il Personale Dipendente	40
10.2.3.1 <i>MBO del Personale Dipendente</i>	40
(A) Fissazione degli obiettivi	41
(B) Verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali	43
(C) Verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali	43
(D) Applicazione dei moltiplicatori	44
10.2.3.2 <i>VAP</i>	45
10.2.3.3 <i>Piani di stock option</i>	45
10.2.3.4 <i>Retention bonus</i>	46
10.2.3.5 <i>Benefici pensionistici discrezionali</i>	46
10.2.3.6 <i>Golden parachute</i>	47
(A) Patti di non concorrenza	47
(B) Importi riconosciuti nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale	48
(C) Indennità di preavviso per l’ammontare eccedente la misura di legge	49
10.2.3.7 <i>Bonus Collectors e Bonus per le vendite</i>	49
10.2.3.8 <i>Altre componenti</i>	50
10.3 Remunerazione del personale di DEPObank	51
11. OBBLIGHI DI DISCLOSURE E DI COMUNICAZIONE ALLA BANCA D’ITALIA	52
12. Allegato 1: SCHEMA RIASSUNTIVO DELLE MODIFICHE APPORTATE ALLA POLICY	53
13. Allegato 2: POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020 DEPOBANK	63

SEZIONE II

ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2020

1. PREMESSA	73
2. PRIMA PARTE	74
2.1 Informazioni generali sull'attuazione della <i>Policy 2020</i>	74
2.2 Piani di <i>Stock Option</i>	75
2.3 Rappresentazione delle voci della Remunerazione	76
Remunerazione dei membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione	76
Remunerazione dell'Amministratore	77
Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale	79
Remunerazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza	80
Remunerazione dei <i>Risk Taker</i> del Gruppo	80
2.4 Pattuizioni relative ai casi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica	81
2.5 Verifiche delle Funzioni di Controllo e dei comitati endoconsiliari sul sistema di Remunerazione	81
2.5.1 <i>Compliance e AML</i>	81
2.5.2 <i>Risk Management</i>	81
2.5.3 <i>Internal Audit</i>	82
2.5.4 <i>Comitato Controllo e Rischi</i>	82
2.6 Composizione e attività svolte dal Comitato per le Remunerazioni	82
3. SECONDA PARTE	84
3.1 Tabelle analitiche sui "Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche"	86
3.2 Tabelle analitiche sulle " <i>Stock option</i> assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica"	93
3.3 Tabelle analitiche sui "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche"	96
3.4 Tabelle analitiche sui "Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche"	98
3.5 Tabelle analitiche relative alle "informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche"	100
3.6 Tabelle analitiche sul Piano di <i>Stock Option</i> (tabella n. 1, schema 7, allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999)	102

SEZIONE I

POLICY DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021

1. PREMESSA: PRINCIPALI NOVITÀ

Alla luce dell'evoluzione del quadro regolamentare, dell'introduzione del nuovo Codice di Autodisciplina, delle indicazioni ricevute dagli investitori e degli obiettivi che la Banca intende perseguire con la definizione delle proprie politiche in un'ottica di medio e lungo termine, i principali cambiamenti apportati alla Politica di Remunerazione e Incentivazione sono i seguenti:

1. modifiche relative agli aggiornamenti del Regolamento Emittenti apportati con Delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020 di Consob:

- ▶ spiegazione di come la Banca ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro del Personale nella redazione della *Policy* (Paragrafo 2 - Principi generali);
- ▶ descrizione degli obiettivi di *performance* finanziari e non finanziari per l'assegnazione di Remunerazione Variabile e di come tali obiettivi contribuiscano, nella strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e della sostenibilità della Banca (Punto (A) Paragrafo 10.2.3.1 - Fissazione degli obiettivi);

2. modifiche relative agli aggiornamenti del nuovo Codice di Autodisciplina, in attuazione del principio *comply or explain*:

- ▶ introduzione dell'analisi di *benchmark* anche con riferimento al mercato estero nella fase di aggiornamento della *Policy*, in conformità con la raccomandazione 25 del Codice di Autodisciplina (Paragrafo 5.8 - Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo);
- ▶ integrazione con il principio secondo cui la remunerazione dei membri dell'organo di controllo sia adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione, in conformità con la raccomandazione 30 del Codice di Autodisciplina (Paragrafo 8.2 - Sindaci);
- ▶ integrazione della casistica di *claw back* per le Remunerazioni Variabili erogate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati, in conformità con la raccomandazione 27, lett. e) del Codice di Autodisciplina (Paragrafo 10.2.2.2 - Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*));
- ▶ con riferimento ai criteri di *performance*, in conformità con il principio XV e la raccomandazione 27, lett. c) del Codice di Autodisciplina, si è evidenziata:
 - la presenza di *obiettivi* e strumenti collegati al Successo Sostenibile dell'azienda, in particolare:
 - i. un moltiplicatore per l'MBO del Personale Dipendente e dell'Amministratore Delegato legato al rapporto $EBTDA^{RA} / Target EBTDA^{RA}$. L'EBTDA RA misura il valore aggiunto del Gruppo rispetto al proprio costo del capitale e alla crescita degli attivi ponderati per il rischio (Punto (D) Paragrafo 10.2.3.1 - Applicazione dei moltiplicatori);
 - ii. *Customer Satisfaction* (Punto (D) Paragrafo 10.2.3.1 - Applicazione dei moltiplicatori);
 - iii. *Driver sulla Diversity* (Punto (A) Paragrafo 10.2.3.1 - Fissazione degli obiettivi);
 - iv. Piani di *Stock Option* (Paragrafo 10.2.3.3 - Piani di *stock option*);
 - v. il pagamento in strumenti finanziari del 50% della Remunerazione Variabile dei *Risk Taker* (Punto (B) Paragrafo 10.2.2.1 - Bilanciamento tra *cash* e Strumenti Finanziari);

- la presenza di un *gate* relativo alla redditività positiva corretta per il rischio e per il costo del capitale e liquidità di Gruppo per l'erogabilità del MBO del Personale Dipendente e dell'Amministratore Delegato. Tale indicatore rappresenta un efficiente parametro di sostenibilità, in quanto fornisce un'indicazione dei risultati economici raggiunti, attenuandoli dell'effetto rischiosità legata non solo alla qualità ma anche alla crescita degli *assets* che producono quei risultati (Punto (C) Paragrafo 10.2.3.1 – Verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali);
- ▶ rispetto alla raccomandazione 28 che richiede al management di mantenere una parte prevalente di opzioni e azioni attribuite per almeno 5 anni il Gruppo ha mantenuto la politica attuale, anche in attesa della conclusione del processo di consultazione avviato da Banca d'Italia in materia di remunerazione. A tal proposito, la politica è nel complesso più prudentiale di quanto richiesto dal Codice, in quanto il 50% della Remunerazione Variabile dei *Risk Taker* è pagato in strumenti finanziari, soggetti per il 30% a un periodo di differimento di almeno 2 anni e di ulteriore *retention* di almeno sei mesi (Punto (C), Paragrafo 10.2.2.1 – Verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali), eccezion fatta per le *stock option*, tutte soggette a un periodo di *vesting* di 3 anni e per il 20% soggette a un ulteriore periodo di differimento di 18 mesi (Sezione II - Paragrafo 2.2).

3. modifiche relative alle indicazioni ricevute dagli investitori istituzionali:

- ▶ introduzione di informazioni aggiuntive circa la remunerazione dell'Amministratore Delegato e, in particolare, del suo patto di non concorrenza dell'Amministratore Delegato (Paragrafo 8.1 – Amministratori);
- ▶ comunicazione dei criteri di *performance* sia *ex-ante* che *ex-post*. In particolare, viene specificato che esiste un obiettivo comune a tutto il Personale del Gruppo (EBTDA RA) e che gli obiettivi quantitativi assegnati sono *tailor made* in funzione del Dipartimento, della Funzione, della U.O. di appartenenza e del ruolo (Punto (A) Paragrafo 10.2.3.1 - Fissazione degli obiettivi).
Per quanto riguarda l'informativa *ex-post* viene comunicato il livello di raggiungimento dell'EBTDA RA e della *Customer Satisfaction* (Sezione II - Relazione sulla Remunerazione e sui Compensi corrisposti a favore dei componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, e del personale del Gruppo bancario Banca Farmafactoring);
- ▶ la modifica della formula del *Golden Parachute* nelle modalità di definizione, rendendola in linea con le migliori prassi di mercato, mettendo un *cap* a 24 mensilità di Remunerazione Globale, da definirsi come somma della Remunerazione Fissa, del valore massimo dell'MBO dell'anno di competenza e dei *Benefit*, facendo salve le indennità previste dalla legge e importi concordati su indicazione del Giudice in sede di tentativo di conciliazione (Punto (B) Paragrafo 10.2.3.6. – Importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale). L'unico trattamento pattuito in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica attualmente in essere tra la Banca e un membro del Personale è quello previsto per l'Amministratore Delegato, pari a 1,8 volte la somma tra l'MBO *target* e la Remunerazione Fissa (esclusi i *Benefit*). Nella quantificazione di tale importo si è tenuto conto anche del fatto che all'Amministratore Delegato non sia dovuto alcun periodo di preavviso o indennità sostitutiva dello stesso in caso di revoca da parte della Banca (Paragrafo 8.1 - Amministratori);

4. modifiche relative a esigenze gestionali e organizzative della Banca:

- ▶ la formalizzazione della disciplina dell'erogazione di *una tantum* in sede di *salary review* (Paragrafo 10 – Struttura della Remunerazione del Personale Dipendente);
- ▶ la descrizione dell'*Integration Bonus* assegnato dalla Banca in relazione all'Operazione DEPObank (Paragrafo 10.2.3.8 – Altre componenti);
- ▶ l'integrazione della *Policy* con un paragrafo dedicato alla Remunerazione del Personale Dipendente proveniente da DEPObank (Paragrafo 10.3 – Remunerazione del personale di DEPObank).

Si è, inoltre, proceduto a una revisione formale, principalmente finalizzata alla semplificazione del testo, in modo da fornire un'informazione quanto più possibile chiara e comprensibile.

2. PRINCIPI GENERALI¹

Il sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo si ispira ai seguenti principi:

- i. garantire la coerenza con gli obiettivi, la cultura aziendale e il complessivo assetto societario;
- ii. evitare situazioni di conflitto di interesse;
- iii. incentivare l'attività di controllo da parte delle relative Funzioni Aziendali di Controllo;
- iv. attrarre e mantenere soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo, valorizzandoli attraverso percorsi di crescita professionale;
- v. improntare i comportamenti alla massima diligenza e correttezza nelle relazioni, in linea con i valori del Gruppo;
- vi. individuare e orientare al raggiungimento di obiettivi:
 - a) collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto dei rischi,
 - b) coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese,
 - c) tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a un'eccessiva assunzione di rischi per il Gruppo e il sistema finanziario nel suo complesso.

Nella definizione delle politiche di remunerazione si è tenuto conto:

- i. dei profili dimensionali e di complessità operativa del Gruppo;
- ii. del modello di *business* del Gruppo e dei conseguenti livelli di rischio ai quali lo stesso può risultare esposto;
- iii. di quanto diffuso nelle *best practice*, anche internazionali, in tema di politiche di remunerazione;
- iv. del compenso e delle condizioni di lavoro del Personale. In particolare, la Banca prevede forme di Remunerazione Variabile per i Soggetti Rilevanti, calibrate sulle specifiche peculiarità delle aree di *staff* e *business* attraverso una specifica *policy* approvata dal Consiglio di Amministrazione, conforme alle regole e ai principi della presente *Policy*. Sono mantenuti, infine, livelli remunerativi e componenti della remunerazione in linea con l'anno precedente, nonostante il frequente ricorso a modalità di lavoro innovative e flessibili (es: *smart working*) a causa dell'emergenza Covid-19.

Come previsto dal Regolamento Emittenti, la Banca chiarisce che non sono previste possibilità di deroga agli elementi della *Policy*, se non dove espressamente indicato.

1) Riferimenti normativi: Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti secondo cui la Relazione deve indicare, tra l'altro, "le finalità perseguite con la politica della remunerazioni, i principi che ne sono alla base".

3. DEFINIZIONI

<i>Amministratore Delegato</i>	L'organo con funzione di gestione della Banca, ossia il componente del Consiglio di Amministrazione della Banca al quale il Consiglio di Amministrazione ha delegato i compiti di gestione corrente, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica.
<i>Assemblea</i>	L'Assemblea degli azionisti della Banca.
<i>Banca, Capogruppo</i>	BFF Bank S.p.A., capogruppo del Gruppo Bancario BFF Banking Group.
<i>Banca Intermedia</i>	Secondo la definizione di cui al par. 3, Sezione I, Capitolo 2 ("Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione"), Titolo IV, Parte Prima delle Disposizioni di Vigilanza, la banca con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro o la banca che fa parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non sia considerata significativa ai sensi del Regolamento (UE) n. 1024/2013.
<i>Benefici Esclusi</i>	Attribuzioni economiche escluse dal concetto di remunerazione, in quanto (i) di valore marginale, (ii) di natura non discrezionale, (iii) rientranti in una politica generale della Banca, e (iv) non producono effetti sul profilo di rischio della Banca. Dette condizioni devono sussistere congiuntamente affinché possa individuarsi un Beneficio Escluso.
<i>Benefit</i>	I c.d. <i>fringe benefits</i> rappresentano degli elementi remunerativi complementari alla Remunerazione Fissa. Consistono, in maniera specifica, nella concessione in uso di beni e servizi da parte del datore di lavoro in favore del Personale.
<i>Bonus Collectors</i>	Forma di Remunerazione Variabile di breve termine basato su obiettivi, appartenente alla categoria dei premi MBO (<i>Management By Objectives</i>) prevista per il Personale addetto al recupero del credito dai debitori.
<i>Bonus per le Vendite</i>	La retribuzione variabile, diversa dall'MBO, a fronte del raggiungimento di obiettivi quali-quantitativi annuali sia aziendali, sia individuali, questi ultimi distribuiti trimestralmente, ma, in ogni caso, complessivamente valutati nell'ambito della <i>performance</i> annuale. È disciplinata nella Politica di Remunerazione a favore dei Soggetti Rilevanti, del Personale addetto alla trattazione dei reclami e del Personale Preposto alla valutazione del Merito Creditizio.
<i>Claw Back</i>	La restituzione totale o parziale della Remunerazione Variabile già percepita.
<i>Codice di Autodisciplina</i>	Il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società quotate approvato dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> istituito dalle Associazioni di impresa (ABI, ANIA, Assonime, Confindustria), da Borsa Italiana S.p.A. e dall'Associazione degli investitori professionali (Assogestioni) in data 31 gennaio 2020.
<i>Codice Etico</i>	Il codice etico adottato dal Gruppo.

segue

Collegio Sindacale	L'organo con funzione di controllo della Banca.
Comitato Controllo e Rischi	Il comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi e per gli effetti di cui al paragrafo 2.3.3 della Sezione IV, Capitolo 1 ("Governo Societario"), Titolo IV, Parte Prima delle Disposizioni di Vigilanza e all'art. 7 del Codice di Autodisciplina.
Comitato per le Remunerazioni	Il comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi e per gli effetti di cui al paragrafo 2.3.4 della Sezione IV, Capitolo 1 ("Governo Societario"), Titolo IV, Parte Prima delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni e all'art. 6 del Codice di Autodisciplina.
Comitato Operazioni Parti Correlate o OPC	Il comitato per la valutazione delle operazioni con parti correlate e con soggetti collegati.
Consiglio di Amministrazione	L'organo con funzione di supervisione strategica della Banca, al quale sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione della Banca, mediante, tra l'altro, l'esame e la delibera dei piani industriali o finanziari e delle operazioni strategiche.
CRD IV	La direttiva europea 2013/36/UE del 26 giugno 2013.
CRD V	La direttiva europea 2019/878/UE del 20 maggio 2019.
Customer Satisfaction	L'indicatore, risultante da una <i>survey</i> condotta con il supporto di un consulente esterno, che interpreta il "Grado di Soddisfazione" dei clienti di BFF. Tale indicatore funge da moltiplicatore dell'MBO.
DEPObank	DEPObank – Banca Depositaria Italiana S.p.A..
Dirigente Preposto	Il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ai sensi dell'articolo 154-bis del TUF.
Disposizioni di Vigilanza	La Circolare n. 285 della Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti, le "Disposizioni di Vigilanza per le Banche".
Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni	Il 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 delle Disposizioni di Vigilanza, in recepimento della CRD IV, emanato ai sensi degli articoli 53 e 67 del TUB e del Decreto Ministeriale del 27 dicembre 2006, n. 933.
EBTDA Risk Adjusted (EBTDA^{RA})	Indica l'EBTDA di Gruppo aggiustato in base a un meccanismo di correzione che tiene conto dei rischi assunti, coerentemente con i target patrimoniali definiti nel RAF definito sulla base del piano strategico/budget ² approvato dal Consiglio di Amministrazione in base alla seguente formula: $EBTDA^{RA} = EBTDA - (RWA^M * TCR Target * Ke)^3$.

segue

- 2) Tale parametro, in caso di perfezionamento dell'Operazione DEPObank sarà definito e calcolato sulla base delle dimensioni del Gruppo risultanti dalla suddetta acquisizione.
- 3) Dove:
 - EBTDA:** utile della operatività corrente al lordo delle imposte (Voce 290) con l'esclusione delle rettifiche di valore nette su attività materiali (Voce 210), delle rettifiche di valore nette su attività immateriali (voce 220) e delle voci di conto economico che sono controbilanciate da variazioni corrispondenti nel patrimonio netto (ad esempio perdita su cambi e costi legati ai piani di *stock option*);
 - RWA M:** media nell'anno dei *risk weighted asset* totali, consuntivi e di Gruppo determinato rispetto alla media degli RWA di fine mese, calcolati dal Dipartimento Pianificazione, Amministrazione e Controllo sulla base delle chiusure contabili mensili e attraverso la replica delle attività di consuntivazione prudenziale obbligatorie per le segnalazioni di vigilanza trimestrali;
 - TCR Target:** in assenza di strumenti eligible ai fini della computazione a Fondi Propri, è costituito dalla soglia di *risk appetite* definita per il *Total Capital Ratio* nel RAF. Nel caso di esistenza di strumenti *eligible* ai fini della computazione a Fondi Propri il valore *TCR Target* da applicare nella formula è pari alla differenza tra 15% e la percentuale di incidenza di detti strumenti sul *TCR Target* del Gruppo);
 - Ke:** costo del capitale proprio del Gruppo, definito pari al 10%.

Executive	I responsabili di unità organizzative articolate o ad alto contenuto professionale, che riportano all'Amministratore Delegato o a <i>Senior Executive</i> , che contribuiscono significativamente e con ampie autonomie al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza o che forniscono supporto/consulenza qualificata al Vertice aziendale e al resto dell'organizzazione. Possono rientrare fra i <i>Risk Taker</i> . Gli <i>Executive</i> sono identificati da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.
Funzione Compliance e AML	La funzione aziendale che presiede alla gestione del rischio di non conformità alle norme, nonché al controllo del rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo.
Funzione General Counsel	La funzione aziendale di supporto legale all'Amministratore Delegato e alle altre strutture aziendali.
Funzione Internal Audit	La funzione aziendale di revisione interna.
Funzione Risk Management	La funzione aziendale di controllo dei rischi.
Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo	La funzione aziendale con il compito di gestire e formare le risorse umane del Gruppo, di garantire lo sviluppo del capitale umano e organizzativo del Gruppo nel rispetto delle linee guida stabilite dall'Amministratore Delegato.
Funzioni Aziendali di Controllo	Le Funzioni Aziendali di Controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni ⁴ , cioè la Funzione <i>Internal Audit</i> , la Funzione <i>Risk Management</i> e la Funzione <i>Compliance e AML</i> .
Gruppo o Gruppo BFF	Il Gruppo Bancario BFF Banking Group.
Integration Bonus	Forma di Remunerazione Variabile collegata al lavoro aggiuntivo, in termini di contribuzione individuale e coordinamento di attività, nel caso di integrazioni conseguenti a operazioni straordinarie (e.g. acquisizioni, fusioni).
Malus	La riduzione o la perdita del diritto al pagamento della Remunerazione Variabile, non ancora percepita.
MBO	Il sistema incentivante di breve periodo dell'Amministratore Delegato e del Personale Dipendente, per l'erogazione di un incentivo annuale parametrato alla retribuzione annua lorda.
Normativa sulla Trasparenza	Il provvedimento di Banca d'Italia "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" del 19 marzo 2019.
Operazione DEPObank	Acquisizione di DEPObank – Banca Depositaria Italiana S.p.A. da parte della Banca, formalizzata in un accordo vincolante del 13 maggio 2020 (<i>signing</i>).
Personale	I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.

segue

4) Cfr. Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni.

Personale di Competenza del CdA	<p>Il Personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione, obiettivi annuali e la relativa valutazione sono definiti dal Consiglio di Amministrazione, vale a dire:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) l'Amministratore Delegato; (ii) gli Amministratori investiti di particolari cariche; (iii) i <i>Senior Executive</i> del Gruppo; (iv) gli <i>Executive</i> che sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato; (v) i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.
Personale Dipendente	I dipendenti del Gruppo.
Piano di Stock Option 2016	Il piano di <i>stock option</i> originariamente approvato dall'Assemblea del 5 dicembre 2016, e successivi aggiornamenti, con ultima assegnazione nel 2019.
Piano di Stock Option 2020	Il piano di <i>stock option</i> approvato dall'Assemblea del 12 aprile 2020.
Piani di Stock Option	Il Piano di <i>Stock Option</i> 2016 e il Piano di <i>Stock Option</i> 2020 collettivamente considerati.
Policy	Indica le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo Banca Farmafactoring.
Policy 2020	La " <i>Policy di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, e del personale del Gruppo bancario Banca Farmafactoring</i> " approvata dall'Assemblea il 2 aprile 2020.
Politica di Remunerazione a Favore dei Soggetti Rilevanti, del Personale Addetto alla Trattazione dei Reclami e del Personale Preposto alla Valutazione del Merito Creditizio	Indica le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei Soggetti Rilevanti di BFF Banking Group e del personale addetto alla trattazione dei reclami e del personale preposto alla valutazione del merito creditizio, definite in accordo con la Normativa sulla Trasparenza, contenute in apposito documento approvato dal Consiglio di Amministrazione.
RAF	" <i>Risk Appetite Framework</i> " (sistema degli obiettivi di rischio), ovvero il quadro che definisce – in coerenza con il massimo rischio assumibile, il <i>business model</i> e il piano strategico – la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli, anche a livello di Gruppo.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento Consob 11971/1999.
Relazione ex post	La relazione annuale sull'applicazione della politica di remunerazione 2020 redatta nell'ambito delle informative richieste ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dall'articolo 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti.
Relazione annuale sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti	La Relazione annuale sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti redatta nell'ambito delle informative richieste ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 1998 n. 58 del TUF e dall'articolo 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti.

segue

Remunerazione	Ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. <i>allowances</i>), direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (<i>fringe benefits</i>), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale alla Banca o ad altre società del Gruppo, a eccezione dei Benefici Esclusi.
Remunerazione Fissa	La remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle <i>performance</i> della Banca.
Remunerazione Globale	La somma tra Remunerazione Fissa annuale, <i>Benefit</i> annuali e valore massimo dell’MBO percepibile nell’anno di competenza.
Remunerazione Variabile	<ul style="list-style-type: none"> (i) La remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla <i>performance</i>, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge, e nei limiti da essa previsti. (ii) I benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la Banca e il Personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto. (iii) I <i>carried interest</i>, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, in attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD). (iv) Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come Remunerazione Fissa, a eccezione dei Benefici Esclusi.
Risk Taker	I soggetti la cui attività professionale ha o può avere impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, come individuati secondo i criteri stabiliti al capitolo 7 della <i>Policy</i> .
Senior Executive	I ruoli di Direttori Centrali o <i>Vice President</i> (VP) che riportano direttamente all’Amministratore Delegato, contribuiscono in maniera determinante alla realizzazione degli obiettivi strategici del Gruppo, rientrano fra i <i>Risk Taker</i> , gestiscono in genere <i>budget</i> significativi di risorse umane e/o economiche, nell’ambito di deleghe e procure formali. I <i>Senior Executive</i> sono identificati da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

segue

Società Controllate	Le società facenti parte del Gruppo, esclusa la stessa Banca.
Soggetti Rilevanti	Il Personale del Gruppo che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro ai quali questo Personale risponde in via gerarchica, così come intesi nel provvedimento 29 luglio 2009 e ss.mm.ii. di Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari".
Statuto	Lo Statuto sociale della Banca.
Strumenti Finanziari	Gli strumenti finanziari della Banca con i quali viene erogata parte della Remunerazione Variabile dei <i>Risk Taker</i> .
Successo Sostenibile	L'obiettivo che guida l'azione del Consiglio di Amministrazione che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli azionisti, tenendo conto degli interessi degli altri <i>stakeholder</i> rilevanti per il Gruppo.
Target EBTDA RA	Il livello di EBTDA ^{RA} previsto dal <i>budget</i> annuale ⁵ approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'anno di competenza.
TUB	Il Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia di cui al D.Lgs. n. 385 del 1° settembre 1993, e successive modifiche.
TUF	Il Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria di cui al D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 e successive modifiche.
TUIR	Testo Unico delle Imposte sui Redditi.
U.O. Commerciale	L'unità organizzativa con compito di gestire le attività commerciali della Banca attraverso lo sviluppo dei rapporti con nuovi clienti e la gestione dei rapporti con i clienti esistenti.
U.O. Normativa e Processi	L'unità organizzativa con il compito di assicurare, da un lato, lo sviluppo del modello organizzativo della Banca, in coerenza con le linee guida definite dall'Amministratore Delegato, e, dall'altro lato, il costante aggiornamento della normativa interna e di governo di Gruppo.
U.O. Pianificazione e Controllo	L'unità organizzativa con il compito di garantire una corretta rappresentazione dei fenomeni aziendali attraverso l'esecuzione dei processi contabili finalizzati al <i>reporting</i> di bilancio; tale unità svolge altresì l'attività di pianificazione economico/patrimoniale-gestionale periodica del Gruppo, e presidia e monitora il raggiungimento degli obiettivi di <i>budget</i> /piano industriale attraverso il <i>reporting</i> gestionale.
U.O. Progetti	L'unità organizzativa con il compito di gestire i progetti di sviluppo di sua diretta responsabilità, e di monitorare il portafoglio progetti della Banca e del Gruppo.
VAP	Premio aziendale previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

5) Tale parametro, in caso di perfezionamento dell'Operazione DEPObank, sarà definito e calcolato sulla base delle dimensioni del Gruppo risultanti dalla suddetta acquisizione.

4. CONTESTO NORMATIVO DELLA *POLICY*

La *Policy* si applica a tutto il Personale della Banca e, ai fini dell'applicazione dei requisiti più stringenti delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, la Banca rientra nella categoria delle banche intermedie, anche in seguito all'Operazione DEPObank.

A tal proposito e con riferimento al personale del Gruppo identificato come *Risk Taker*, le disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, si applicano con percentuali e periodi di differimento e *retention* almeno pari alla metà di quelli ivi indicati, e crescenti in funzione delle caratteristiche del gruppo bancario.

La relazione sulla politica di remunerazione del Gruppo BFF è stata definita in accordo con:

1. le **Disposizioni di Vigilanza**⁶ di Banca d'Italia in materia di Politiche di Remunerazione e Incentivazione emanate il 23 ottobre 2018, che stabiliscono per le banche e i gruppi bancari una disciplina organica in materia di prassi e politiche di remunerazione.

Banca d'Italia ha sottoposto a una consultazione pubblica (conclusa il 18 gennaio 2021) modifiche inerenti le Disposizioni di Vigilanza. Al momento di approvazione della *Policy*, le modifiche conseguenti la suddetta consultazione non sono ancora state emanate e, pertanto, non se ne è tenuto conto nella fase di redazione della *Policy*.

2. il **Regolamento Emittenti**, recentemente modificato da Consob, in attuazione della Direttiva 2017/828/CE (la c.d. (c.d. "SHRD II"), con Delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020. Tali modifiche hanno riguardato anche lo Schema 7-bis dell'Allegato 3A al suddetto Regolamento, che prescrive il contenuto delle politiche di remunerazione delle società quotate.

3. il **Codice di Autodisciplina**. A tal proposito, considerato che le Disposizioni di Vigilanza sulla Remunerazione definiscono limiti complessivamente più stringenti delle corrispondenti previsioni del Codice di Autodisciplina, cui la Banca aderisce, si applicano le Disposizioni di Vigilanza sulla Remunerazione che assorbono e sostituiscono le previsioni del Codice di Autodisciplina in materia di prassi e politiche di remunerazione, ivi comprese le previsioni in materia di mantenimento di azioni assegnate nell'ambito di piani di remunerazione, che tendono a incentivare l'allineamento dei beneficiari con gli interessi degli azionisti in un orizzonte di lungo termine. Si segnala in tal senso che il Codice di Autodisciplina stabilisce che i piani di remunerazione basati su azioni per gli amministratori esecutivi e il *top management* debbano prevedere che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni.

La Banca non applica la previsione di cui sopra sulla *share ownership*, ma le regole delle Disposizioni di Vigilanza sulla Remunerazione (attualmente in fase di revisione), in quanto, come già rilevato in precedenza (Paragrafo 1 - Premessa: Principali Novità), complessivamente più stringenti delle corrispondenti disposizioni del Codice di Autodisciplina. In particolare, il 50% della Remunerazione Variabile dei *Risk Taker* è pagato in strumenti finanziari, soggetti per il 30% a un periodo di differimento di almeno 2 anni e di ulteriore *retention* di almeno sei mesi.

Fatto salvo quanto detto sopra, la Banca ha implementato tutte le raccomandazioni del nuovo Codice di Autodisciplina e, specificamente, applica criteri di diversità, anche di genere, per la composizione del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dell'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri.

6) Cfr. Circolare 285, Sezione Prima, Titolo IV, Capitolo 2.

4. la **Normativa sulla Trasparenza**. A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha approvato una Politica di Remunerazione di Gruppo a favore dei Soggetti Rilevanti, del Personale addetto alla Trattazione dei Reclami e del Personale preposto alla Valutazione del Merito Creditizio. A livello nazionale, il quadro di riferimento è stato integrato, nel corso del 2019, dalla recente modifica del provvedimento 29 luglio 2009 di Banca d'Italia in materia di "*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari*" che ha introdotto alcune disposizioni in materia di politiche di remunerazione che gli intermediari devono adottare in relazione al "personale e ai terzi addetti alla rete vendite". Per recepire tali disposizioni la Banca redige una *Policy* destinata ai c.d. "Soggetti Rilevanti", sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Gran parte di queste disposizioni rappresentano delle novità solo per le società quotate che non operano nel settore bancario. Per queste ultime, invece, la maggior parte di tali disposizioni si sovrappongono a quelle delle Disposizioni di Vigilanza (così, ad esempio, il principio dell'allineamento agli interessi di lungo periodo, l'inclusione nella Relazione della Politica di Remunerazione anche in relazione agli organi di controllo, il voto vincolante dell'assemblea per l'approvazione delle politiche di remunerazione). Di conseguenza, il Gruppo terrà conto ai fini della redazione della presente *Policy* degli aspetti di novità introdotti dal suddetto Decreto e non già disciplinati dalla normativa di settore.

La *Policy* si applica a tutto il personale della Banca, e ai fini dell'applicazione dei requisiti più stringenti delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, la Banca rientra nella categoria delle banche intermedie⁷.

A tal proposito e con riferimento al personale del Gruppo identificato come *Risk Taker*, le disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, si applicano con percentuali e periodi di differimento e *retention* almeno pari alla metà di quelli ivi indicati, e crescenti in funzione delle caratteristiche del gruppo bancario.

Le Disposizioni di Vigilanza sulla Remunerazione stabiliscono per le banche e i gruppi bancari una disciplina organica in materia di prassi e politiche di remunerazione. Esse definiscono limiti complessivamente più stringenti delle corrispondenti previsioni del Codice di Autodisciplina cui la Banca aderisce. Pertanto, in materia di prassi e politiche di remunerazione, si applicano le Disposizioni di Vigilanza sulla Remunerazione che assorbono e sostituiscono le previsioni del Codice di Autodisciplina.

7) Secondo la Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni sono Banche intermedie quelle con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di Euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di Euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU. Secondo l'Art. 6(4) dell'RMVU "La significatività è valutata sulla base dei seguenti criteri:
i) dimensioni;
ii) importanza per l'economia dell'Unione o di qualsiasi Stato Membro partecipante;
iii) significatività delle attività transfrontaliere.
Per quanto attiene al primo comma, un ente creditizio o società di partecipazione finanziaria o società di partecipazione finanziaria mista non sono considerati meno significativi, tranne se giustificato da particolari circostanze da specificare nella metodologia, qualora soddisfino una qualsiasi delle seguenti condizioni:
i) il valore totale delle attività supera i 30 miliardi di EUR;
ii) il rapporto tra le attività totali e il PIL dello Stato Membro partecipante in cui sono stabiliti supera il 20%, a meno che il valore totale delle attività sia inferiore a 5 miliardi di EUR;
iii) in seguito alla notifica dell'autorità nazionale competente secondo cui tale ente riveste un'importanza significativa con riguardo all'economia nazionale, la BCE decide di confermare tale significatività sulla scorta di una sua valutazione approfondita, compreso lo stato patrimoniale, dell'ente creditizio in questione.
Inoltre, la BCE può, di propria iniziativa, considerare un ente di importanza significativa quando questo ha stabilito filiazioni in più di uno Stato Membro partecipante e le sue attività o passività transfrontaliere rappresentano una parte significativa delle attività o passività totali soggette alle condizioni di cui alla metodologia.
Quelli per i quali è stata richiesta o ricevuta direttamente assistenza finanziaria pubblica dal FESF o dal MES non sono considerati meno significativi. [...]".

A livello europeo, il contesto normativo è costituito da:

- ▶ *Capital Requirements Directive V (CRD V)*, ancora in fase di attuazione in Italia, che stabilisce principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di:
 - i. garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione;
 - ii. gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
 - iii. assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
 - iv. accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
 - v. assicurare che non vi siano discriminazioni di genere tra il Personale;
 - vi. rafforzare il livello di armonizzazione tra Stati Membri;
 - vii. assicurare maggiore chiarezza e trasparenza nella declinazione del principio di proporzionalità.
- ▶ Regolamento Delegato EU "*Regulatory Technical Standard (RTS)*" del 4 marzo 2014, n. 604⁸ emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, sempre ai sensi della CRD IV che disciplinano il processo di identificazione dei *Risk Taker*.
- ▶ Le EBA *Guidelines* - GL 2014/7 e 2014/8 del 16 luglio 2014 che, tra l'altro, in conformità alla CRD IV, delineano le modalità di raccolta e gli schemi segnaletici che gli intermediari devono utilizzare per la trasmissione delle informazioni, relative ai propri sistemi di remunerazione, alle autorità di vigilanza nazionali che poi ne curano l'invio all'EBA⁹.

8) Regolamento delegato (UE) n. 604, adottato il 4 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94 della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati a identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

9) In particolare, le linee guida riguardano:

- i. l'attività di raccolta presso tutte le banche e le imprese di investimento, di informazioni riguardanti gli *high earners*, ossia i soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di Euro su base annuale (GL 2014/07, "*Guidelines on the data collection exercise regarding high earners*");
- ii. la c.d. attività di *benchmarking*, finalizzata a monitorare e confrontare le tendenze e le prassi remunerative – in particolare dei *risk taker* – in un campione di intermediari europei significativi, selezionato dalle competenti autorità di vigilanza secondo i criteri di rappresentatività forniti dall'EBA (GL 2014/08, "*Guidelines on the remuneration benchmarking exercise*").

5. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE

La Banca definisce la *Policy*, che costituisce il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione per l'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione, e ne verifica la corretta applicazione tenendo conto delle specificità del diritto nazionale dei paesi in cui sono insediate le Società del Gruppo.

Le Società Controllate sono responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile, della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Banca, e della *compliance* rispetto alla *Policy*.

Nei casi di non conformità tra le previsioni della *Policy* e la normativa dei Paesi delle Società Controllate, l'Amministratore Delegato acquisisce preventivamente un parere dalla Funzione *Compliance* e *AML* al fine di risolvere il conflitto di normative e dare attuazione alla *Policy*.

Ove la Capogruppo rilevi che l'attuazione della *Policy* da parte delle Società Controllate non sia coerente con gli indirizzi da essa dettati o conformi con la disciplina applicabile, sollecita le opportune modifiche, eventualmente anche rimuovendo gli organi amministrativi inadempienti.

Di seguito viene descritto il ruolo degli organi aziendali e delle Funzioni Aziendali di Controllo della Banca, nella definizione e attuazione del sistema di remunerazione e incentivazione, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni.

5.1 Assemblea

Con riferimento alle politiche di remunerazione e incentivazione, l'Assemblea ordinaria:

- i. determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, ai Sindaci e alla Società di revisione incaricata del controllo contabile;
- ii. approva la *Policy*;
- iii. approva gli eventuali piani di remunerazione basati su Strumenti Finanziari;
- iv. approva 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 detto compenso in termini di annualità della Remunerazione Fissa, e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- v. si esprime mediante voto consultivo, con frequenza almeno annuale, sull'informativa sulle politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca, e sulla loro attuazione secondo le modalità definite dalle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni. Tale informativa contiene le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico, in ottemperanza a quanto previsto nelle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni.
- vi. approva l'innalzamento del limite del rapporto tra la Remunerazione Variabile e la Remunerazione Fissa da 1:1 fino a un massimo di 2:1 per i *Risk Taker*. Tale competenza ha trovato concreta attuazione con delibera assembleare del 5 dicembre 2016 con la quale l'Assemblea ha approvato la proposta del Consiglio di Amministrazione di innalzare il limite del rapporto tra la Remunerazione Variabile e la Remunerazione Fissa da 1:1 al massimo di 2:1 (a eccezione del Personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo per i quali il rapporto tra la Remunerazione Variabile e la Remunerazione Fissa non eccede il limite di un terzo).

La delibera assembleare sopra menzionata è stata adottata:

- a) nel rispetto delle maggioranze qualificate previste dalle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni¹⁰;
- b) a seguito della comunicazione preventiva all'Autorità di Vigilanza prevista dalla normativa di cui alle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni¹¹.

5.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- i. elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la *Policy*, ed è responsabile della sua corretta attuazione, assicurando che essa sia adeguatamente documentata e accessibile al Personale;
- ii. approva, in coerenza con la *Policy*, i sistemi di remunerazione e incentivazione per il Personale di Competenza del CdA. In particolare, approva l'intero pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, ivi inclusa l'eventuale assegnazione al medesimo di *stock option*;
- iii. approva la Politica di Remunerazione a favore dei Soggetti Rilevanti, del Personale addetto alla Trattazione dei Reclami e del Personale preposto alla Valutazione del Merito Creditizio i Soggetti Rilevanti;
- iv. verifica la corrispondenza dei compensi riconosciuti al Presidente, all'Amministratore Delegato, agli amministratori non esecutivi e ai componenti degli organi di controllo, alle indicazioni fornite dal Comitato per le Remunerazioni;
- v. è incaricato per l'amministrazione dei piani di *stock option* provvedendo, *inter alia*, a:
 - a) determinare il numero massimo di *stock option* da attribuire complessivamente ai beneficiari in relazione a ciascuna *tranche*;
 - b) identificare i beneficiari di ciascuna *tranche* per quanto attiene al Personale di Competenza del CdA;
 - c) riassegnare opzioni attribuite al Personale di Competenza del CdA, che siano rientrate nella disponibilità della Banca ai sensi dei regolamenti dei piani di *stock option*;
- vi. assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Banca¹², in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni.

10) Le Disposizioni Vigilanza sulle Remunerazioni prevedono che l'approvazione da parte dell'Assemblea avvenga con il voto favorevole di almeno i due terzi del capitale sociale rappresentato in Assemblea, quando questa è costituita con almeno la metà del capitale sociale, ovvero, quando ciò non accada oppure, con il voto favorevole di almeno i tre quarti del capitale rappresentato in Assemblea, qualunque sia il capitale con cui l'Assemblea è costituita.

11) La procedura prevede la trasmissione a Banca d'Italia o alla Banca Centrale Europea, almeno 60 giorni prima della data in cui è fissata la decisione assembleare, della proposta che si intende sottoporre all'Assemblea, munita delle relative indicazioni e di evidenze atte a dimostrare che il limite più elevato o i limiti più elevati, per il personale più rilevante o per alcune categorie di esso, non pregiudicano il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri.

12) Il Consiglio di Amministrazione può deliberare incentivi a fronte di processi di integrazione di acquisizione in aggiunta ai target MBO annuali, sempre nel rispetto del limite 2:1.

5.3 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato:

- i. sottopone al Consiglio di Amministrazione le proposte di revisione della *Policy*;
- ii. definisce e approva il processo operativo di definizione dei criteri alla base del sistema di remunerazione e incentivazione, nel rispetto di quanto stabilito nella *Policy*;
- iii. definisce la remunerazione per:
 - a) gli *Executive* del Gruppo e della Banca che non sono diretti riporti dell'Amministratore Delegato;
 - b) tutto il restante Personale del Gruppo che non rientri, in termini di remunerazione, tra le competenze dell'Assemblea e/o del Consiglio di Amministrazione.
- iv. definisce, per le Società Controllate del Gruppo, i sistemi di remunerazione che non rientrano nelle competenze del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per le Remunerazioni della Banca, tenendo conto della normativa locale di riferimento;
- v. identifica i beneficiari dei piani di *stock option* ed il numero di *stock option* da assegnare a coloro che non siano Personale di Competenza del CdA secondo quanto stabilito nei piani medesimi. Provvede, altresì, a svolgere le attività amministrative del piano di *stock option* a esso demandate dal Consiglio di Amministrazione o ai sensi di detti piani;
- vi. provvede a riassegnare opzioni attribuite al Personale diverso dal Personale di Competenza del CdA, che siano rientrate nella disponibilità della Banca ai sensi dei regolamenti dei piani di *stock option*.

5.4 Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per le Remunerazioni svolge funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di politiche di remunerazione e incentivazione del Personale, oltre che di monitoraggio degli ambiti di propria competenza. Esso è composto da tre membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, di cui almeno due indipendenti. Il Presidente del Comitato per le Remunerazioni è individuato tra i consiglieri indipendenti. Il presidente del Consiglio, anche se valutato indipendente, non può essere nominato quale membro del Comitato.

Nell'ambito di tali funzioni, il Comitato per le Remunerazioni:

- i. coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della *Policy* di Remunerazione, con il supporto della Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo;
- ii. contribuisce alla definizione delle linee guida sulle politiche e sui principi in tema di remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, in conformità alle previsioni di cui alla Circolare 285 e tenendo conto delle disposizioni in materia del Codice di Autodisciplina, anche ai fini del c.d. "*comply or explain*";
- iii. ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e di incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- iv. ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale *Risk Taker*;
- v. si esprime, anche avvalendosi delle informazioni acquisite dalle Funzioni Aziendali competenti, e, in particolare della Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, sugli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni.

- vi. formula al Consiglio di Amministrazione:
 - a) pareri e proposte non vincolanti con riferimento all'adozione (ed eventuale successiva integrazione) di eventuali piani di incentivazione (*stock option, stock grant*, di "azionariato diffuso" etc.), agli obiettivi con questi connessi, ai criteri di valutazione del loro raggiungimento;
 - b) pareri e proposte in merito all'identificazione dei *Risk Taker*;
 - c) pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o di cessazione dalla carica (cd. *golden parachutes*). Valuta gli eventuali effetti della cessazione dalla carica sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su Strumenti Finanziari;
- vii. vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, della Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, del Dirigente Preposto, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- viii. cura, con il supporto della Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, la predisposizione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in occasione di riunioni convocate per la trattazione di argomenti in materia di compensi, in particolare, la Relazione sulla Remunerazione, nel rispetto dei termini previsti per la sua presentazione in Assemblea;
- ix. esamina il voto espresso dall'Assemblea sulla Relazione sulla Remunerazione, e presenta la relativa analisi al Consiglio di Amministrazione;
- x. collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, e, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi, nell'ambito della *Policy*. Il Comitato Controllo e Rischi, esamina, in coordinamento con il Comitato per le Remunerazioni e con il contributo della Funzione *Risk Management*, se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione siano coerenti con il RAF;
- xi. assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, ciascuna secondo le rispettive competenze (Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, Funzione *Risk Management*, Funzione *Compliance*, Unità Organizzativa Pianificazione e Controllo di Gruppo, e Funzione *Internal Audit*), nel processo di elaborazione e controllo della *Policy*;
- xii. si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance*, ai quali sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- xiii. valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la corretta applicazione della *Policy* con riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione e al Personale di Competenza del CdA, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato (anche tramite la Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo), e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- xiv. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle proposte presentate dal Comitato stesso in materia di remunerazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- xv. monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani di incentivazione approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- xvi. fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, da rendersi in conformità alla normativa applicabile. In particolare, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato, (i) riferisce all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio in merito alle modalità di esercizio delle proprie funzioni, e (ii) svolge le attribuzioni che gli vengono assegnate dall'*Engagement Policy* – dal momento in cui verrà adottata – quanto ai rapporti con gli investitori;
- xvii. in prossimità del rinnovo del mandato del Consiglio di Amministrazione, elabora, avvalendosi di *benchmark* di settore, indicazioni affinché la misura dei compensi riconosciuti al Presidente, all'Amministratore

Delegato, agli amministratori non esecutivi e ai componenti degli organi di controllo sia adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto dal loro incarico;

- xviii. avuto anche riguardo agli esiti delle attività di cui al punto xiv) che precede, formula proposte e/o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione dei seguenti soggetti (a) il Presidente del Consiglio di Amministrazione, (b) l'Amministratore Delegato, e gli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e/o incarichi (ivi compresi, quindi, i componenti di Comitati), inclusa la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi, (c) i *Senior Executive*, (d) gli *Executive* che sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, ed (e) i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo. I pareri e le proposte di cui ai punti (c), (d) e (e) sono espressi sulla base di una valutazione discrezionale, condotta tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti parametri:
- ▶ la rilevanza delle responsabilità nella struttura organizzativa societaria;
 - ▶ il raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;
 - ▶ eventuali requisiti richiesti dalla normativa,

e, per i soggetti diversi dai Responsabili delle funzioni di controllo della Capogruppo, anche dei seguenti parametri:

- ▶ incidenza sui risultati aziendali;
 - ▶ risultati economici conseguiti dalla Banca.
- xix. supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica sulla corrispondenza dei compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi e ai componenti degli organi di controllo alle indicazioni di cui al punto xiv);
- xx. svolge gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione gli può attribuire con apposite deliberazioni.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Ove il Consiglio di Amministrazione non abbia determinato il *budget* annuale di spesa a disposizione del Comitato per l'espletamento delle proprie attività, il Comitato presenterà richiesta di approvazione delle relative voci di spese al Consiglio di Amministrazione.

5.5 Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi ha tra le sue funzioni anche quella di accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione del Gruppo siano coerenti con i livelli di rischio massimi che il Gruppo intende assumere.

Nell'esercizio di questa funzione, collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato per le Remunerazioni. Il Comitato Controllo e Rischi esamina, in coordinamento con il Comitato per le Remunerazioni, se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione siano coerenti con il RAF, anche con il supporto della Funzione *Risk Management*.

5.6 Funzioni Aziendali di Controllo

Le Funzioni Aziendali di Controllo, ciascuna per le proprie competenze, assicurano la conformità e l'adeguatezza della *Policy* rispetto alla normativa vigente.

La Funzione *Compliance* e *AML* verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con la normativa applicabile, con lo Statuto ed eventuali codici etici o altri *standard* di condotta adottati dalla Banca. Nell'ambito di

questa verifica, la Funzione *Compliance* e *AML* opera in modo che siano valutati e contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela, e ne dà comunicazione all'Amministratore Delegato, al Comitato per le Remunerazioni nonché, nell'ambito delle relazioni periodiche, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Di tali risultati l'Assemblea è informata tramite il Consiglio di Amministrazione.

La Funzione *Compliance* e *AML* verifica, inoltre, che le Società Controllate diano piena e corretta attuazione alla *Policy*, valutando eventuali ulteriori limiti imposti dalla normativa locale. Qualora emerga un eventuale conflitto con la normativa locale, la Funzione *Compliance* e *AML* fornisce un parere all'Amministratore Delegato circa la risoluzione del conflitto di normative, e individua le soluzioni operative in grado di dare corretta attuazione alla *Policy*.

La Funzione *Risk Management* verifica il raggiungimento dei *gate* di accesso alla remunerazione Variabile, ivi inclusi i risultati dell'EBTDA^{RA}, e la coerenza del sistema incentivante con le metodologie di gestione dei rischi.

La Funzione *Internal Audit* verifica con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche di remunerazione e incentivazione, in particolare, sulla base del piano di *audit*, sviluppato in una logica *risk-based*. Gli esiti delle verifiche condotte, sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea. La Funzione *Internal Audit* collabora, inoltre, con la Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo nell'attivazione dei meccanismi di *Malus* e *Claw-Back* svolgendo le necessarie indagini e analisi su richiesta della Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, o dell'Amministratore Delegato, per l'accertamento dei fatti che possono comportare l'attivazione dei meccanismi di *Malus* o *Claw Back*.

5.7 Dirigente Preposto

Il Dirigente Preposto fornisce i dati contabili necessari alla verifica degli obiettivi e, ove previsto dal suo piano di attività, verifica il processo di *performance management* per l'erogazione della Remunerazione Variabile, di cui al paragrafo 10.2.3.1 (*MBO del Personale Dipendente*).

5.8 Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo

La Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo:

- i. applica le disposizioni presenti nella *Policy* traducendole operativamente, nei limiti previsti dal ruolo e dalle deleghe conferite;
- ii. assicura la corretta applicazione dei criteri e dei parametri del sistema di remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo;
- iii. svolge le analisi di *benchmark* rispetto a un *panel* di banche comparabili alla Banca per *business* e dimensioni, sia nazionali, sia estere, che possono variare in base all'argomento preso in considerazione. Tale analisi viene condotta al fine di determinare:
 - a) proposte di revisione della *Policy*;
 - b) revisione del sistema di remunerazione e incentivazione in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dalla Banca;
- iv. coordina il processo di individuazione e definizione dei *Risk Taker*;
- v. fornisce supporto al Comitato per le Remunerazioni e, laddove opportuno, al Comitato Controlli e Rischi;
- vi. monitora l'evoluzione normativa in materia giuslavoristica e la disciplina sul sistema remunerativo;
- vii. avvia il processo di verifica sulle condizioni di *Malus* e *Claw Back*, avvalendosi della Funzione *Internal Audit* per gli opportuni accertamenti.

6. PROCESSO DI ADOZIONE, APPLICAZIONE E CONTROLLO DELLA *POLICY*¹³

6.1 Processo di adozione della *Policy*

La Banca adotta la *Policy* mediante il seguente processo che avviene con cadenza almeno annuale.

La Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo predispone una bozza della *Policy* coinvolgendo le funzioni competenti, tra le quali la Funzione *General Counsel*, la Funzione *Risk Management*, l'U.O. Pianificazione e Controllo, e la Funzione *Compliance* e *AML* e avvalendosi del supporto di un consulente esterno (*i.e.* Studio legale Gattai, Minoli, Agostinelli, Partners).

La Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo sottopone la bozza di aggiornamento della *Policy* all'Amministratore Delegato.

L'Amministratore Delegato sottopone la *Policy* al Consiglio di Amministrazione per la sua approvazione, corredata da apposito parere della Funzione *Compliance* e *AML*.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni e del Comitato Controllo e Rischi, delibera di approvare la *Policy* e di sottoporla all'approvazione dell'Assemblea.

L'Assemblea delibera sull'adozione della *Policy*.

6.2 Processo di applicazione e controllo dell'implementazione della *Policy*



La Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo è la struttura aziendale deputata all'applicazione della *Policy* a livello di Gruppo.

In particolare, con cadenza almeno annuale, la Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, anche in base all'analisi del mercato del lavoro, a evoluzioni organizzative o a indirizzi strategici del Gruppo, verifica la necessità di sottoporre la *Policy* a revisione. La Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo verifica, inoltre, il sistema d'incentivazione del Personale, in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dal Gruppo, al fine di tradurre operativamente le disposizioni presenti nella *Policy*.

L'attuazione della *Policy* è soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica della Funzione *Compliance* e *AML*, della Funzione *Internal Audit*, e della Funzione *Risk Management*, ciascuna secondo le rispettive competenze, al fine di assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni della *Policy* e il suo corretto funzionamento.

¹³) Riferimenti Normativi: art. 123-ter TUF, Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

7. DEFINIZIONE DEI *RISK TAKER* E CLASSIFICAZIONE DEI RUOLI AZIENDALI¹⁴

La *Policy* si basa su di un sistema di classificazione dei ruoli aziendali coerente con la definizione di *Risk Taker* stabilita dal Gruppo.

In particolare, il Gruppo identifica i *Risk Taker* mediante un processo di valutazione almeno annuale – affidato al Consiglio di Amministrazione, con il supporto della Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo e dell'U.O. Normativa e Processi, e con la Funzione *Risk Management* – effettuato sulla base di quanto previsto dai criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento (UE) n. 604/14, dalla regolamentazione interna del Gruppo, dalle procedure aziendali, dal mansionario e dalle singole procure.

Pertanto, tenuto conto dei livelli di autonomia tra i diversi ruoli e dell'impatto degli stessi sul *business*, il Consiglio di Amministrazione identifica, con apposita delibera, i *Risk Taker* previa valutazione della Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo con il supporto delle Funzioni *Risk Management*, e *Compliance* e *AML*, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni.

Inoltre, ogniqualvolta la Banca o una delle Società Controllate instaurino un nuovo rapporto di lavoro e/o di collaborazione, la Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo svolge una valutazione per verificare l'eventuale appartenenza di tale soggetto alla categoria dei *Risk Taker*, sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento (UE) n. 604/2014.

Il processo di autovalutazione sulla base dei criteri qualitativi ha condotto all'individuazione di 37 posizioni per il 2021, 2 ruoli in più rispetto ai risultati evidenziati l'anno precedente. In particolare, la variazione è dovuta a (i) 1 soggetto cessato, con conseguente soppressione del ruolo e relative responsabilità riallocate all'interno dell'organizzazione, (ii) 1 posizione eliminata, con relativo spostamento del soggetto in altra posizione non identificata come appartenente alla categoria dei *risk taker*, (iii) all'ingresso di 1 soggetto il cui ruolo era ricoperto ad interim da altro soggetto già identificato, iv) ulteriori 3 soggetti, in quanto membri del *Management Board* e del *Supervisory Board* delle Società controllate del Gruppo .

L'applicazione dei criteri quantitativi ha portato all'individuazione di ulteriori 9 soggetti rispetto a quelli già individuati in applicazione dei criteri qualitativi, che vengono esclusi dal perimetro dei *Risk Taker* in quanto tali soggetti non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca, tenendo in considerazione:

- ▶ alto livello di accentramento dei processi che li vedono coinvolti;
- ▶ deleghe conferite ed esercitate nell'attività quotidiana;
- ▶ possibilità di assumere posizioni di rischio e di generare profitti;
- ▶ attività svolta ed effettiva operatività quotidiana;
- ▶ poteri decisionali nel perimetro degli incarichi loro assegnati;
- ▶ partecipazione a Comitati formalizzati.

14) Riferimenti Normativi: Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, Sezione I par. 6, Regolamento delegato UE 604/2014.

8. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI E DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il sistema di remunerazione degli organi sociali si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le disposizioni normative in materia di politica e di prassi emanate dalla Banca d'Italia.

8.1 Amministratori

Tutti gli Amministratori:

- i. sono destinatari del compenso fissato dall'Assemblea oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'esercizio delle loro funzioni, nonché, se deliberato, di un compenso connesso con eventuali ruoli ricoperti nell'ambito di comitati endoconsiliari;
- ii. per coloro che sono Presidenti di Comitati e per i membri dei Comitati stessi, può essere determinato dal Consiglio di Amministrazione un compenso aggiuntivo ex art. 2389, terzo comma, c.c.;
- iii. dispongono di una polizza assicurativa per la responsabilità civile il cui costo è sostenuto dalla Banca.

Eccetto quanto previsto per l'Amministratore Delegato (ed eventuali consiglieri esecutivi) in nessun caso gli Amministratori sono destinatari di una Remunerazione Variabile.

Le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è corrisposta una Remunerazione Fissa stabilita dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, c.c. determinata *ex ante*, e coerente con:

- i. il ruolo a esso attribuito;
- ii. le dimensioni e la complessità organizzativa della Banca;
- iii. la prassi ed i *benchmark* di mercato.

All'Amministratore Delegato è corrisposta:

- i. una Remunerazione Fissa, composta da un compenso stabilito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, e da un pacchetto di *Benefit*.
- ii. una Remunerazione Variabile, soggetta ai principi generali descritti al paragrafo 10.2.1 (Principi generali)¹⁵ che include:
 - a) un MBO la cui opportunità massima è pari al 100% della Remunerazione Fissa (esclusi i *Benefit*), legato al raggiungimento del *Target EBTDA RA* e subordinato al:

¹⁵ In particolare, all'Amministratore Delegato si applicano i principi generali relativi a:

- (i) rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa di cui al punto 10.2.2 (Rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa);
- (ii) modalità di erogazione della Remunerazione Variabile (i.e. periodo di differimento, bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari, periodo di *retention*, regole per la Remunerazione Variabile "particolarmente elevata") di cui al punto 10.2.2.1 (Modalità di erogazione della Remunerazione Variabile);
- (iii) meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*) di cui al punto 10.2.2.2 (Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*));
- (iv) procedimento di attivazione dei meccanismi di *Malus* e *Claw Back* di cui al punto 10.2.2.3 (Procedimento di attivazione dei meccanismi di *Malus* e *Claw Back*).

Non si applica all'Amministratore Delegato il criterio della subordinazione alla permanenza del rapporto di lavoro, non in preavviso e non in pendenza di procedimento disciplinare, in quanto non vi è un rapporto di lavoro subordinato tra l'Amministratore Delegato e la Banca.

- ▶ superamento di *gate* legati agli indicatori di liquidità, patrimonio e di redditività previsti *sub i.*, *ii.* e *iii* al punto (C) del paragrafo 10.2.3.1 (*Verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali*), nonché al
- ▶ raggiungimento di un rapporto tra $EBTDA^{RA} / Target EBTDA^{RA}$ almeno pari al 100%, salvo diversa delibera del Consiglio di Amministrazione eventualmente assunta nel rispetto dei criteri e delle condizioni previste per consentire l'erogazione dell'MBO di *Senior Executive*, *Executive* e di altri dirigenti della Banca, secondo quanto previsto *sub i.* al punto (D) del paragrafo 10.2.3.1 (*Applicazione dei moltiplicatori*);

Il differimento sulla componente MBO dell'Amministratore Delegato è di 3 anni dalla sua maturazione.

- b) *stock option* eventualmente assegnate dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dei piani di *stock option* vigenti;

L'erogazione della Remunerazione Variabile dell'Amministratore Delegato avviene secondo quanto stabilito al paragrafo 10.2.2.1 punto (D).

- c) un *golden parachute* potenzialmente erogabile all'Amministratore Delegato in occasione della cessazione della carica, di un valore pari all'importo più elevato tra:
- ▶ 1,8 volte la somma tra l'MBO *target*¹⁶ e la Remunerazione Fissa (esclusi i *Benefit*)¹⁷;
 - ▶ l'ammontare di Euro 2.301.000,00.

Si ricorda, a tal proposito, che, vista la natura del rapporto tra la Banca e l'Amministratore Delegato, a quest'ultimo non è dovuto alcun periodo di preavviso o indennità sostitutiva dello stesso in caso di revoca da parte della Banca.

Ai sensi del contratto in essere con l'Amministratore Delegato, il *golden parachute* sarà pagato all'Amministratore Delegato al verificarsi di una delle seguenti circostanze:

- ▶ mancato rinnovo della carica da Amministratore Delegato per il triennio 2021-2023;
- ▶ revoca dalla carica di amministratore prima dell'approvazione del bilancio della Banca al 31 dicembre 2023, per una causa non di *bad leaver* (come definite nel relativo contratto tra la Banca e l'Amministratore Delegato);
- ▶ riduzione sostanziale o revoca delle deleghe dell'Amministratore Delegato nel corso di qualunque mandato che fosse in corso sino alla data di approvazione del bilancio della Banca al 31 dicembre 2023, per una causa diversa da una richiesta scritta di Banca d'Italia o della Consob;
- ▶ riduzione della remunerazione dell'Amministratore Delegato nel corso di qualunque mandato che fosse in corso sino alla data di approvazione del bilancio della Banca al 31 dicembre 2023 (fatte salve eventuali modifiche necessarie per recepire novità normative, che dovranno comunque essere concordate tra le parti qualora abbiano un significativo impatto negativo sull'assetto economico o normativo garantito all'Amministratore Delegato);

- d) un patto di non concorrenza, composto dai seguenti elementi:

- ▶ durata: due anni dalla cessazione della carica da Amministratore Delegato;

16) Per "MBO *target*" si intende il valore minimo diverso da zero attribuibile a titolo di MBO all'Amministratore Delegato nell'anno di competenza.

17) Questa formula rispetta il limite massimo di 24 mensilità della Remunerazione Globale previsto al punto (B), Paragrafo 10.2.3.6 (Importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale). 1,8 volte la somma tra Remunerazione Fissa (esclusi i *Benefit*) e MBO *target*, infatti, è inferiore a 24 mensilità di Remunerazione Globale, corrispondente a 2 volte la somma tra Remunerazione Fissa, *Benefit* e valore massimo dell'MBO percepibile nell'anno di competenza.

- ▶ corrispettivo annuale: 35% della Remunerazione Fissa¹⁸ (esclusi *Benefit*) al momento della cessazione della carica da Amministratore Delegato, pagato 70% *up-front* in rate semestrali decorrenti dalla cessazione della carica e 30% con un differimento di 3 anni, 50% *cash* e 50% in strumenti finanziari soggetti a un periodo di *retention* di 1 anno;
- ▶ penale:
 - 100% della Remunerazione Fissa (oltre alla restituzione del corrispettivo) in caso di inadempimento dell'obbligo di non concorrenza;
 - 100% del corrispettivo del patto di non concorrenza al netto delle ritenute fiscali nel caso di accertamento di determinate condotte individuali dell'Amministratore Delegato, tenute nell'ambito della sua attività professionale.

Possono essere previste diverse e/o ulteriori forme di Remunerazione Fissa e di Remunerazione Variabile, anche attraverso *stock grants*, al verificarsi di determinate esigenze, di tempo in tempo valutate, anche sulla base dell'ampiezza delle deleghe di tempo in tempo attribuite.

In particolare, in seguito all'Operazione DEPObank, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha assegnato all'Amministratore Delegato (come per parte del Personale Dipendente, vd. par. 10.2.3.8.) un *Integration Bonus* connesso all'Operazione DEPObank la cui opportunità massima è pari al 100% della Remunerazione Fissa (esclusi i *Benefit*), strutturato in due *tranche* e subordinato a:

- ▶ *closing* dell'Operazione DEPObank;
- ▶ obiettivi di *performance* individuali;
- ▶ rispetto dei *gate* di patrimonialità, liquidità e redditività previsti dalla Policy 2020 al punto (C) del paragrafo 10.2.3.1 (*Verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali*);
- ▶ permanenza della carica di Amministratore Delegato al momento del pagamento.

Il pagamento di ciascuna *tranche* dell'*Integration Bonus* avviene 70% *up-front* e 30% con un differimento di 3 anni, 50% *cash* e 50% in strumenti finanziari soggetti a un periodo di *retention* di 1 anno, in linea con quanto previsto al paragrafo 10.2.2.1. punto (D) (Remunerazione Variabile "particolarmente elevata");

Eventuali ulteriori forme di Remunerazione Fissa e di Remunerazione Variabile possono essere riconosciute nei limiti della normativa di tempo in tempo applicabile, e delle disposizioni della *Policy*.

Ad eventuali altri consiglieri esecutivi può essere corrisposta una Remunerazione Fissa e una Remunerazione Variabile, che possono includere tutte o alcune delle componenti previste per l'Amministratore Delegato.

Gli amministratori indipendenti e non esecutivi¹⁹ diversi dal Presidente, al pari degli altri amministratori, sono destinatari del compenso fissato dall'Assemblea per tutti gli amministratori oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'esercizio delle loro funzioni. Non sono previsti ulteriori compensi, salvo quelli riconosciuti a fronte dei ruoli ricoperti all'interno dei comitati endoconsiliari.

18) Il corrispettivo annuale del patto di non concorrenza dell'Amministratore Delegato non eccede la sua Remunerazione Fissa. Pertanto, non è incluso nel calcolo del limite al rapporto della Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa, vedi punto (A) del paragrafo 10.2.3.6 (Patto di non concorrenza).

19) Gli amministratori indipendenti sono quei membri del Consiglio di Amministrazione che sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del TUF, e/o dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina, salvo diversa disposizione normativa.

8.2 Sindaci

I Sindaci:

- i. sono destinatari di un compenso stabilito dall'Assemblea, che sia adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali della Banca;
- ii. non sono destinatari di alcuna Remunerazione Variabile o collegata ai risultati della Banca o del Gruppo;
- iii. dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile" il cui costo è sostenuto dalla Banca.

Il Presidente del Collegio Sindacale è destinatario di un compenso più elevato rispetto a quello riconosciuto ai Sindaci, stabilito dall'Assemblea.

Le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

8.3 Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

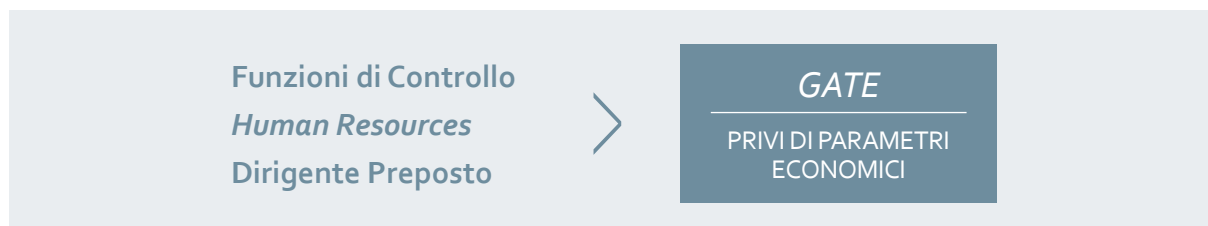
I componenti dell'Organismo di Vigilanza che non sono parte del Personale Dipendente sono destinatari di una Remunerazione Fissa stabilita dal Consiglio di Amministrazione. L'importo della Remunerazione Fissa è stabilito sulla base delle condizioni di mercato e delle responsabilità assunte, a garanzia dell'indipendenza e dell'autonomia della funzione, e del diligente espletamento dell'incarico. Questi soggetti non possono percepire una Remunerazione Variabile.

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza che sono parte del Personale Dipendente, invece, non è previsto alcun compenso per la carica.

8.4 Comitato per le Remunerazioni e altri comitati endoconsiliari

Il presidente e i componenti del Comitato per le Remunerazioni e di altri comitati endoconsiliari possono essere destinatari di un compenso aggiuntivo, a titolo di Remunerazione Fissa, ex art. 2389, terzo comma c.c., stabilito dal Consiglio di Amministrazione per tali cariche.

9. REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO, DEL RESPONSABILE DELLA FUNZIONE RISORSE UMANE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL DIRIGENTE PREPOSTO



L'attribuzione della Remunerazione Variabile per le Funzioni Aziendali di Controllo, per il Responsabile della Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, e per il Dirigente Preposto è contenuta e subordinata a obiettivi di sostenibilità aziendale ("gate"). In particolare, il riconoscimento della Remunerazione Variabile a questi soggetti è condizionato al rispetto dei *gate* di patrimonio regolamentare e di liquidità, come il resto del Personale, e non, invece, a parametri economici e componenti non coerenti con i compiti loro assegnati, con le relative responsabilità e con gli obiettivi raggiunti.²⁰

Per i soli Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, il rapporto fra la Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa non deve superare il limite di un terzo. Di norma, tale limite è applicato a tutto il Personale delle Funzioni Aziendali di Controllo del Gruppo.

²⁰⁾ Le regole e i limiti della Remunerazione Variabile valgono anche per il personale delle Funzioni di Controllo presso le Società Controllate.

10. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE²¹

La Remunerazione del Personale Dipendente prevede un pacchetto bilanciato costituito da una Remunerazione Fissa e da una Remunerazione Variabile.

I Benefici Esclusi non costituiscono remunerazione ai fini della *Policy*.

Nei Benefici Esclusi possono rientrare importi *una tantum* erogati in sede di *salary review* annuale. L'erogazione di tali importi è opportunamente motivata e documentata sulla base di standard qualitativi e/o quantitativi.

10.1 Remunerazione Fissa



La Remunerazione Fissa è correlata alle esperienze e alle capacità professionali dei soggetti che operano in azienda, anche sulla base dei ruoli ricoperti. La quantificazione della Remunerazione Fissa avviene anche con finalità di attrarre e/o trattenere talenti (es. superminimi e aumenti di merito eventualmente collegati a patti di stabilità, purché l'aumento abbia natura stabile e irrevocabile, sia determinato nell'importo, sia motivato, non crei incentivi all'assunzione di rischi e non dipenda dalle *performance* personali e/o della Banca).

La Remunerazione Fissa include, come da definizione, anche i *Benefit*.

Viene lasciata facoltà a ogni società del Gruppo di stabilire pacchetti di *Benefit*, ivi inclusi *flexible Benefit*, coerentemente con quanto previsto dalla normativa locale, in base alla rilevanza e alla complessità dei ruoli ricoperti, nonché secondo principi di equità e di allineamento al mercato del lavoro locale, e, comunque, nel rispetto delle linee di indirizzo del Gruppo, in ossequio ai principi della *Policy*.

Quanto alla Banca, i *Benefit* sono assegnati in base al ruolo ricoperto. L'attuale pacchetto *Benefit* può comprendere:

- i. *check-up* medico periodico;
- ii. *flexible benefit*;
- iii. *ticket restaurant*;
- iv. contributo a un fondo pensione integrativo;
- v. assicurazioni: *Long term care*, vita, infortuni professionali ed extra-professionali, invalidità permanente, spese mediche;
- vi. auto aziendale e relativo rimborso per le spese carburante.

²¹) Riferimenti Normativi: Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

La determinazione della Remunerazione Fissa si basa su alcuni principi coerenti con il Codice Etico e che possono così riassumersi:

- vii. equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presiedute, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera;
- viii. competitività, intesa come analisi del posizionamento retributivo di ciascuna posizione rispetto agli specifici *benchmark* di mercato;
- ix. meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;
- x. coerenza nel tempo, con riferimento a obiettivi di medio-lungo periodo e alle politiche di gestione del rischio perseguite.

10.2 Remunerazione Variabile

10.2.1 Principi generali



Il riconoscimento della Remunerazione Variabile e la correlazione tra i rischi e *performance* è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il Personale nel rispetto del profilo di rischio definito dal *Risk Appetite Framework* (RAF), e in un'ottica di continuità di *business* e sostenibilità dei risultati di lungo periodo.

In particolare, l'erogazione della Remunerazione Variabile avviene al verificarsi delle condizioni di (i) liquidità (*Liquidity Coverage Ratio LCR*), (ii) e patrimoniali (*Total Capital Ratio*), pari almeno al livello di "risk tolerance" approvato dal Consiglio di Amministrazione, e definito all'interno del RAF in vigore alla data di chiusura dell'esercizio a cui il sistema incentivante si riferisce, e (iii) redditività positiva corretta per il rischio e per il costo del capitale (*EBTDA Risk Adjusted* (o *EBTDA^{RA}*).

La Remunerazione Variabile è collegata, inoltre, a diversi parametri coerenti con la funzione dello specifico strumento per la corresponsione della Remunerazione Variabile adottato (es. *performance* individuale e/o della Banca, comunque misurata, periodo di permanenza ecc.).

Il sistema di incentivazione di cui è dotata la Banca si compone di diversi elementi, declinati a seconda del ruolo del dipendente all'interno della struttura aziendale tra i quali, a titolo non esaustivo:

- (i) piani di incentivazione di breve termine, (MBO);
- (ii) piano di incentivazione di lungo termine, piani di *stock option*;
- (iii) VAP;
- (iv) eventuali *retention bonus*, benefici pensionistici discrezionali, *golden parachutes* e altre componenti previste dalla *Policy*.

Non sono ammesse forme di Remunerazione Variabile garantite, se non in casi eccezionali, per l'assunzione di nuovo Personale e limitatamente al primo anno di rapporto di lavoro o della carica (e.g. *entry bonus*). Tali forme di Remunerazione Variabile garantita:

- i. non possono essere corrisposte più di una volta alla medesima persona;
- ii. non sono soggette alle norme sulla struttura della Remunerazione Variabile se corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione (i.e. regole su bilanciamento tra *cash* e Strumenti Finanziari, differimento e *retention*);
- iii. concorrono alla determinazione del limite del rapporto tra Remunerazione Fissa e Remunerazione Variabile del primo anno, salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

L'erogazione della Remunerazione Variabile, sia *up-front*, sia differita, a eccezione dei *golden parachute* previsti al paragrafo 10.2.3.6 (*Golden Parachute*), è inoltre condizionata:

- i. per il Personale Dipendente, alla permanenza del rapporto di lavoro con la Banca e/o con le Società Controllate, non in preavviso e non in pendenza di procedimento disciplinare eventualmente concluso con il licenziamento alla data di pagamento;²²
- ii. per il Personale, al rispetto di parametri economici, patrimoniali e di liquidità.

Quanto al requisito della permanenza del rapporto di lavoro con la Banca e/o con le Società Controllate, possono essere previste deroghe, in casi eccezionali e di volta in volta adeguatamente motivati (c.d. *good leaver provisions*), nei quali, pur venendo meno queste condizioni, la Remunerazione Variabile in questione può, comunque, essere erogata in tutto o in parte o *pro rata temporis* a seconda del momento nell'anno in cui si verifica la cessazione del rapporto con la Banca e/o le Società Controllate. Queste deroghe devono essere approvate dall'Amministratore Delegato, salvo per il Personale di Competenza del CdA per il quale è competente il Consiglio di Amministrazione.

A tal proposito, nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti normativi e della *Policy*, la Banca assicura che il Personale del Gruppo non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive, con riguardo anche alle Società Controllate. A tal proposito, la Banca può chiedere ai *Risk Taker* del Gruppo di comunicare eventuali accensioni di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari, ed eventuali operazioni o investimenti finanziari effettuati, che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio del Gruppo.

10.2.2 Rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa



La base di calcolo del rapporto tra Remunerazione Fissa e Remunerazione Variabile è costituita dal valore annuo lordo di tutti gli elementi della Remunerazione Fissa, ivi inclusi i *Benefit*, rilevanti ai fini fiscali.

22) Si veda la nota 14 per quanto riguarda i principi generali applicabili alla Remunerazione Variabile dell'Amministratore Delegato.

Il limite massimo di incidenza della Remunerazione Variabile sulla Remunerazione Fissa è di 2:1, come stabilito dall'Assemblea del 5 dicembre 2016²³, nel rispetto della procedura di preventiva informativa della Banca d'Italia.

Il suddetto limite è stato determinato in una logica di remunerazione totale tenendo conto del rispetto della normativa vigente, della coerenza tra i diversi ruoli e responsabilità, e del confronto con il mercato esterno di riferimento.

Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, il rapporto fra la Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa non deve superare il limite di un terzo.

La delibera di approvazione dell'innalzamento del limite al massimo di 2:1 è stata inviata alla Banca d'Italia nel termine previsto dalle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni²⁴.

10.2.2.1 Modalità di erogazione della Remunerazione Variabile²⁵

(A) Meccanismo di erogazione



Salvo quanto stabilito al paragrafo 10.2.2.1 punto (D), in relazione alla Remunerazione Variabile “particolarmente elevata” di Amministratore Delegato, responsabili delle principali funzioni aziendali, e diretti riporti del Consiglio di Amministrazione, al fine di garantire la sostenibilità nel lungo termine, l'erogazione della Remunerazione Variabile di breve termine (MBO), avviene come segue:

- 23) L'innalzamento del limite da 1:1 a 2:1 deliberato dall'Assemblea del 5 dicembre 2016 è stato confermato con successiva delibera dall'Assemblea del 5 aprile 2018, in pendenza della previgente disciplina, che non chiariva se, dopo la prima delibera di innalzamento, fosse necessaria una successiva delibera di conferma, da parte dell'Assemblea, negli anni successivi. L'aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni del 23 ottobre 2018 ha poi chiarito che “se l'assemblea approva l'aumento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite” (Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, Sezione III).
- 24) Le Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni prevedono che entro 30 giorni dalla data in cui l'Assemblea ha assunto la delibera di aumento del limite, sia trasmessa a Banca d'Italia la decisione stessa con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata. I presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, la tipologia di personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite sono rimasti invariati e, pertanto, il limite non necessita di nuova approvazione, in linea con quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni. In particolare, è confermata la necessità di mantenere adeguati livelli di competitività retributiva e motivazione del Personale al fine di migliorare la capacità di *retention* della Banca sul management e la necessità di migliorare ulteriormente l'integrazione e la compartecipazione del personale ai risultati del Gruppo.
- Con riferimento ai *Risk Taker*, l'innalzamento del limite a 2:1 ha inoltre dato prova di non pregiudicare il rispetto della normativa di riferimento, alla luce, in particolare, dei seguenti presidi:
- i. il parametro legato al rapporto tra *EBTDA Risk Adjusted* (o *EBTDA RA*) e *Target EBTDA RA* cui è di norma subordinata l'erogazione dell'MBO.
 - ii. la previsione, da parte della *Policy*, di limiti più stringenti di quelli che sarebbero applicabili ai *Risk Taker* della Banca considerando la sua classificazione come Banca Intermedia, in particolare:
 - a) un bilanciamento tra erogazione *cash* e in Strumenti Finanziari pari ad almeno il 50% - 50% invece che 75% - 25% e, in alcuni casi, pari ad almeno il 50% - 50% invece che 74% - 26%, vedi punto (b) del paragrafo 10.2.2.1 (Bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari);
 - b) un differimento del 30% della Remunerazione Variabile di due anni invece di un anno e mezzo e, in alcuni casi, di tre anni invece di due anni e mezzo, vedi punto (a) (Meccanismo di erogazione) del paragrafo 10.2.2.1;
 - c) un periodo di *retention* di sei mesi.
 - ii. la *Policy* prevede specifici meccanismi di correzione *ex post* (i.e. *Malus* e *Claw Back*), che possono comportare la riduzione o l'azzeramento della Remunerazione Variabile precedentemente corrisposta, a seguito di comportamenti da cui sia derivato un danno o comunque una perdita significativa per la Banca o per le Società Controllate.
- 25) Riferimenti Normativi: Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, Sezione III.

- i. il 70% dopo l'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea;
- ii. il 30% con un differimento di due anni²⁶ dalla sua maturazione. A titolo esemplificativo, per l'esercizio che si chiude il 31 dicembre 2021, la componente differita della Remunerazione Variabile sarà erogata dopo che l'Assemblea avrà approvato il bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

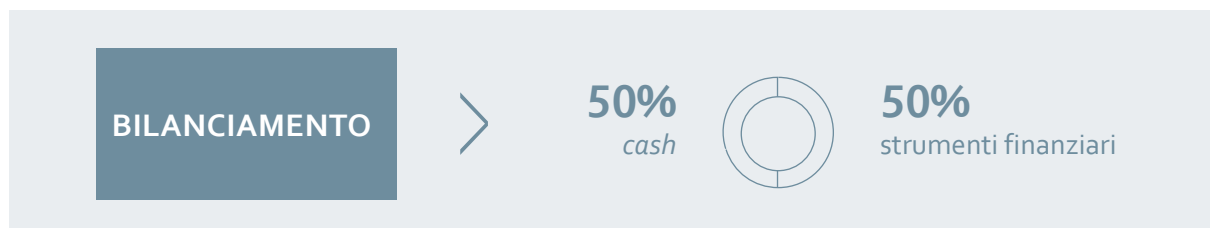
Le regole di erogazione sopra descritte valgono anche in caso di riconoscimento di *retention bonus* o *golden parachute*, come descritti rispettivamente al paragrafo 10.2.3.4 e al paragrafo 10.2.3.6.

Quanto sopra non si applica ai piani di *stock option* attivati dal Gruppo, per i quali le previsioni regolamentate in materia di differimento trovano applicazione con riguardo alla data a decorrere dalla quale è prevista la possibilità di esercitare le opzioni maturate ai sensi dei rispettivi piani di cui ai documenti informativi pubblicati sul sito della Banca, e a cui si rimanda per le regole di dettaglio.

Prima della fine del periodo di differimento, sugli Strumenti Finanziari non possono essere corrisposti dividendi o interessi.

Il differimento si applica a tutto il Personale Dipendente con inquadramento minimo pari a QD3 (Quadro Direttivo terzo livello), a prescindere dalla loro qualifica come *Risk Taker*.

(B) Bilanciamento tra cash e Strumenti Finanziari



Una parte della Remunerazione Variabile, sia non differita (*up-front*) sia differita, viene erogata in forma di Strumenti Finanziari. La Remunerazione Variabile deve essere bilanciata, per quanto concerne i *Risk Taker*, per una quota pari ad almeno il 50%²⁷, tra:

- i. azioni della Banca, ivi incluse le azioni emesse ai sensi dell'art. 2349 del Codice Civile, e gli strumenti a esse collegati, ivi incluse le *stock option*; e
- ii. ove possibile, gli altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014.

Il numero degli Strumenti Finanziari della Banca da assegnare per le finalità di bilanciamento di cui al presente paragrafo è calcolato con riferimento al valore di tali strumenti all'ultimo giorno utile di mercato aperto antecedente la data prevista di assegnazione ovvero, per le opzioni assegnate e maturate ai sensi di piani di *stock option*, alla data di approvazione del relativo piano.

26) Considerando che la Banca è qualificata, a fini di disciplina delle politiche di remunerazione, come Banca Intermedia, sarebbe possibile applicare un periodo di differimento inferiore rispetto a quello indicato, fino a un anno e mezzo. La Banca ha ritenuto di adottare un approccio più conservativo adottando un periodo di differimento più lungo di quello richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni per le Banche Intermedie.

27) Il limite minimo per le Banche intermedie è del 25%. La Banca, in questo caso, stabilisce un limite minimo più conservativo, previsto per le banche di maggiori dimensioni.

(C) *Periodo di retention*



Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca, gli strumenti previsti dalla *Policy* sono soggetti, con riferimento ai *Risk Taker*, a un periodo di *retention*. Il periodo di *retention*, sia per gli Strumenti Finanziari pagati *up-front* che per quelli soggetti a differimento, è di almeno 6 mesi²⁸. Nel caso di Strumenti Finanziari differiti, il periodo di *retention* inizia almeno dal momento in cui la Remunerazione Variabile differita (o una sua quota) è corrisposta.

I regolamenti dei piani in strumenti finanziari contengono, con riferimento alle opzioni e alle azioni assegnabili in caso di esercizio, previsioni dirette ad assicurare il rispetto delle previsioni regolamentari in materia di *retention*.

Durante il periodo di *retention*, gli Strumenti Finanziari:

- i. maturano interessi e/o dividendi (a eccezione delle *stock option*); e
- ii. non possono essere alienati dai relativi *Risk Taker* beneficiari.

L'alienazione degli Strumenti Finanziari durante il periodo di *retention* rappresenta un legittimo motivo di attivazione di:

- i. meccanismi di *Malus* e *Claw Back* descritti al successivo paragrafo 10.2.2.2 (*Meccanismi di correzione ex post (Malus e Claw Back)*);
- ii. per quanto riguarda il Personale Dipendente, procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 7, Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei lavoratori).

Al momento dell'assegnazione degli strumenti finanziari, la Banca può prevedere delle penali che il *Risk Taker* che abbia violato il periodo di *retention* è obbligato a pagare.

Le disposizioni relative ai meccanismi di correzione *ex post (Malus e Claw Back)*, di cui al punto 10.2.2.2 (*Meccanismi di correzione ex post – Malus e Claw Back*), sono applicabili anche alla parte di Remunerazione Variabile erogata in forma di Strumenti Finanziari.

(D) *Remunerazione Variabile "particolarmente elevata" di Amministratore Delegato, responsabili delle principali funzioni aziendali e diretti riporti del Consiglio di Amministrazione*



28) Essendo la Banca qualificabile come Banca Intermedia, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, il periodo di *retention*, normalmente non inferiore a 1 anno, può essere ridotto di non più della metà.

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazione di Banca d'Italia, la Banca ha definito l'importo di Remunerazione Variabile «particolarmente elevato», come il minore tra:

- i. il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA.

Tale valore, secondo il *report* pubblicato dall'EBA con riferimento ai dati di dicembre 2018, è pari a Euro 437.421;

- ii. 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca e pari a Euro 654.025,65.

Di conseguenza, si considera particolarmente elevata la Remunerazione Variabile superiore a 437.421€ per il triennio 2020-2023.

La Remunerazione Variabile dell'Amministratore Delegato, dei *Senior Executive* e degli *Executive* a diretto ripor- to dell'Amministratore Delegato, se considerata di importo "particolarmente elevato" è sottoposta, per il 30%, a un periodo di differimento di 3 anni dalla sua maturazione²⁹.

10.2.2.2 Meccanismi di correzione ex post (Malus e Claw Back)

La Remunerazione Variabile, ivi inclusi i *golden parachute*, è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*), che possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della componente variabile. I meccanismi di correzione dovranno essere individuati nei limiti consentiti dalla legge e dai contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro, idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e i livelli patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo accerta, avvalendosi delle funzioni aziendali ai sensi del paragrafo 10.2.2.3 (*Procedimento di attivazione dei meccanismi di Malus o Claw Back*), i presupposti che determinano l'attivazione dei meccanismi di correzione *ex post* con riferimento al Personale di Competenza del CdA, e ne delibera l'applica- zione secondo le procedure previste dalla *Policy*. Per il restante Personale, provvede l'Amministratore Delegato, avvalendosi delle competenti funzioni aziendali e, ove necessario, degli organi sociali delle Società Controllate.

Ai fini del riconoscimento della Remunerazione Variabile differita, ricorrendo ogni altro presupposto legale e contrattuale, è prevista nel periodo di maturazione del diritto di pagamento l'applicazione di un determinato "gate" legato al conseguimento di una redditività positiva del Gruppo al netto del rischio, associata al rispetto dei livelli di *risk tolerance* di patrimonio (TCR) e di liquidità (LCR) quali definiti nel RAF in vigore alla chiusura dell'esercizio precedente la liquidazione della Remunerazione Variabile differita (la condizione di "*Malus*").

Il riconoscimento della parte variabile della remunerazione viene meno o, se già versata, dev'essere restituita, ove risulti accertato che la componente della Remunerazione Variabile in questione sia stata determinata sulla base di dati rilevatisi in seguito manifestamente errati e/o in presenza di comportamenti individuali dell'inter- sato, tenuti nell'ambito dell'attività del Gruppo e/o comunque dell'attività professionale dell'interessato stesso, riconducibili a una o più delle seguenti ipotesi (le condizioni di "*Claw Back*"):

- i. comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il Gruppo, la Banca o per le Società Controllate o per la clientela; a tale proposito, si specifica che la soglia minima di tale perdita corrisponde a Euro 500 mila;
- ii. la perdita di uno o più dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza di cui all'art. 26 TUB per i soggetti appartenenti al Personale che svolge funzioni di amministrazione, direzione e controllo;
- iii. violazione degli obblighi previsti dall'articolo 53, comma 4 e seguenti del TUB da parte dei soggetti ivi indicati, in merito all'assunzione da parte del Gruppo di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza sulla gestione della Banca o del Gruppo nonché dei soggetti a essi collegati, nonché in situazioni di conflitto d'interesse e/o in violazione delle condizioni e dei limiti individuati dalla Banca d'Italia ai sensi del citato art. 53 del TUB; violazione degli obblighi e delle

²⁹⁾ Essendo la Banca qualificabile come Banca Intermedia, ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, il periodo di differimento per gli importi di cui al presente paragrafo, normalmente non inferiore a 5 anni, può essere ridotto di non più della metà.

- previsioni di cui alle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni (Sezione III, es. percepimento indebito di retribuzione, violazione del periodo di *retention*);
- iv. comportamenti specifici posti in essere con dolo o colpa grave, che abbiano determinato danni patrimoniali o non patrimoniali, inclusi danni d'immagine, al Gruppo, alla Banca o alle società del Gruppo, anche, non interamente quantificabili, tra i quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) violazione degli obblighi di confidenzialità e non concorrenza durante il rapporto contrattuale con la Banca;
 - b) violazione di eventuali obblighi post-contrattuali di confidenzialità e non concorrenza, quali patti di non concorrenza anche ex artt. 2125 c.c.;
 - v. violazione, con dolo o colpa grave, degli obblighi previsti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o dal Codice Etico;
 - vi. comportamenti fraudolenti o altri comportamenti posti in essere con dolo o colpa grave attuati ai danni del Gruppo, della Banca, della clientela o delle società del Gruppo.

Se si verifica una condizione di *Claw Back*, può essere determinata una decurtazione parziale, anziché il totale azzeramento, della Remunerazione Variabile interessata, motivando tale decisione. L'importo potrà essere dedotto per compensazione con le Remunerazioni e/o con le competenze di fine rapporto del beneficiario.

Laddove la restituzione della parte di Remunerazione Variabile già percepita dal beneficiario presenti problematiche tali da rendere difficile la quantificazione, oppure oneroso e non immediato il recupero del beneficio, potrà essere richiesto, in luogo della restituzione, il pagamento di una somma commisurata all'importo della Remunerazione Variabile soggetta a *Claw Back* o al valore del beneficio attribuito, salvo l'eventuale maggior danno. L'importo così determinato potrà essere dedotto per compensazione con le remunerazioni e/o le competenze di fine rapporto del beneficiario.

Per l'operatività dei meccanismi di *Malus e Claw Back* rileva il momento in cui viene accertato dalla Banca il fatto che integra *Malus e Claw Back*, con la procedura indicata al paragrafo 10.2.2.3 (*Procedimento di attivazione dei meccanismi di Malus e Claw Back*).

In aggiunta al risarcimento di ogni eventuale danno, dal momento dell'accertamento delle condizioni di *Claw Back*, la Banca e le altre società del Gruppo hanno la facoltà di ottenere la restituzione di tutta o parte della Remunerazione Variabile già corrisposta, potendo esercitare tale facoltà entro cinque anni da ciascun pagamento.

Inoltre, la risoluzione del rapporto di lavoro e/o la cessazione della carica non impedisce l'attivazione dei meccanismi di *Claw Back*, che tengono comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, e dei limiti temporali previsti dalle normative localmente applicabili.

Con riferimento ai piani di *stock option*, se la funzione *Internal Audit* su richiesta del Consiglio di Amministrazione, per il Personale di Competenza del CdA, e dell'Amministratore Delegato, per il restante Personale, accerta una o più condizioni di *Malus* prima della data di *vesting*, il beneficiario perde tutte le opzioni assegnate e non ancora maturate.

Le opzioni maturate e non ancora esercitate sono soggette a *Claw Back* se le relative condizioni sono accertate dalla Funzione *Internal Audit* dopo la data di *vesting* e prima dell'esercizio delle opzioni maturate.

Se viene accertata una condizione di *Claw Back* dopo l'esercizio delle opzioni, nei limiti della prescrizione applicabile, il beneficiario sarà tenuto a corrispondere alla Banca una somma pari al valore delle opzioni così come determinato al momento dell'assegnazione, salvo il diritto della Banca al risarcimento dell'eventuale maggior danno.

10.2.2.3 Procedimento di attivazione dei meccanismi di Malus o Claw Back

L'attivazione dei meccanismi di *Malus* o di *Claw Back* segue l'iter di seguito sintetizzato.

La Funzione *Internal Audit*, su richiesta del Consiglio di Amministrazione, per il Personale di Competenza del CdA, e dell'Amministratore Delegato, per il restante Personale, svolge le analisi necessarie per l'accertamento dei fatti che possono comportare l'attivazione dei meccanismi di *Malus* o di *Claw Back*. Le indagini vengono svolte dal Responsabile della Funzione *Internal Audit*, che si avvale della sua struttura per l'espletamento delle fasi di prima analisi delle informazioni.

La Funzione *Internal Audit* predisponde una relazione sui fatti oggetto di indagine, e la trasmette al Responsabile della Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, e all'Amministratore Delegato.

Se sussistono i presupposti, prima di attivare i meccanismi di *Malus* o di *Claw Back*:

- i. nei confronti di un dipendente, viene attivato il procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7, L. n. 300/1970 e del contratto collettivo applicabile. Con la comunicazione che conclude il procedimento disciplinare (oppure con separata comunicazione), il soggetto in questione viene informato dell'attivazione dei meccanismi di *Malus* o *Claw Back*;
- ii. nei confronti di un soggetto titolare di un rapporto diverso dal lavoro subordinato, o nei confronti di soggetti che non siano più titolari di alcun rapporto con la Banca, viene attivata la seguente procedura:
 - a) i fatti che si assumono idonei ad attivare i meccanismi di *Malus* o di *Claw Back* devono essere contestati per iscritto al soggetto interessato, al quale è garantito il diritto di fornire proprie difese per iscritto entro un termine ragionevole e proporzionato alla complessità dei fatti contestati, comunque non inferiore a 5 giorni di calendario;
 - b) una volta sentito l'interessato a sua difesa (oppure decorso il termine assegnato senza che l'interessato abbia presentato le sue difese), l'Amministratore Delegato, tenendo informato il Consiglio d'Amministrazione, (o il Consiglio di Amministrazione per il Personale di Competenza del CdA) può procedere con gli eventuali provvedimenti.

La decisione dovrà essere comunicata all'interessato per iscritto, e dovrà essere motivata. Si ritiene motivato il provvedimento che richiami i fatti commessi, che individui le norme che si assumono violate e i motivi per cui le difese dell'interessato non possono essere accolte.

10.2.3 Struttura della Remunerazione Variabile per il Personale Dipendente

La Remunerazione Variabile si articola in varie componenti, tra cui:

10.2.3.1 MBO del Personale Dipendente

$$\frac{\text{MBO}}{\text{RAL}} = \text{MAX 1:1}$$

L'MBO del Personale Dipendente³⁰ è un sistema incentivante formalizzato che prevede l'eventuale erogazione - parametrata alla retribuzione annua lorda - di un incentivo, a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali quali-quantitativi. Il *mix* tra obiettivi quantitativi e qualitativi è opportunamente bilanciato in funzione dei ruoli e delle responsabilità del Personale Dipendente avente diritto. L'MBO prevede per tutto il Personale Dipendente meccanismi di *retention*, cioè il pagamento condizionato alla permanenza del rapporto di lavoro. Questi meccanismi, invece, non sono previsti per il resto del Personale.

³⁰ Per l'MBO dell'Amministratore Delegato, si veda paragrafo 8.1 (Amministratori),

Per il Personale Dipendente, è richiesta, di norma, un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi nell'esercizio di riferimento, oltre alla presenza nel Gruppo - non in periodo di preavviso e non in pendenza di un procedimento disciplinare che si concluda, poi, con il licenziamento - al momento della liquidazione dell'MBO.

In ogni caso, l'importo erogato a titolo di MBO non può superare il 100% della Remunerazione Fissa (esclusi i *Benefit*) dell'anno di competenza, per tutto il Personale.

L'assegnazione dell'MBO per il Personale Dipendente avviene mediante un sistema di *performance management* che persegue l'obiettivo di:

- ▶ favorire la condivisione e orientare tutti i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- ▶ allineare i comportamenti organizzativi ai valori aziendali e al sostegno degli obiettivi di medio-lungo periodo;
- ▶ favorire il dialogo tra ciascun responsabile e i propri collaboratori, lo sviluppo delle risorse, il lavoro di squadra, l'integrazione e la cooperazione fra le funzioni.

Per quanto riguarda il processo ordinario di gestione del Sistema Incentivante di breve periodo "MBO", in sede di elaborazione del *budget*, la Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo stima il *pool* MBO per il Personale, il cui importo è determinato da un'ipotesi di raggiungimento di obiettivi individuali e di obiettivi aziendali in base ai meccanismi previsti dal sistema incentivante.

Gli obiettivi assegnati al Personale Dipendente sono costituiti da una componente quantitativa, assegnata alle singole risorse, e una componente qualitativa. In particolare:

- ▶ gli obiettivi quantitativi possono essere di natura economica, di progetto, di efficienza di processo, *People*, e possono essere individuali, di *team*, di unità organizzativa; devono, inoltre, essere chiari, oggettivamente osservabili e misurabili, nonché, a seconda della tipologia suddetta, collegati in via diretta all'*EBTDA Risk Adjusted* e/o alla crescita;
- ▶ gli obiettivi qualitativi sono, invece, collegati a comportamenti organizzativi, sono individuati partendo dai valori e dalla cultura dell'azienda, e sono distinti in funzione del ruolo ricoperto.

Al fine di facilitare l'allineamento strategico agli obiettivi aziendali, l'assegnazione degli obiettivi quantitativi segue un processo di "*cascading*" strutturato.

(A) Fissazione degli obiettivi

Entro il primo trimestre di ogni anno, in base alle linee guida fornite dall'Amministratore Delegato, e attraverso un processo finalizzato al pieno allineamento e alla più ampia condivisione, tutti i responsabili di Unità Organizzative/Funzioni/Dipartimenti comunicano ai propri collaboratori i rispettivi obiettivi quali-quantitativi, in base ai quali, a fine esercizio, verrà valutata la *performance* individuale e sarà determinata la Remunerazione Variabile a titolo di MBO a essa collegata.

Per tutti i beneficiari dell'MBO, sono assegnati obiettivi *tailor made* in base al dipartimento, alla funzione o alla unità organizzativa di appartenenza o al ruolo. Il raggiungimento di ciascun obiettivo viene poi verificato da un certificatore diverso dall'assegnatario dell'obiettivo stesso, così da garantire un meccanismo di verifica indipendente.

In merito al contenuto e alla scelta degli obiettivi di cui sopra si chiede espressamente che vi sia un collegamento chiaro tra l'assetto retributivo, la strategia di business e la sostenibilità di gruppo, in specifico la Banca:

- ▶ mantiene, anche quest'anno, come obiettivo comune per tutta la popolazione aziendale all'infuori delle Funzioni di Controllo, del Dirigente Preposto e della Funzione Risorse Umane & Sviluppo Organizzativo, il parametro dell'*EBTDA*^{RA}, che ben evidenzia un forte legame con la profittabilità ma al contempo anche con una grande attenzione al rischio, garantendo la crescita sostenibile della sostenibilità della banca nel lungo periodo;

- ▶ garantisce l'allineamento di lungo periodo attraverso la liquidazione della retribuzione variabile in strumenti finanziari e la partecipazione a un piano di *stock option*, che, a differenza di un piano azionario, per definizione ha ritorni positivi solamente se l'azienda genera valore nel medio periodo.

È intenzione del Gruppo, inoltre, per allinearsi quanto più possibile al Codice di Autodisciplina, promuovere la presenza di obiettivi di *performance* coerenti con gli obiettivi strategici del Gruppo e finalizzati a promuoverne il Successo Sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari.

A tal proposito si procederà come segue:



- ▶ si è introdotto dal 2021 tra gli obiettivi individuali del personale di competenza del CdA, un *driver* di *diversity* (sia di genere che di nazionalità) per le selezioni di posizioni manageriali, che consenta di aumentare la presenza di donne o stranieri nelle posizioni chiave del Gruppo, richiedendo che in almeno il 50% delle *short list* delle selezioni aperte nell'anno siano presenti donne o persone di nazionalità diversa rispetto al paese per il quale è in corso la selezione;
- ▶ si è mantenuto la *Customer Satisfaction* quale indicatore quantitativo di natura non finanziaria per il Personale Dipendente della Banca.

L'attenzione a parametri di sostenibilità è considerata un elemento chiave e strategico per lo sviluppo a medio-lungo termine del Gruppo, sensibilizzando così il Personale a una cultura aziendale sempre più inclusiva, sostenibile e attenta a attirare, sviluppare e trattenere i propri talenti.

In particolare, gli obiettivi dell'MBO vengono assegnati come segue:

- per quanto riguarda i *Senior Executive* e gli *Executive* che sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, gli obiettivi sono da questi discussi con l'Amministratore Delegato, e successivamente sottoposti dall'Amministratore Delegato all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa e dalla presente *Policy*;
- per il resto del Personale Dipendente della Banca, gli obiettivi sono approvati dall'Amministratore Delegato;
- per i *Risk Taker* delle Società Controllate, gli obiettivi sono approvati dall'Amministratore Delegato;
- per il resto del Personale Dipendente delle Controllate, gli obiettivi sono approvati dall'Amministratore Delegato della Controllata in questione, sentita la Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, sulla base della struttura delle deleghe.

Oltre al soddisfacimento degli obiettivi individuali, la maturazione e l'erogazione dell'MBO è condizionata anche al rispetto dei *gate* aziendali di (i) liquidità, (ii) patrimonialità e (iii) redditività positiva corretta per il rischio e per il costo del capitale (EBTDA *Risk Adjusted* (o EBTDA^{RA}), descritti al successivo punto (C) del presente paragrafo 10.2.3.1 (*Verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali*).

(B) Verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali

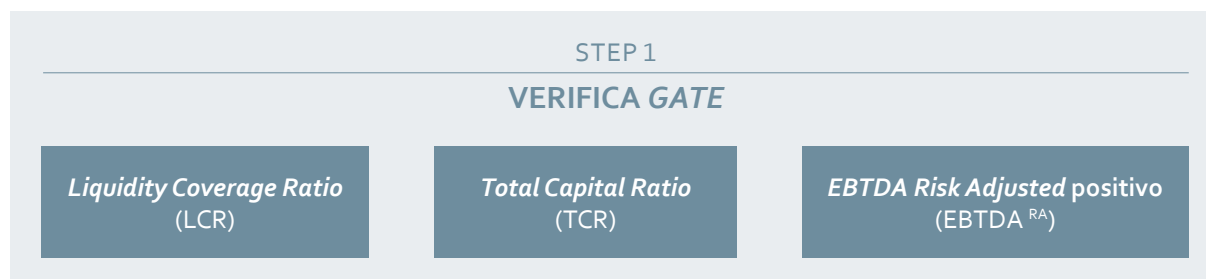
Il raggiungimento degli obiettivi quantitativi legati alla *performance* individuale del Personale Dipendente del Gruppo è verificato principalmente dalle seguenti funzioni aziendali:

- i. U.O. Pianificazione e Controllo di Gruppo, se di natura economica;
- ii. U.O. Strategia e Progetti, se di natura progettuale.

Tuttavia, il processo di certificazione può prevedere il coinvolgimento di ulteriori funzioni aziendali a cui può competere la verifica di obiettivi quantitativi di natura attinente alla funzione di riferimento. In ogni caso l'*owner* della certificazione è di norma differente dal valutato, proprio per garantire oggettività nella valutazione. Al di fuori degli obiettivi quantitativi economici e progettuali, possono essere assegnate altre tipologie di obiettivi che vengono poi verificati e certificati dal Responsabile funzionale dell'U.O dei singoli collaboratori e approvati dall'Amministratore Delegato.

Gli obiettivi qualitativi individuali sono legati a comportamenti organizzativi e vengono valutati direttamente dal responsabile della singola funzione interessata in base a una scala di valutazione granulare. Al fine di rendere quanto più oggettiva possibile la valutazione degli obiettivi qualitativi, vengono individuati dei *driver* annuali quantitativi e relativi alle *performance* dell' U.O. o Funzione o Dipartimento di appartenenza, i cui risultati complessivi supportano la valutazione del comportamento organizzativo del singolo nel raggiungimento del *driver* individuato. Tali *driver* consentono di argomentare con maggiore puntualità la valutazione della prestazione individuale in relazione a obiettivi concreti e ritenuti di anno in anno importanti per la struttura di appartenenza.

(C) Verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali



Relativamente agli obiettivi annuali, è prevista per il Personale Dipendente l'applicazione di 3 *gate* nell'anno di maturazione, oltre alla possibilità di attivare meccanismi di *Malus*³¹ e *Claw Back*, legati al rispetto di indicatori di (i) liquidità, (ii) patrimonialità e (iii) redditività positiva corretta per il rischio e per il costo del capitale (*EBTDA Risk Adjusted* (o EBTDA^{RA})).

In particolare:

- i. l'indicatore di liquidità di Gruppo adottato come *gate* è il *Liquidity Coverage Ratio* (LCR), pari almeno al livello di *risk tolerance* approvato dal Consiglio di Amministrazione, e definito all'interno del RAF in vigore alla data di chiusura dell'esercizio a cui l'MBO si riferisce, e, comunque, nel rispetto dei requisiti dettati dalla normativa di vigilanza in materia di remunerazione;
- ii. l'indicatore patrimoniale di Gruppo adottato come *gate* corrisponde a un livello di *Total Capital Ratio* (TCR) pari almeno al livello di *risk tolerance* approvato dal Consiglio di Amministrazione, e definito all'interno del RAF in vigore alla data di chiusura dell'esercizio a cui l'MBO si riferisce, e, comunque, nel rispetto dei requisiti dettati dalla normativa di vigilanza in materia di remunerazione;

31) Il rispetto dei *gate* con riferimento all'anno precedente alla liquidazione della parte differita della Remunerazione Variabile opera per il Personale Dipendente come condizione di *Malus* secondo quanto indicato nel punto 10.2.2.2 (Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*)).

- iii. l'indicatore di redditività di Gruppo adottato come *gate* corrisponde a un *EBTDA Risk Adjusted* (o *EBTDA^{RA}*) positivo.

Prima approvazione dell'Amministratore Delegato, per le Società Controllate, possono essere previsti *gate* addizionali legati alla profittabilità delle singole società.

Il *gate* legato alla redditività non si applica per l'MBO di:

- ▶ Funzioni Aziendali di Controllo;
- ▶ Dirigente Preposto;
- ▶ Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo.

(D) Applicazione dei moltiplicatori

STEP 2		
VERIFICA DEL MOLTIPLICATORE		
$\frac{EBTDA^{RA}}{Target\ EBTDA^{RA}}$	Ruolo	Min.
	Senior Executive, Executive, Dirigenti	100%
	Quadri	90%
	Impiegati	88%

Una volta che i 3 *gate* siano stati rispettati, l'MBO del Personale Dipendente della Banca è, poi, calcolato anche sulla base di due diversi meccanismi moltiplicatori.

In particolare:

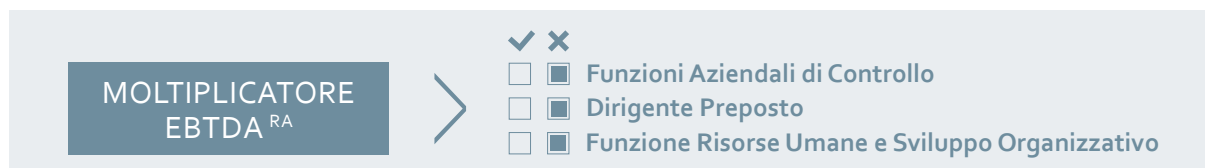
- i. un primo meccanismo subordina l'effettiva erogabilità dell'MBO, al raggiungimento dell'obiettivo economico di Gruppo previsto a *budget* per l'anno stesso corretto per il rischio, così come previsto nel *Risk Appetite Framework*, associato al rispetto dei limiti di patrimonio e di liquidità. Tale obiettivo è definito dal rapporto tra *EBTDA Risk Adjusted* (o *EBTDA^{RA}*) e *Target EBTDA^{RA}* almeno pari alla percentuale di seguito indicata per consentire l'erogazione dell'MBO alla categoria di dipendenti:
- ▶ per *Senior Executive, Executive* e altri dirigenti della Banca: almeno 100%;
 - ▶ per quadri: almeno il 90%; e
 - ▶ per impiegati: almeno l'88%.

Qualora il rapporto $EBTDA^{RA} / Target\ EBTDA^{RA}$ non soddisfi le percentuali sopra indicate, l'erogazione dell'MBO potrà essere comunque consentita, in tutto o in parte a tutte o alcune delle categorie sopra indicate, previa delibera del Consiglio di Amministrazione, da adottarsi con il parere favorevole del Comitato per le Remunerazioni, in presenza di circostanze eccezionali che abbiano impedito di raggiungere la percentuale sopra indicata. Tale delibera dovrà essere adeguatamente giustificata da *performance* di rilievo da parte della categoria di Personale per il quale si richiede la deroga, individuare le suddette circostanze, ed attestare l'assenza di pregiudizi per le prospettive di sostenibilità finanziaria del Gruppo.

Qualora, invece, siano raggiunte le percentuali sopra indicate, il rapporto $EBTDA^{RA} / Target\ EBTDA^{RA}$ opera come moltiplicatore dell'MBO del Personale Dipendente. Tale moltiplicatore può incrementare l'MBO fino al 40% per i quadri e per *Senior Executive, Executive* e altri dirigenti della Banca e fino al 30% per gli impiegati. Tale moltiplicatore può anche essere decrementale in caso di risultati inferiori al *Target EBTDA^{RA}* e consentire comunque l'erogazione dell'MBO per le categorie di quadri e impiegati, anche se il *Target EBTDA^{RA}* non è stato raggiunto.

L'obiettivo e il moltiplicatore legati al rapporto tra $EBTDA^{RA} / Target EBTDA^{RA}$ non si applicano a:

- ▶ Funzioni Aziendali di Controllo;
- ▶ Dirigente Preposto;
- ▶ Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo.



- ii. un secondo moltiplicatore è legato alla *Customer Satisfaction*. Questo indicatore di *performance* aziendale è formulato sulla base di una *survey* condotta da un consulente esterno, e può incrementare l'MBO fino a un massimo del 9%. Tale indicatore:
 - ▶ vale come moltiplicatore solo in senso incrementale;
 - ▶ non è di natura finanziaria, ma qualitativa, pur restando misurabile;
 - ▶ rappresenta un valido indicatore del livello di sostenibilità del Gruppo nel tempo, perché misura la soddisfazione del cliente rispetto al servizio offerto.

Analoghi moltiplicatori possono essere applicati anche dalle Società Controllate, previa approvazione da parte dell'Amministratore Delegato per ciò che non è espressamente di competenza del Consiglio di Amministrazione.

10.2.3.2 VAP

Il VAP è un riconoscimento economico previsto per il Personale Dipendente non dirigente della Banca al quale si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro. Il VAP è legato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Banca, e può essere erogato con una delle seguenti forme di pagamento:

- i. in forma *cash*;
- ii. mediante beni e servizi di *welfare* aziendale sulla base dei relativi accordi integrativi;
- iii. tramite Strumenti Finanziari.

Per i *Risk Taker* beneficiari, il VAP è soggetto alle regole sulla Remunerazione Variabile di cui al paragrafo 10.2 (Remunerazione Variabile).

10.2.3.3 Piani di stock option

Nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione la Banca e nel rispetto della normativa applicabile, adotta piani di *stock option* basati sull'assegnazione di opzioni che danno diritto a ricevere azioni ordinarie della Banca.

Tali piani hanno lo scopo di:

- i. favorire l'integrazione del Personale, rendendolo compartecipe dei risultati aziendali;
- ii. sensibilizzare il Personale sulla creazione di valore per il Gruppo e per gli azionisti;
- iii. aumentare la capacità di *retention* (trattenimento delle risorse chiave) del Personale diminuendo la propensione a dimissioni dal Gruppo da parte di professionisti di valore;
- iv. migliorare la competitività del Gruppo sul mercato del lavoro, rendendolo più attraente per i migliori talenti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo;
- v. promuovere la sostenibilità della Banca nel medio-lungo periodo, e garantire che la Remunerazione Variabile sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

Il valore delle *stock option* attribuite ai beneficiari:

- i. viene determinato in base al *fair market value* con metodologie valutative e parametri comunemente utilizzati e riconosciuti dalla comunità finanziaria (la valutazione è costruita utilizzando la formula di *Black-Scholes*), proposte dalla Funzione *Risk Management* e approvate dal Consiglio di Amministrazione;
- ii. costituisce Remunerazione Variabile al pari dell'MBO, con il quale concorre al fine della determinazione dei limiti del 2:1 e del rapporto 50/50 (tra *cash* e Strumenti Finanziari), laddove applicabili, nell'anno di *vesting*³² delle *stock option*.

Il meccanismo di riconoscimento e di esercizio dei piani di *stock option* segue le regole previste dalla norma applicabile in tema di piani di incentivazione di lungo termine, così come disciplinato negli appositi regolamenti a cui si rimanda per le regole di dettaglio.

Anche le *stock option* sono soggette a meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*), che possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento delle *stock option* assegnate. In particolare, per le *stock option* è prevista, nel periodo di maturazione del diritto di esercizio, l'applicazione di determinati "gate" legati, rispettivamente, al conseguimento di una redditività positiva del Gruppo al netto del rischio e al rispetto di livelli di *risk tolerance* di patrimonio e di liquidità, con riferimento all'anno precedente rispetto alla data in cui diviene possibile l'esercizio delle *stock option*.

10.2.3.4 *Retention bonus*

Possono essere previste forme di Remunerazione Variabile legate alla permanenza del Personale fino a una certa data o a un determinato evento (*retention bonus*). I *retention bonus* sono ammessi, in presenza di motivate e documentate ragioni, in situazioni in cui sia importante per la Banca garantire la stabilità del rapporto per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. per portare a compimento un processo di ristrutturazione aziendale o una operazione straordinaria, o per incentivare la stabilità del rapporto fino a quando si verifichi un cambio di controllo e/o in seguito a esso).

I *retention bonus* sono riconosciuti al termine del periodo o del verificarsi dell'evento e possono essere o collegati a obiettivi di *performance*. Essi sono soggetti a tutte le altre regole applicabili alla Remunerazione Variabile, ivi compreso il limite sul rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* può essere computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (c.d. *pro rata* lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta.

10.2.3.5 *Benefici pensionistici discrezionali*

A oggi, non sono previsti benefici pensionistici discrezionali per il Personale, e la Banca non ha nei suoi programmi di avvalersi di questi strumenti. Tuttavia, le società del Gruppo, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, per il Personale di Competenza del CdA, e dell'Amministratore Delegato, per il resto del Personale, hanno la facoltà di attribuire benefici pensionistici discrezionali, così come definiti e previsti nelle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni. In questo caso, nell'applicare le disposizioni sulla Remunerazione Variabile ai benefici pensionistici discrezionali si osservano i seguenti criteri³³:

- i. se il Personale interrompe il rapporto di lavoro, di collaborazione o la carica prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti in Strumenti Finanziari, tenuti in custodia dalla Banca per un periodo di cinque anni, durante il quale maturano interessi e/o dividendi, e sono soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post* in conformità con quanto stabilito al punto 10.2.2.2 (*Meccanismi di correzione ex post – Malus e Claw Back*);

32) Il paragrafo 2.1.5, Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni specifica che "Ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo del piano di incentivazione a lungo termine è computato per intero nell'anno in cui esso è riconosciuto".

33) Cfr. Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni.

- ii. se il rapporto di lavoro, di collaborazione o la carica cessa dopo aver maturato il diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti al dipendente sotto forma di Strumenti Finanziari e assoggettati a un periodo di *retention* di cinque anni, durante il quale gli Strumenti Finanziari maturano interessi e/o dividendi;
- iii. i benefici pensionistici discrezionali sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto di 2:1 tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa.

10.2.3.6 Golden parachute

I *golden parachute* sono approvati dal Consiglio di Amministrazione per il Personale di Competenza del CdA, e dall'Amministratore Delegato, per il resto del Personale. Sono *golden parachute*³⁴:

- i. gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza;
- ii. gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, relativa alla (o in vista della) cessazione del rapporto di lavoro o della carica, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- iii. l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

(A) Patti di non concorrenza

Le società del Gruppo possono stipulare patti di non concorrenza con lo scopo di limitare l'iniziativa del Personale, che possa porsi in concorrenza con l'attività del Gruppo, per il tempo successivo alla cessazione del relativo rapporto. Il patto di non concorrenza deve prevedere un corrispettivo. Per la determinazione del corrispettivo si prenderà come base di calcolo la retribuzione fissa annua lorda percepita nell'ultimo anno del rapporto di lavoro o della carica.

Gli importi corrisposti a titolo di corrispettivo di patti di non concorrenza sono soggetti ai meccanismi di correzione *ex post* previsti dalla *Policy* solo per la quota che eccede il 100% della Remunerazione Fissa (esclusi i *Benefit*) dell'ultimo anno del rapporto di lavoro o della carica. Alla quota del corrispettivo per il patto di non concorrenza soggetta a meccanismi di correzione *ex post*, tali meccanismi si applicano nei limiti consentiti dalle norme di legge in materia e, per quanto riguarda il Personale Dipendente, dai contratti collettivi applicati.

Il corrispettivo del patto di non concorrenza è pagato successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro o della carica con la relativa società del Gruppo. Per i *Risk Taker*, la quota del corrispettivo annuale che eccede l'ultima annualità di Remunerazione Fissa (esclusi i *Benefit*) è inclusa nel calcolo del limite al rapporto della Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa.

La quota del corrispettivo complessivo del patto che eccede l'ultima annualità di Remunerazione Fissa (esclusi i *Benefit*) è soggetta agli ulteriori limiti previsti per la Remunerazione Variabile, vale a dire:

- i. quantificazione in base a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi, determinato dal conseguimento di una redditività positiva del Gruppo corretta per il rischio, associata al rispetto dei limiti *target* di patrimonio (TCR) e di liquidità (LCR), definiti nel RAF, in vigore alla chiusura dell'esercizio precedente la liquidazione della Remunerazione Variabile differita;
- ii. bilanciamento tra *cash* e Strumenti Finanziari;
- iii. *up front* e differito.

34) La nota 16, delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, Sezione III specifica che, ai fini delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, sono "golden parachute" non solo i *golden parachute* comunemente intesi (i.e. importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto) ma anche i corrispettivi dei patti di non concorrenza e l'indennità di mancato preavviso nella parte che eventualmente ecceda l'importo stabilito dalla legge.

Nella seguente tabella viene riportato l'esempio di un patto di non concorrenza di tre anni, con corrispettivo pari a Euro 150.000 (ossia di Euro 50.000 per ciascun anno di durata del patto), per un *Risk Taker* con Remunerazione Fissa di Euro 100.000 e che abbia percepito, nell'ultimo anno del rapporto di lavoro o della carica con una società del Gruppo, una Retribuzione Variabile di Euro 10.000.

Limite 2:1	Cash/strumenti (<i>retention</i> per quota in Strumenti Finanziari)	Differito	Correzione ex post
Non si conta perché 50K è inferiore per ogni anno di durata del patto al 100% della Remunerazione Fissa dell'ultimo anno	Sì, solo per 50K perché il totale del PNC eccede di 50K il 100% della Remunerazione Fissa dell'ultimo anno	Sì, solo per 50K perché il totale del PNC eccede di 50K il 100% della Remunerazione Fissa dell'ultimo anno	Sì, solo per 50K perché il totale del PNC eccede di 50K il 100% della Remunerazione Fissa dell'ultimo anno

(B) Importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale

I trattamenti pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica costituiscono Remunerazione Variabile.

Il Consiglio di Amministrazione, per il Personale di Competenza del Cda, e l'Amministratore Delegato, per i restanti *Risk Taker*, possono determinare dei *golden parachute* in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, nel rispetto delle condizioni previste dalla regolamentazione vigente e dei criteri di seguito indicati.

Questi importi:

- i. non superano il limite di 24 mensilità della Remunerazione Globale riferita all'ultimo anno del rapporto. In ogni caso, tali importi non possono superare:
 - a) per il Personale Dipendente, Euro 1.100.000;
 - b) per il Personale diverso dal Personale Dipendente, Euro 4.500.000,00³⁵.
 Sono esclusi dal calcolo dei predetti limiti gli importi riconosciuti in adempimento a obblighi di legge (es: trattamento di fine rapporto, indennità sostitutiva del preavviso) o in occasione di conciliazioni giudiziali.
- ii. non sono inclusi nel calcolo del limite di 2:1 al rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa approvato con delibera assembleare del 5 dicembre 2016³⁶;
- iii. sono collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dalla Banca, e sono pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea;
- iv. sono soggetti al bilanciamento 50%-50% tra *cash* e Strumenti Finanziari;
- v. sono soggetti a un periodo di *retention* di sei mesi per la parte corrisposta in Strumenti Finanziari;
- vi. sono soggetti al differimento di due anni;
- vii. sono soggetti ai meccanismi di correzione *ex post* (i.e. *Malus* e *Claw Back*) previsti dalla *Policy*.

35) I limiti massimi di 24 mensilità della Remunerazione Globale, di Euro 1.052.567,51 e di Euro 4.468.000,00 vengono approvati dall'assemblea, così come previsto nelle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, Sezione II, Paragrafo 1.

36) L'indicazione di una formula predefinita (i.e. $x \leq 24$ mensilità della Remunerazione Globale percepita nell'ultimo anno del rapporto) consente alla Banca di escludere gli importi riconosciuti in vista o in occasione della cessazione del rapporto dal limite 2:1, così come previsto nelle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, Sezione III, Paragrafo 2.2.2. Questa soluzione, da un lato, garantisce alla Banca una certa flessibilità nell'ambito di una negoziazione con il soggetto il cui rapporto sta cessando o è appena cessato, dall'altro pone un limite massimo agli importi erogabili in occasione dell'interruzione del rapporto, in linea con la *market practice*.

I suddetti limiti, a eccezione dell'assoggettamento ai meccanismi di correzione *ex post* non si applicano:

- i. ai *golden parachutes* pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - a) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del Personale;
 - b) sono di ammontare non superiore a Euro 100.000;
 - c) prevedono i meccanismi di *Claw Back* stabiliti dalla *Policy* con riferimento ai casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.
- ii. agli incentivi all'esodo, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al Personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - a) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del Personale;
 - b) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità del Personale Dipendente;
 - c) non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del Personale;
 - d) prevedono i meccanismi di *Claw Back* stabiliti dalla *Policy* con riferimento ai casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

(C) Indennità di preavviso per l'ammontare eccedente la misura di legge

Il trattamento applicato in caso di scioglimento del rapporto di lavoro, se previsto dalla normativa applicabile, è quello indicato, ove previsto, dai relativi contratti nazionali di categoria e/o dalla legge che regola il rapporto.

La Banca può prevedere patti di prolungamento del preavviso con finalità di *retention*. In tal caso, qualora la Banca rinunci a far lavorare il periodo di preavviso, la quota dell'indennità pattuita eccedente l'importo calcolato ai sensi del contratto collettivo applicato e della legge (art. 2121 c.c.), costituisce Remunerazione Variabile, come tale soggetta a tutti i relativi limiti (*accrual period*, criteri quali-quantitativi, limite del 2:1, bilanciamento, differimento, *retention*, meccanismi di correzione *ex post*).

10.2.3.7 Bonus Collectors e Bonus per le vendite

Per determinate categorie del Personale Dipendente possono essere previste ulteriori forme di *bonus management by objectives* collegate a KPI. In particolare, possono essere assegnati:

- i. i c.d. *Bonus Collectors*, che riflettono il raggiungimento degli obiettivi di incasso delle plusvalenze nette sul recupero degli interessi di mora e accessori.
I beneficiari dei *Bonus Collectors* vengono individuati tra il Personale addetto alla gestione debitori in funzione di specifiche ragioni strategiche e di business;
- ii. i c.d. *Bonus per le vendite*, che hanno la finalità di sostenere il raggiungimento degli obiettivi commerciali ed economico-patrimoniali della Banca, tenendo conto delle effettive esigenze dei clienti ed in linea con il profilo di rischio degli stessi.

I beneficiari del *Bonus per le vendite* rientrano tra i c.d. Soggetti Rilevanti. A questa componente della Remunerazione Variabile è appositamente dedicata la Politica di Remunerazione a Favore dei Soggetti Rilevanti, del Personale Addetto alla Trattazione dei Reclami e del Personale Preposto alla Valutazione del Merito Creditizio.

Il pagamento del *Bonus Collectors* e del *Bonus* per le vendite è soggetto:

- i. al raggiungimento di obiettivi quali-quantitativi annuali sia aziendali, sia individuali, questi ultimi distribuiti trimestralmente, ma, in ogni caso, complessivamente valutati nell'ambito della *performance* annuale;
- ii. ai 3 "gate" aziendali previsti per l'erogazione del MBO per il Personale Dipendente, legati al rispetto di indicatori di (i) liquidità, (ii) patrimonialità e (iii) redditività positiva corretta per il rischio e per il costo del capitale (*EBTDA Risk Adjusted* (o *EBTDA^{RA}*);
- iii. alla eventuale attivazione dei meccanismi di *Malus* e *Claw Back* previsti dalla *Policy*.

Inoltre, l'erogazione dei Bonus per le vendite, superati i 3 "gate" aziendali previsti per l'erogazione del MBO per il Personale Dipendente, è collegata a:

- i. il livello di raggiungimento del *Target EBTDA^{RA}*, secondo le soglie fissate per l'erogazione del MBO del Personale Dipendente, in base all'inquadramento dei beneficiari (Punto (D) Paragrafo 10.2.3.1 – Applicazione dei moltiplicatori); un ulteriore parametro (KPI) relativo alla *Customer satisfaction* o al numero dei reclami ricevuti, che risulta rispettato solo se verrà raggiunta la percentuale o il valore fissati annualmente dall'Amministratore Delegato, a cui spettano anche eventuali deroghe.

Sia il *Bonus Collectors*, sia il *Bonus* per le vendite possono raggiungere al massimo il 100% della Remunerazione Fissa (esclusi i *Benefit*) e, sommati ad eventuali altri *bonus management by objectives*, concorrono alla determinazione del rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa ai fini del limite del 2:1.

10.2.3.8 Altre componenti

La Banca potrà prevedere per tutto o parte del Personale ulteriori componenti della Remunerazione Variabile nei limiti della *Policy* e in accordo con la normativa tempo per tempo in vigore, ivi inclusi *retention bonus*, *long term incentive plan*, eventuali incentivi trimestrali per le vendite o affini, *entry bonus* di carattere straordinario *una tantum*, al fine di incentivare l'acquisizione di talenti (erogabili solo una volta nell'intero rapporto, e non soggette alle norme sulla struttura della Remunerazione Variabile se corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione) e piani di incentivazione anche basati su altri Strumenti Finanziari (es. *stock grant*).

In particolare, in seguito all'Operazione DEPObank, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha assegnato a parte del Personale Dipendente un *Integration Bonus* collegato al contributo lavorativo aggiuntivo, in termini di contribuzione individuale e coordinamento di attività, richiesto per la realizzazione dell'operazione stessa e della successiva fase di integrazione. L'*Integration Bonus* rispetta le condizioni di riconoscimento e pagamento previste dalla *Policy* per la Remunerazione Variabile, ivi incluse le regole relative previste ai paragrafi 10.2.2. (Rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa) e 10.2.2.2 (Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*)).

L'*Integration Bonus* è stato implementato con l'intento di favorire (i) l'ingaggio delle persone ritenute tecnicamente e gestionalmente cruciali per la buona riuscita dell'operazione stessa e (ii) la permanenza di queste stesse persone per il tempo necessario ad assicurare il successo dell'integrazione tra le due realtà aziendali, stimato in due anni dal *signing* avvenuto in data 13 maggio 2020. L'*Integration Bonus* ha la seguente struttura:

- i. durata del piano: 2 anni, eccezion fatta per le Funzioni di Controllo, per le quali il lasso temporale è stato esteso a 3 anni.
- ii. ammontare individuale: pari al massimo il 100% della Remunerazione Fissa, suddiviso in due *tranche* (35% per la prima *tranche*, 65% per la seconda *tranche*), eccezion fatta per le Funzioni di Controllo che, incluso il valore dell'MBO, non potranno superare un terzo della Remunerazione Fissa (il loro *Integration Bonus* sarà suddiviso in tre *tranche* di pari importo distribuite sul triennio);

- iii. struttura:
- a) prima *tranche*, la cui assegnazione è già stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, condizionata a:
 - ▶ il *closing* dell'Operazione DEPObank;
 - ▶ il rispetto dei *gate* di liquidità, patrimonialità e redditività previsti dalla *Policy* vigente al momento del *closing* dell'Operazione DEPObank;
 - ▶ obiettivi individuali legati al piano di integrazione assegnati a ciascun beneficiario, in base alla funzione e al ruolo di appartenenza;
 - b) seconda *tranche*, la cui assegnazione e i relativi obiettivi restano soggetti ad una successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- iv. modalità di erogazione: al verificarsi delle condizioni di cui sopra, l'*Integration Bonus* viene pagato in conformità con le regole previste al paragrafo 10.2.2.1 (Modalità di erogazione della Remunerazione Variabile“).

Infine, nel caso in cui l'Assemblea deliberasse un apposito aumento di capitale gratuito, ovvero attribuisse apposita delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi degli artt. 2443 e/o 2349 del Codice Civile, ovvero decidesse di acquistare azioni sul mercato, sarà, altresì, possibile assegnare gratuitamente al Personale Dipendente della Banca azioni della medesima nei limiti di cui all'art. 51, comma 2, lett. g) del T.U.I.R.

10.3 Remunerazione del personale di DEPObank

La remunerazione del Personale Dipendente proveniente da DEPObank è trattata come di seguito descritto. A seguito del perfezionamento dell'Operazione DEPObank, il rapporto di lavoro del Personale Dipendente proveniente da DEPObank continuerà con la Banca con la conservazione di tutti i diritti che ne derivano, nel rispetto dell'art. 2112 c.c..

Quanto alla Remunerazione Variabile:

- i. quella che sarà riconosciuta sino al *closing* dell'Operazione DEPObank, sarà regolata dalle politiche di remunerazione di DEPObank per l'anno 2020, che, per completezza di informazione, vengono allegate alla *Policy* (Allegato 2). In particolare, le politiche di remunerazione di DEPObank allegate prevedono che la Remunerazione Variabile del Personale Dipendente proveniente da DEPObank sarà soggetta al rispetto degli indicatori di liquidità, patrimonialità e redditività positiva corretta per il rischio e per il costo del capitale (EBTDA *Risk Adjusted* (o EBTDA^{RA}), previsti dalla *Policy* 2020.
 - a) Quanto all'MBO di competenza del 2020 del Personale Dipendente proveniente da DEPObank:
 - ▶ la quota *up-front* sarà soggetta a *gate* contenuti nelle politiche di remunerazione di DEPObank e riferiti al bilancio 2020 della stessa DEPObank;
 - ▶ la quota differita sarà soggetta ai *gate* di tempo in tempo vigenti nelle politiche di remunerazione della Banca e relative al bilancio della Banca stessa.
 - b) Le quote di Remunerazione Variabile differite relative agli anni precedenti il 2020 del Personale Dipendente proveniente da DEPObank saranno soggette ai *gate* di tempo in tempo vigenti nelle politiche di remunerazione del Gruppo e relative al bilancio della Gruppo stesso.
- ii. quella, invece, riconosciuta dopo il *closing* dell'Operazione DEPObank, sarà regolata dalla *Policy*. In particolare, gli eventuali beneficiari di un piano di *management by objectives* in DEPObank, rientrano nel piano di *management by objectives* 2021 della Banca, alle medesime condizioni previste per il restante Personale Dipendente. Coloro che, invece, non beneficiavano di un piano di *management by objectives* in DEPObank, non rientrano di norma nel piano di *management by objectives* 2021 della Banca.

11. OBBLIGHI DI *DISCLOSURE* E DI COMUNICAZIONE ALLA BANCA D'ITALIA

Ai fini dell'informativa al pubblico, così come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni che recepiscono le previsioni contenute nell'art. 450 del CRR³⁷, tra le altre informazioni previste, la Banca pubblica sul proprio sito *web*, nell'ambito del documento "III Pilastro – Informativa al Pubblico":

- i. le informazioni sul collegamento tra remunerazione e *performance*;
- ii. le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- iii. le informazioni quantitative aggregate sulle Remunerazioni, ripartite per linee di attività;
- iv. le informazioni quantitative aggregate sulle Remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del Personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo;
- v. il numero di persone remunerate con 1 milione di Euro o più per esercizio, per Remunerazioni tra 1 e 5 milioni di Euro ripartite in fasce di pagamento di 500.000 Euro, e per Remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di Euro ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di Euro.

Le stesse informazioni rese disponibili al pubblico sono fornite, almeno annualmente, all'Assemblea.

La Banca, inoltre, in qualità di Capogruppo, trasmette annualmente, entro il 30 giugno di ogni anno, alla Banca d'Italia le informazioni relative ai c.d. *high earner* del Gruppo, ossia i soggetti la cui remunerazione totale è pari a 1 milione di Euro su base annua. In relazione ai livelli dell'attivo consolidato raggiunto, la Banca rientra nel campione di rilevazione avente finalità di *benchmarking* della Banca d'Italia, in attuazione delle linee guida dell'EBA³⁸. La Banca trasmetterà alla Banca d'Italia, entro il termine sopra richiamato, anche le informazioni relative a:

- i. la remunerazione di tutto il Personale, considerato nel suo complesso;
- ii. i compensi dei soli *RiskTaker*, con particolare riguardo alla struttura analitica della Remunerazione Variabile;
- iii. il numero dei *RiskTaker* suddiviso in fasce di remunerazione.

Le informazioni, denominate in Euro, si riferiscono all'esercizio precedente all'anno della rilevazione e sono trasmesse alla Banca d'Italia tramite la piattaforma "INFOSTAT".

37) Regolamento (UE) n. 575/013 del 26 giugno 2013.

38) Sono sottoposti agli obblighi di rilevazione per finalità di *benchmarking* i gruppi bancari con attivo consolidato superiore a 40 miliardi di euro, nonché, per finalità di vigilanza nazionale, le banche e i gruppi bancari con attivo di bilancio superiore a 3,5 miliardi di euro. L'attivo di bilancio che determina l'obbligo di trasmissione delle informazioni è quello risultante alla fine dell'esercizio precedente a quello cui si riferiscono i dati della rilevazione.

12. ALLEGATO 1: SCHEMA RIASSUNTIVO DELLE MODIFICHE APPORTATE ALLA POLICY

Fonte	Tema	Proposta di recepimento	Riferimento nella Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti
Investitori stagione assembleare 2020	COMUNICAZIONE EX-ANTE DEI CRITERI DI PERFORMANCE	<p>Esplicitare che esiste un obiettivo comune che misura in maniera effettiva le condizioni di <i>performance</i>, ossia l'EBTDA <i>Risk adjusted</i>, che è comune a tutti (di gruppo per il perimetro Banca e/o declinato localmente per le succursali).</p>	Punto (A) Paragrafo 10.2.3.1 Fissazione degli obiettivi
		<p>Esplicitare che esiste un indicatore non finanziario, la <i>Customer Satisfaction</i>, che rappresenta l'attenzione alla sostenibilità del Gruppo nel tempo, attraverso l'annuale misurazione della soddisfazione del cliente al servizio offerto da BFF.</p>	Punto (A) Paragrafo 10.2.3.1 Fissazione degli obiettivi Punto (D) Paragrafo 10.2.3.1 Applicazione dei moltiplicatori
		<p>Descrivere in maniera più puntuale che per ogni dipendente sono identificati ed assegnati obiettivi quantitativi, che sono "<i>tailor made</i>" in funzione del Dipartimento, della Funzione o della UO di appartenenza. Ciascun obiettivo ha un certificatore che è diverso dall'assegnatario dell'obiettivo stesso, a garanzia della trasparenza ed oggettività del processo.</p>	Punto (A) Paragrafo 10.2.3.1 Fissazione degli obiettivi
	PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO	<p>Modificare la formula non nel risultato finale ma nelle modalità di definizione, rendendola più facilmente comprensibile, mettendo un cap a 24 mensilità di "Retribuzione Globale di Fatto", da definirsi come somma del compenso fisso, del MBO Target e dei <i>benefit</i>, facendo salve le indennità previste dalla legge e/o importi concordati su indicazione del Giudice in sede di tentativo di conciliazione.</p>	Punto (B) Paragrafo 10.2.3.6. Importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale
PATTO DI NON CONCORRENZA	<p>Si intende integrare la parte dedicata alla remunerazione dell'AD indicando il meccanismo di computo, alcune caratteristiche del PNC, l'ammontare dello stesso e specificare che, essendo il corrispettivo pari al 35%, non si computa nel 2:1.</p>	Paragrafo 8.1 Amministratori	
COMUNICAZIONE EX-POST DEI CRITERI DI PERFORMANCE	<p>Si intende comunicare se l'EBTDA RA è stato raggiunto al valore massimo, minimo o in valore intermedio tra i due e il valore raggiunto dalla <i>Customer Satisfaction</i>.</p>	SEZIONE II Paragrafo 2.1 Informazioni generali sull'attuazione della Policy 2020	

segue

Fonte	Tema	Proposta di recepimento	Riferimento nella Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti
	REMUNERAZIONE FISSA DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	Si intende modificare la <i>Policy</i> nella parte in cui daremo atto del nuovo pacchetto emolumenti dell'AD, evidenziando l'utilizzo di un <i>benchmark</i> esterno, effettuato da un consulente esterno leader di mercato, la Performance sostenuta nel tempo del Gruppo bancario, il ROE significativamente più elevato del mercato di riferimento, l'impatto della crescita dimensionale per acquisizione (DEPOBANK se si concluderà positivamente).	Paragrafo 8.1 Amministratori SEZIONE 2 Paragrafo 2.3 Rappresentazione delle voci della remunerazione
	Collegamento esistente tra l'assetto retributivo e la strategia di business e sostenibilità	Nella <i>Policy</i> verrà evidenziato come l'EBTDA RA sia il miglior parametro per la sostenibilità nel tempo del Gruppo Bancario. Inoltre, il collegamento tra l'assetto retributivo, la strategia di business e la sostenibilità è garantito anche dall'utilizzo di piani di <i>stock option</i> , - al posto delle azioni, come retribuzione variabile di lungo termine, e dal pagamento in azioni del 50% della retribuzione variabile di breve termine.	Paragrafo 1 Premessa: principali novità
	Livelli minimi di partecipazione azionaria per gli <i>executive</i> nel medio-lungo periodo	Non si ritiene necessario applicare livelli minimi di possesso azionario in termini assoluti ma esplicitare che il 50% del variabile è in strumenti finanziari che garantiscono un livello minimo di partecipazione azionaria.	Paragrafo 4 Contesto normativo della <i>policy</i>
Codice di Autodisciplina gennaio 2020		L'introduzione nella <i>Policy</i> del confronto con l'estero per le pratiche di remunerazione e dell'utilizzo eventuale di consulenti indipendenti.	Paragrafo 5.8 Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo
		L'introduzione nella <i>Policy</i> - dell'applicazione del <i>claw back</i> per la retribuzione variabile in caso sia stata determinata sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati.	Paragrafo 10.2.2.2 Meccanismi di correzione ex post (<i>Malus</i> e <i>Claw Back</i>)
		L'integrazione della <i>Policy</i> con la descrizione della presenza di obiettivi di <i>performance</i> "coerenti con gli obiettivi strategici della Banca e finalizzati a promuoverne il Successo Sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari"; Stiamo considerando inoltre la possibile introduzione di un obiettivo di <i>diversity</i> (sia di genere che di nazionalità) per le selezioni di posizioni manageriali (per es. si potrebbe avere almeno una donna o un/una candidato/a di nazionalità differente dal paese in cui si sta effettuando la ricerca nel 50% di <i>short list</i> per posizioni manageriali).	Punto (A) Paragrafo 10.2.3.1 Fissazione degli obiettivi

segue

Fonte	Tema	Proposta di recepimento	Riferimento nella Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti
		L' integrazione della <i>Policy</i> con la seguente previsione: " la remunerazione dei membri dell'organo di controllo deve prevedere un compenso adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione".	Paragrafo 8.2 Sindaci
		L'integrazione del Regolamento del CdA e del piano di successione dell'Amministratore Delegato per regolare come l'organo di amministrazione, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o un direttore generale, renda note al mercato le indennità o i benefici concessi, la fattispecie che ne giustificano la maturazione, le procedure deliberative seguite a tal fine all'interno della Banca, l'applicazione <i>claw-back</i> o <i>malus</i> ; la conformità alla politica per la remunerazione, e le informazioni circa le procedure che sono state o saranno seguite per la sostituzione dell'amministratore esecutivo o del direttore generale cessato.	N/A - questo punto riguarda documenti diversi dalla <i>policy</i>
		Vi è solo una raccomandazione alla quale la banca intenderebbe invece procedere con l' <i>explain</i> : <ul style="list-style-type: none"> – Il Codice di Autodisciplina richiede al management di mantenere una parte prevalente di diritti e azioni attribuite per almeno 5 anni. Sottolineiamo che la politica in merito è più prudentiale di quanto richiesto dal Codice, poiché c'è un obbligo di mantenimento delle azioni e delle opzioni attribuite pari al 100% per 3,5 anni), che è maggiore del 50% per 5 anni. Inoltre, dato che il tema è parte della consultazione Banca d'Italia su CRD V, si preferisce attendere l'esito di tale consultazione. 	Paragrafo 4 Contesto normativo della <i>Policy</i>
Modifiche gestionali	Una Tantum	Specificare che in sede di <i>salary review</i> potranno essere assegnati importi una tantum purché rientranti nella definizione di "Benefici Esclusi)". In particolare, l'erogazione dovrà essere opportunamente motivata e documentata.	Paragrafo 10 Struttura della remunerazione
	Acquisizione DEPObank	L'integrazione della <i>Policy</i> con un paragrafo dedicato al trattamento remunerativo del personale proveniente da DepoBank.	Paragrafo 10.3 Remunerazione del personale di DEPObank Allegato 2

segue

Fonte	Tema	Proposta di recepimento	Riferimento nella Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti
	EBTDA RA	Si è specificato che l'EBTDA RA, in caso di perfezionamento dell'Operazione di acquisizione di DEPObank S.p.A., sarà definito e calcolato sulla base delle dimensioni del Gruppo risultanti dalla suddetta acquisizione.	(Paragrafo 3-Definizioni, nota 2);
		È stata modificata la definizione di TCR Target (<i>Total Capital Ratio Target</i>) per regolare come meccanismo correttivo tutti gli strumenti <i>eligible</i> per i fondi propri (non solo Tier 2).	(Paragrafo 3-Definizioni, nota 3)
Regolamento emittenti	Sezione I	Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione, e approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.	Paragrafo 6.1 Processo di adozione della <i>policy</i>
		L'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento, ed eventuali ulteriori misure volte a evitare o gestire i conflitti d'interesse.	Paragrafo 5.4 Comitato per le remunerazioni
		illustrare come la società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti nella determinazione della politica delle remunerazioni.	Paragrafo 2 Principi generali
		Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.	Paragrafo 6.1 Processo di adozione della <i>Policy</i>
		Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base, la durata e, in caso di revisione, la descrizione dei cambiamenti rispetto alla politica delle remunerazioni da ultimo sottoposta all'assemblea e di come tale revisione tenga conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti nel corso di tale assemblea o successivamente.	Paragrafo 1 Premessa: principali novità
		La descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.	Paragrafo 10 Struttura della remunerazione
		La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.	Paragrafo 10.1 Remunerazione Fissa

segue

Fonte	Tema	Proposta di recepimento	Riferimento nella Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti
		Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> finanziari e non finanziari, se del caso tenendo conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa, in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra termine, componenti variabili di breve e di medio-lungo e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.	Punto (A) Paragrafo 10.2.3.1 Fissazione degli obiettivi
		I criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi.	Informazione già disponibile nel Regolamento SOP e nel relativo documento informativo
		Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società.	Punto (A) Paragrafo 10.2.3.1 Fissazione degli obiettivi
		I termini di maturazione dei diritti (cd. <i>period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento <i>vesting</i> differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione della ex post della componente variabile (<i>malus</i> ovvero restituzione di compensi variabili " <i>claw-back</i> ").	Punto (A) Paragrafo 10.2.2. Meccanismo di erogazione Paragrafo 10.2.2.2 Meccanismi di correzione ex post (<i>Malus</i> e <i>Claw Back</i>)
		Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.	Punto (C) Paragrafo 10.2.2 Periodo di <i>retention</i>

segue

Fonte	Tema	Proposta di recepimento	Riferimento nella Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti
		<p>La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) la durata di eventuali contratti di lavoro e ulteriori accordi, il periodo di preavviso, ove applicabile, e quali circostanze determinino l'insorgere del diritto; ii) i criteri per la determinazione dei compensi spettanti ad amministratori, direttori generali e a livello aggregato ai dirigenti con responsabilità strategica, distinguendo, ove applicabili, le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a rapporti di lavoro dipendente, nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza. Nel caso tali compensi siano espressi in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità (fissa, variabile, etc.); iii) l'eventuale collegamento tra tali compensi e le <i>performance</i> della società; iv) gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; v) l'eventuale previsione di assegnazione o mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti ovvero di stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. 	<p>Punto (B) Paragrafo 10.2.3.6. Importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale</p>
		<p>Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.</p>	<p>Paragrafo 10.1 Remunerazione Fissa</p>
		<p>La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).</p>	<p>Paragrafo 8.1 Amministratori</p>
		<p>Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta e l'indicazione di tali società.</p>	<p>Paragrafo 5.8 Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo</p>
		<p>Gli elementi della politica delle remunerazioni ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare e, fermo quanto previsto dal Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, le eventuali ulteriori condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.</p>	<p>Paragrafo 2 Principi generali</p>

segue

Fonte	Tema	Proposta di recepimento	Riferimento nella Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti
		Le informazioni richieste vanno fornite anche in negativo qualora queste non siano disponibili poiché relative ad aspetti non previsti dalla politica in materia di remunerazioni.	Forniamo tutte le informazioni in negativo
		Con riferimento ai componenti degli organi di controllo, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, la sezione descrive gli eventuali criteri di determinazione del compenso. Qualora l'organo di controllo uscente, in vista della formulazione da parte dei soci di proposte all'assemblea in ordine al compenso dell'organo di controllo, abbia trasmesso alla società approfondimenti sulla quantificazione dell'impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, la sezione contiene una sintesi di tali approfondimenti.	Paragrafo 8.2 - Sindaci Paragrafo 8.3 - Organismo di vigilanza costituito ai sensi del D.Lgs. 231/2001
		Le società quotate destinatarie di normative di settore in materia di remunerazione possono fornire le informazioni indicate nella prima sezione anche utilizzando le modalità di rappresentazione eventualmente richieste da tali normative.	La nostra <i>Policy</i> è redatta secondo la normativa di settore bancario (vd. Par. 4 - Contesto Normativo)
	Sezione II	<p>1. La sezione II è articolata in due parti e illustra nominativamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali; b) i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a). 	SEZIONE II
		Nella prima parte è fornita una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la conformità con la politica in materia di remunerazione di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società.	SEZIONE II Prima parte

segue

Fonte	Tema	Proposta di recepimento	Riferimento nella Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti
		<p>Con riguardo alle componenti variabili, sono fornite informazioni sulle modalità con cui gli obiettivi di <i>performance</i> della politica delle remunerazioni di riferimento sono stati applicati. In particolare, per i soggetti i cui compensi sono illustrati nominativamente, come rappresentati nel precedente paragrafo 1, lett. a) e b), della presente Sezione, è fornita indicazione degli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti, salva la facoltà per le società di omettere tali informazioni ove necessario per la tutela della riservatezza delle informazioni commercialmente sensibili o dei dati previsionali non pubblicati, motivandone le ragioni. È inoltre fornita indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale, specificando gli elementi inclusi nel calcolo anche mediante rinvio alle Tabelle contenute nella seconda parte della presente Sezione.</p>	<p>SEZIONE II Paragrafo 2.1 Informazioni generali sull'attuazione della <i>Policy 2020</i> (non vengono fornite le informazioni sensibili)</p>
		<p>Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio possono essere fornite anche mediante rinvio alle informazioni contenute nei piani di compensi previsti dall'articolo 114-bis del Testo unico.</p>	<p>Documento informativo SOP</p>

segue

Fonte	Tema	Proposta di recepimento	Riferimento nella Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti
		<p>In caso di attribuzione di indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio, le società indicano:</p> <ul style="list-style-type: none"> – la circostanza che ne giustifica la maturazione; – i compensi di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella eventualmente soggetta a meccanismi di differimento e distinguendo altresì le componenti attribuite in forza della carica di amministratore da quelle relative a eventuali rapporti di lavoro dipendente nonché le componenti per eventuali impegni di non concorrenza; – l'eventuale presenza di criteri di <i>performance</i> a cui è legata l'assegnazione dell'indennità; – gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa; – l'eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto, specificandone l'importo; – ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma; – la conformità dell'indennità e/o altri benefici alle indicazioni contenute nella politica delle remunerazioni di riferimento. 	<p>SEZIONE II Paragrafo 2.4 Pattuizioni relative ai casi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione della carica</p>
		<p>Le società forniscono informazioni su qualsiasi deroga alla politica delle remunerazioni applicata in circostanze eccezionali, indicando (per ciascuna di esse):</p> <ul style="list-style-type: none"> – gli specifici elementi a cui si è derogato e la politica delle remunerazioni di riferimento in cui era prevista la facoltà di deroga; – informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali, inclusa la spiegazione di come la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato; informazioni sulla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni indicate nella politica delle remunerazioni di riferimento; – informazioni sulla remunerazione corrisposta in tali circostanze eccezionali. 	<p>Nessuna deroga prevista</p>

segue

Fonte	Tema	Proposta di recepimento	Riferimento nella Relazione sulla remunerazione e sui compensi corrisposti
		<p>Le società forniscono informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (<i>malus</i> ovvero restituzione di compensi variabili "<i>clawback</i>"), indicando in sintesi le motivazioni, l'ammontare oggetto della correzione e l'esercizio di riferimento dei compensi oggetto delle misure. Le predette informazioni sono fornite nominativamente per i soggetti indicati nel precedente paragrafo 1, lett. a) e b), della presente Sezione e a livello aggregato per i dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1 della presente Sezione.</p>	<p>NA- non abbiamo applicato meccanismi di correzione ex-post</p>
		<p>Le società forniscono informazioni di confronto, per gli ultimi cinque esercizi o per il minor periodo di quotazione della società o di permanenza in carica dei soggetti, tra la variazione annuale:</p> <ul style="list-style-type: none"> – della remunerazione totale di ciascuno dei soggetti per i quali le informazioni di cui alla presente sezione della Relazione sono fornite nominativamente; – dei risultati della società; – della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione. 	<p>SEZIONE 2 Paragrafo 2.1 Informazioni generali sull'attuazione della Policy 2020</p>
		<p>Le società forniscono informazioni su come abbiano tenuto conto del voto espresso dall'assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente.</p>	<p>SEZIONE 2 Paragrafo 1 Premessa</p>

13. Allegato 2: POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020 DEPObank

Premessa

DEPObank è la società che ha proseguito nelle attività bancarie del Gruppo Nexi successivamente alla scissione intervenuta il 30 giugno 2018 e come tale continua ad applicare la normativa della Banca d'Italia in materia di Politiche di remunerazione. Va inoltre precisato che le Politiche di remunerazione attualmente in vigore per l'esercizio 2019 sono state approvate dall'Assemblea ordinaria di DEPObank in data 29 aprile 2019 in base alle norme emanate dalla Banca d'Italia in data 16/11/14, con il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17/12/2013 e con il successivo 25° aggiornamento del 23/10/18 della citata circ. 285, con cui di fatto la Banca d'Italia ha pubblicato le nuove disposizioni di Vigilanza in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione che hanno avuto decorrenza dall'esercizio 2019 stesso.

Lo statuto della Banca è allineato alle disposizioni della Banca d'Italia in tema di meccanismi di incentivazione e remunerazione.

L'art.10, comma 2, prevede, infatti, che l'assemblea ordinaria approvi le politiche di remunerazione e incentivazione, i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari e i criteri e limiti per la determinazione del compenso in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica. Nell'ambito delle Politiche di remunerazione è attribuita all'Assemblea Ordinaria la facoltà di fissare un rapporto più elevato di quello 1:1 dell'incidenza della componente variabile della remunerazione individuale su quella fissa, ma comunque contenuto entro il limite del 200% (rapporto 2:1), nel rispetto della normativa applicabile.

L'art.21, comma 5, dispone, altresì, che il Consiglio di Amministrazione assicuri una adeguata informativa all'Assemblea Ordinaria sull'attuazione delle Politiche di remunerazione dalla stessa stabilite.

DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Le disposizioni danno attuazione alla direttiva 2013/36/UE (CRD IV) per quanto concerne le previsioni in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB.

La CRD IV, come noto, reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di definire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – sistemi di remunerazione che siano:

- ▶ 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;
- ▶ tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

Inoltre, le disposizioni si integrano con i Requisiti Standard Regolamentari (RTS) emanati dalla Commissione Europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD IV; gli RTS hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati Membri.

Destinatari della disciplina

I destinatari delle disposizioni sono le Banche Italiane e le Società Capogruppo di un Gruppo Bancario Italiano. Pertanto, DEPObank è chiamata ad applicare le disposizioni di Banca d'Italia.

Principi e Criteri Generali

Sono stati confermati i principi già approvati dall'Assemblea del 29 aprile 2019 ed in particolare che i sistemi di remunerazione devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e gestione dei rischi.

Pertanto, appare necessario mantenere il riferimento al RAF (*Risk Appetite Framework*) quale strumento per identificare i livelli di rischio che la Banca è in grado di sostenere e, conseguentemente, a cui ancorare le remunerazioni.

E in tale ottica il RAF è stato adottato da DEPObank per definire alcune condizioni di accesso al sistema di incentivazione come meglio esplicitato nelle regole di maggior dettaglio che seguono.

Va infine precisato che le disposizioni riguardano la generalità del personale, mentre le regole di maggior dettaglio:

- ▶ Limite al rapporto fra componente variabile e fissa della remunerazione (Sez. III, par. 1.2)
- ▶ Utilizzo di strumenti finanziari per la Remunerazione Variabile (Sez. III, par.2.1 punto 3)
- ▶ Differimento della Remunerazione Variabile (Sez. III, par.2.1 punto 4)
- ▶ Corresponsione di benefici pensionistici discrezionali sotto forma di strumenti finanziari in caso di cessazione del rapporto di lavoro (Sez. III, par.2.2.1);
- ▶ *Golden parachute* (Sez. III par. 2.2.2);

vengono applicate, come previsto dalla normativa della Banca d'Italia, soltanto al Personale più Rilevante (cosiddetti *Risk Takers*).

Inoltre, la normativa prevede che, per assicurare il rispetto delle norme, le banche richiedano al Personale più Rilevante di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulle retribuzioni che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Le banche, per assicurare il rispetto delle norme, richiedono di comunicare l'esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri Intermediari.

DEPObank individuerà, al caso, le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che direttamente o indirettamente, effettuati dal Personale più Rilevante, potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi. Si tratta delle operazioni e degli investimenti, effettuati dal Personale più Rilevante per conto proprio, in strumenti finanziari emessi dalla banca anche se sottoscritti sulla base di offerta non proveniente dalla banca stessa ed effettuati con proprie risorse.

Si è pertanto proceduto ad un riesame dei vari punti della normativa al fine di verificare la costante coerenza dell'applicazione da parte di DEPObank Spa alla normativa stessa.

Identificazione del Personale più Rilevante

A seguito della scissione societaria intervenuta il 30 giugno 2018, si era reso necessario il totale riesame delle figure di *Risk Takers* alla luce del mutato contesto operativo di DEPObank, esame che era stato condotto – come previsto – con il coinvolgimento delle funzioni di controllo e dell'HR, attenendosi al Regolamento Delegato (UE) del 4/3/14 n. 604 ed i rispettivi criteri qualitativi e quantitativi. Ovviamente i criteri sono stati applicati alla realtà operativa attuale di DEPObank che, per le attività che esercita, rappresenta un caso diverso da quello bancario tradizionale, tenendo però già in considerazione l'avvio di nuove iniziative di business, fondamentalmente nel mondo del *lending*.

L'elenco delle posizioni di Risk Takers approvate dal CdA dell'11 aprile 2019 e successivamente dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2019 sono state rivalutate e confermate. Le sole evidenze significative, a parte l'esplicitazione del nuovo *naming* di alcune funzioni alla luce dell'attuale organizzazione sono:

- ▶ l'inserimento della figura di Responsabile *Human Resources* in luogo di quella del CAO (a seguito di riorganizzazione);
- ▶ l'introduzione della nuova figura del Responsabile *BU Lending Products – Service Line SME Lending*;

e successivamente:

- ▶ l'inserimento della figura del *General Manager*;
- ▶ la sparizione delle figure di *Deputy General Manager*, *Chief Lending Officer* (CLO) e *Chief Operation Officer* (COO);
- ▶ il *renaming* del Responsabile *Credit & Business Support* e del Responsabile *Human Resources & Organisation*.

Pertanto, tenendo quindi anche conto delle peculiarità operative di DEPObank, in cui i processi e i sistemi, e non soltanto i comportamenti dei singoli, possono influenzare i rischi, si è pervenuto a definire in numero di 30 posizioni e 29 effettivi *Risk Takers* (CEO e GM coincidono) e in particolare:

- Membri del CdA (n. 11, inclusi Presidente e CEO);
- *Chief Executive Officer*;
- *General Manager*;
- Resp. *BU Crossover Lending & Factoring – Service Line SME Lending*.
- Resp. *BU Distressed & Turnaround Lending – Service Line SME Lending*.
- Resp. *BU Lending Products – Service Line SME Lending*.
- Resp. *BU Banking Payments – Service Line Payments*.

- Resp. BU *Securities Services Operations – Service Line Securities Services*.
- Resp. BU *Depository Bank and Controls – Service Line Securities Services*.
- *Chief Information Officer (CIO)*.
- *Chief Financial Officer (CFO)*.
- Responsabile *Human Resources & Organisation*.
- Responsabile *Audit*.
- Responsabile *Compliance*.
- Responsabile *Risk Management*.
- Responsabile *Corporate and Legal Affairs*.
- Responsabile *Administration*.
- Responsabile *Credit & Business Support*.
- Responsabile *Treasury*.
- Addetti alle attività di *Institutional Sales Trading* (n. 2).

In termini percentuali si mantiene all'8% come lo scorso anno.

Criterio di Proporzionalità

Si conferma che DEPObank viene ricompresa fra le Banche Intermedie avendo un attivo fra i 3.5 MD e i 30 MD. Tale classificazione viene definita anche in base ad una attenta lettura della normativa ed un'analisi dettagliata della realtà operativa della Banca.

Ciò comporta, per il Personale più rilevante, l'applicazione dell'intera disciplina riguardante le regole di maggior dettaglio con la sola eccezione riguardante l'utilizzo degli strumenti finanziari, del differimento e *retention* cui vengono applicati percentuali e periodi, pari al 50% di quelli previsti per le banche maggiori.

STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

Strumenti e limiti di rapporto fra componente variabile e fissa

DEPObank utilizza un sistema di MBO di incentivazione variabile:

- ▶ legato ad obiettivi quali/quantitativi riguardante determinate figure professionali;
- ▶ che risponde ai principi dettati dalla normativa di Banca d'Italia di pervenire a sistemi di remunerazione:
 - collegati con i risultati aziendali;
 - opportunamente corretti per tenere conto dell'esposizione ai rischi;
 - in ogni caso tali da evitare incentivi che possano indurre a violazioni normative, comportamenti poco corretti o trasparenti o all'assunzione eccessiva di rischi per la Banca.

Bonus Pool:

L'ammontare complessivo del Bonus pool deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Banca e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Periodo di valutazione:

Il periodo di valutazione della *performance* è normalmente annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Si fa presente che verranno definiti obiettivi annuali, ma che la Banca si riserva di poterli rivedere in funzione della revisione del budget, conseguente ad una ridefinizione del Piano Industriale.

In considerazione peraltro di alcune iniziative strategiche previste dal Piano Industriale, potranno anche essere assegnati degli obiettivi pluriennali cui collegare dei *Long Term Incentive*, fermo restando ovviamente il rispetto dei limiti di importo e delle modalità di pagamento previste dall'attuale normativa di Banca d'Italia (differimento, pagamento in strumenti finanziari, clausole di *malus* e *claw back* nella stessa modalità prevista per i normali MBO). Tali piani pluriennali potranno essere previsti in caso di obiettivi che si realizzano in un arco temporale superiore ad un anno, ma che derivano da precisi indirizzi strategici previsti nel Piano Industriale o definiti di volta in volta dal CdA.

Entry Gate:

Vengono definite le soglie di accesso al pagamento della Remunerazione Variabile in base al limite RAF di alcune metriche e precisamente:

- ▶ CET1 Ratio: attualmente limite RAF 14% (allineato con il limite definito da Banca d'Italia).
- ▶ Minimo saldo cumulato/attivo totale: limite 10%.

Il primo è un indicatore di solidità patrimoniale, il secondo garantisce la capacità della Banca a fronteggiare le esigenze di liquidità.

Trattandosi di soglia minima di accesso, il mancato raggiungimento dei relativi limiti previsti non consente il pagamento di Remunerazione Variabile.

Tipo di indicatori:

Per il personale più rilevante, la componente variabile tiene conto di:

- ▶ rischi e risultati della Banca;
- ▶ obiettivi della struttura di appartenenza;
- ▶ obiettivi individuali.

Per tutte le posizioni è previsto inoltre anche almeno un obiettivo qualitativo.

Unica eccezione è rappresentata – come previsto espressamente anche dalla normativa – dai Responsabili delle Funzioni di Controllo e dal Responsabile dell'Amministrazione la cui componente variabile della retribuzione è legata esclusivamente al raggiungimento di obiettivi quali/quantitativi che misurano l'efficacia della loro attività di controllo e non sono commisurati ai risultati economici della Banca.

L'indicatore che riteniamo di continuare ad adottare è il RAPM (*Risk Adjusted Performance Measurement*) definito come segue:

- ▶ Risultato Economico/Capitale Richiesto
- ▶ Risultato Economico: EBT comprensivo dell'ammontare delle perdite attese
- ▶ Capitale Richiesto: somma dei requisiti patrimoniali regolamentari associati ai rischi di Pillar 1 (Credito, Mercato e Operativo)

Tale indicatore avrà un peso non inferiore al 25% sul totale degli obiettivi.

Tale indicatore risulta idoneo a misurare la tipologia di rischi caratteristici della nostra Banca in quanto tiene in considerazione anche i rischi operativi che sono in concreto quelli maggiormente impattati dalla nostra operatività.

Limiti rapporto Remunerazione Fissa e Variabile

Oltre a definire gli strumenti e i metodi di valutazione per calcolare la Remunerazione Variabile, viene anche richiesto di definire *ex ante* i limiti all'incidenza della stessa sulla componente fissa in modo sufficientemente granulare.

Per quanto riguarda il rapporto fra Remunerazione Fissa e variabile, si precisa che al momento non esistono posizioni organizzative per le quali si è previsto un rapporto superiore all'1:1. Qualora dovesse manifestarsi la motivata esigenza per qualche posizione di estendere al massimo previsto dell'1:2 si procederà con la prevista proposta da inoltrare anche in Banca d'Italia.

In relazione a tutto quanto sopra, e alle previsioni di Banca d'Italia, si indicano i limiti massimi di incidenza della Remunerazione Variabile su quella Fissa ripartita per le posizioni di Personale più Rilevante.

– Appartenenti all'Organo di Gestione e Alta Direzione	max 100%
– Responsabili di Direzione o primi riporti dell'AD (*)	max 100%
– Responsabili delle Strutture di Controllo e del Servizio Amministrazione	max 33%
– Responsabili di Unità Operativa rilevante	max 80%
– Addetti alle attività di <i>Institutional Sales Trade</i>	max 80%

(*) Per il Direttore HR la normativa, pure eliminando il precedente limite della Remunerazione Variabile pari a 1/3 rispetto a quella fissa, precisa che l'importo deve comunque essere contenuto.

Meccanismi di differimento

Le disposizioni di Banca d'Italia, disciplinano la struttura della componente variabile: la tipologia di obiettivi da assegnare, le modalità di pagamento, il periodo di *retention* nonché i meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*).

Come anticipato al punto "criteri di proporzionalità" l'appartenenza di DEPObank al raggruppamento delle Banche Intermedie consente peraltro di applicare i criteri relativi alla Sezione III par. 2.1 punti 3 e 4 (bilanciamento fra la componente per cassa e strumenti finanziari, differimento del pagamento e periodo di *retention*) con percentuali e periodi di differimento e *retention* pari alla metà di quelli definiti dalla normativa per le Banche Maggiori.

Pertanto, alla luce di quanto sopra il bilanciamento fra la componente per cassa e quella in strumenti finanziari della Remunerazione Variabile, come per l'esercizio 2019, avverrà con:

- ▶ quote pari al 75% (*cash*) e 25% (strumenti finanziari);
- ▶ differimento per un periodo di 3 anni per entrambe le tipologie di pagamento (cassa e strumenti finanziari), con applicazione di un ulteriore periodo di *retention* sugli strumenti finanziari alla scadenza del periodo di *vesting* pari ad 1 anno per quelli pagati *up front* e di 6 mesi per quelli già soggetti a differimento;
- ▶ quota da differire pari al 30% delle due tipologie di pagamento della Remunerazione Variabile.

Per quanto riguarda gli strumenti finanziari che verranno utilizzati per il pagamento di parte della Remunerazione Variabile considerando che DEPObank non è ammessa alle negoziazioni in un mercato regolamentato, si ritiene di adottare anche per il corrente esercizio un piano basato su cosiddette "*Phantom Share*" il cui valore riflette il valore economico della società. Pertanto, sarà prevista, per la quota di Remunerazione Variabile da pagare in strumenti finanziari, l'assegnazione a titolo gratuito e personale di un numero di *Phantom Share* – non trasferibili – dipendente dal valore delle azioni della Banca al momento dell'assegnazione, calcolato applicando la seguente formula:

$$n. \text{ Phantom Share} = \text{Importo Remunerazione Variabile} / \text{Valore Azioni della Banca (t assegnazione)}$$

Nel caso di DEPObank, il valore delle azioni viene determinato al momento dall'assegnazione e della effettiva liquidazione delle *Phantom Share* in base al valore del Patrimonio netto della Banca con riferimento ai dati di bilancio al 31 dicembre dei rispettivi esercizi, tenendo conto dei dividendi distribuiti nel periodo e degli eventuali aumenti di capitale intercorsi.

Il calcolo del patrimonio netto di DEPObank verrà effettuato neutralizzando gli elementi negativi straordinari derivanti dal Progetto di integrazione con BFF, che si saranno già verificati al momento del predetto calcolo del patrimonio netto.

Si precisa infine che la quota differita verrà corrisposta secondo il criterio pro rata con frequenza annuale.

Infine, in relazione a quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, "l'importo particolarmente elevato" di Remunerazione Variabile risulta essere per DEPObank per l'esercizio 2020 di 425.000 euro pari al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani come risultante dal rapporto dell'EBA. Ciò in quanto l'importo equivalente a 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca sarebbe risultata superiore e precisamente pari a circa 510.000 euro. In relazione alla Remunerazione Variabile di "importo particolarmente elevato" eventualmente corrisposta ai *Risk Takers* si precisa che la parte soggetta a differimento sarà corrisposta in strumenti finanziari nella misura del 26% (invece che 25%), in ossequio a quanto previsto dalla Sez. III, par.2.1, punto 4, penultimo capoverso delle Disposizioni di Banca d'Italia. Si segnala che al momento non vi sono *Risk Takers* in DEPObank con un importo target di bonus e/o MBO tale da superare i 425.000 euro lordi annui, ma tale soglia può essere superata in relazione ai compensi che potrebbero essere corrisposti nell'ambito di un accordo per la cessazione dal rapporto di lavoro o dalla carica e/o a titolo di patto di non concorrenza (in quest'ultimo caso, solo per la quota che eccede un'annualità dell'ultimo compenso fisso).

Meccanismi di correzione *ex post* (*claw back e malus*)

Per quanto riguarda i meccanismi di correzione *ex post*, le disposizioni di Banca d'Italia precisano le casistiche di violazioni cui applicare, se commesse, il *claw back* e precisamente:

- ▶ Comportamenti che hanno generato una perdita significativa per il Gruppo.
- ▶ Violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art.53, comma 4 e seguenti del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.
- ▶ Comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo.
- ▶ Comportamenti non conformi a disposizione di legge, regolamentari o statutarie oppure a codici etici o di condotta.

Il periodo minimo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back* viene fissato per il Personale più Rilevante in 5 anni ed in 3 anni per il restante personale.

Per quanto riguarda i meccanismi di *malus*, oltre che per i casi in cui è previsto il *claw back*, si applicherebbe la regola già introdotta in occasione del differimento per gli esercizi passati, utilizzando quindi come "entry gate" il valore limite del CET1 definito di volta in volta dalla Banca d'Italia (attualmente 14%) cui affiancare altresì il valore limite presente nel RAF del rapporto fra MSC/attivo totale, che misura nel durante sia la solidità patrimoniale che la capacità della Banca di fronteggiare le esigenze di liquidità (attualmente 10%).

Infine, si è ritenuto di mantenere la soglia minima di Remunerazione Variabile a 50.000 euro al di sotto della quale non applicare al Personale più Rilevante le regole di maggior dettaglio, tranne che la percentuale di suddivisione fra cassa e strumenti finanziari con la *retention* per quest'ultima componente pari ad un anno. Inoltre, si precisa che:

- ▶ Non vengono previsti bonus garantiti, se non in casi eccezionali e comunque solo nel caso, e ove necessario, del primo anno di impiego per ristorare le perdite dell'incentivo presso il precedente datore di lavoro, ovvero per ristorare spese legate a trasferimento di personale.
- ▶ Non vengono previsti, di norma, meccanismi di incentivazione per i Consiglieri non esecutivi con l'eccezione del Vice Presidente in relazione al ruolo di "Referente delle Funzioni di Controllo" e "Presidente del Comitato Rischi" per il quale è previsto un incentivo di € 40.000 annui lordi (pari al 30% della Remunerazione Fissa) al raggiungimento di obiettivi qualitativi definiti dal CdA.
- ▶ Non è prevista alcuna forma di Remunerazione Variabile per i componenti del Collegio Sindacale.
- ▶ Non sono previsti, di norma, meccanismi di incentivazione a favore di collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato.
- ▶ Viene mantenuto un sistema di "bonus una tantum discrezionale" per il Personale non destinatario del Sistema MBO, basato sulle *performance* complessive realizzate e comunque di importo contenuto. Tale sistema non viene applicato al "Personale più rilevante" salvo casi eccezionali – che verranno comunque sottoposti per l'approvazione al CdA – con l'esigenza di gestire risultati di particolare rilevanza per l'Azienda, a fronte di obiettivi estemporanei generati da situazioni straordinarie non previste. Ovviamente tali riconoscimenti devono riguardare soltanto i casi in cui il beneficiario ha conseguito pienamente anche i propri obiettivi di MBO.
- ▶ Non esistono benefici pensionistici discrezionali.

Accordi per la conclusione del rapporto di lavoro (*golden parachute*)

I criteri adottati dalla Banca per determinare il compenso da riconoscere in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o dalla carica (con esclusione del licenziamento o del recesso per giusta causa), nell'ambito di un accordo tra la banca e i *Risk Takers* per la composizione di una controversia attuale o potenziale, sono esclusivamente quelli stabiliti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro per il Personale delle Imprese Creditizie.

In particolare, il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle Imprese Creditizie, oltre all'indennità di mancato preavviso come fissato in relazione all'anzianità di servizio, prevede come limite massimo di riferimento l'indennità supplementare nella misura massima prevista contrattualmente (22 mensilità) ed in alcuni casi aumentata automaticamente in relazione all'età del soggetto destinatario del provvedimento. Pertanto, le mensilità aggiuntive da riconoscere potrebbero essere da un minimo di 7 a un massimo di 29. L'ammontare delle mensilità viene calcolato secondo quanto previsto dalle norme di legge (art. 2121 cc.).

Per quanto riguarda DEPObank la formula con cui riconoscere – nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale – un compenso a fronte della cessazione del rapporto di lavoro o dalla carica è fissata comunque entro il limite massimo di 24 mensilità della remunerazione complessiva, oltre al mancato preavviso contrattuale. La quota eccedente il mancato preavviso, così come fissato dal CCNL applicabile (e in caso di patti di non concorrenza, la quota di relativo corrispettivo che ecceda un'annualità dell'ultimo compenso fisso), viene assoggettata a quanto definito alla Sezione III, paragrafi 2.1 punti 3 e 4 con le modalità previste per le Banche intermedie e nelle stesse misure previste per il pagamento della Remunerazione Variabile per i *Risk Takers*, sempre che in sede giudiziale non venga imposta una quantificazione maggiore. In tal caso verrebbe meno anche l'applicazione dei criteri di maggior dettaglio. La metodologia di calcolo viene sempre effettuata in base a quanto previsto dall'art. 2121 cc. (in quanto applicabile).

In relazione a quanto sopra attualmente l'importo massimo viene in ogni caso fissato in massimo 900.000 euro lordi, pari a 21 mensilità di Remunerazione Fissa del nominativo cui si riferisce l'importo massimo. Tale limite esclude il mancato preavviso e gli eventuali patti di non concorrenza.

Trattamento differimenti dei *Risk Takers* ex-DEPObank

da applicare solo in caso di perfezionamento dell'operazione di integrazione con BFF ("Closing")

Premessa

Si riporta di seguito lo scenario relativo al trattamento da riservare ai *risk taker* ex-DEPObank (anche se già cessati) a cui sia riconosciuta (*awarded*) una Remunerazione Variabile (denaro e *Phantom Shares* DEPObank) prima, o finanche alla data, del *Closing* (i "*Risk Taker*") il cui periodo di Differimento o *Retention* scada dopo il *Closing*.

Resta inteso che:

- (A) la Remunerazione Variabile che sarà riconosciuta dopo il *Closing* sarà integralmente regolata dalle Politiche di remunerazione di BFF.
- (B) la Remunerazione Variabile riconosciuta ai *Risk Taker* di DEPObank fino alla data del *Closing* (ossia la cessione del 100% delle azioni DEPObank a BFF) (compresa) sarà regolata dalle Politiche di Remunerazione di DEPObank, secondo i termini precisati di seguito:

In relazione di cui al punto (B) che precede si precisa quanto segue:

B.1 MBO 2020

In merito all'MBO 2020, qualora:

- (i) il *Closing* avvenga nel 2021, poiché va approvato il bilancio di DEPObank, ci si dovrà riferire a tale bilancio e agli *Entry Gates* attuali di DEPObank per verificare se gli *Entry Gates* siano o meno superati. Questo per la parte *upfront*, dato che per la parte differita si applicheranno gli *Entry Gates* BFF da valutare sul bilancio della *combined entity*;
- (ii) il *Closing* avvenga nel 2020 (es. 1 dicembre 2020), si utilizzerebbero i *Closing Accounts* previsti dallo SPMA e gli *Entry Gates* di DEPObank, mentre gli obiettivi per il 2020 verrebbero riparametrati proporzionalmente sul minor periodo (es. 11 mesi), questo sia per i *Risk Taker* cessati sia per quelli che passeranno in BFF. Questo per la parte *upfront*, dato che – anche in questo caso – per la parte differita si applicheranno gli *Entry Gates* BFF da valutare sul bilancio della *combined entity*.

B.2 Entry Gate

Per tutti, troveranno applicazione le condizioni previste dalle politiche di BFF, ossia il rispetto dei seguenti parametri come individuati nel *Risk Appetite Framework* 2020:

- (i) *Liquidity Coverage Ratio* (LCR).
- (ii) *Total Capital Ratio*.
- (iii) redditività positiva corretta per il rischio e per il costo del capitale (EBTDA *Risk Adjusted* (o EBTDA RA).

B.3 Differimento:

Resterà la percentuale di Differimento attuale di DEPObank (30%) su un periodo complessivo di 3 anni, con pagamenti pro quota annuali.

B.4 % Cassa/Strumenti Finanziari:

La componente è del 25% in strumenti finanziari (sia per la parte *up front* sia per quella differita). Tale percentuale è invece maggiorata al 26% solo con riferimento alla parte di Remunerazione Differita della Remunerazione Variabile di "importo particolarmente elevato"

B.5 Phantom Shares:

- (i) Le *Phantom Shares* DEPObank (il cui valore verrà aggiustato ai sensi di quanto previsto al successivo (v)) già riconosciute ai *Risk Takers* saranno automaticamente convertite, alla data del *Closing*, in *Phantom Shares* BFF assicurando l'equivalenza del valore tra *Phantom Shares* DEPOBank e le *Phantom Shares* BFF attribuite ad ogni singolo *Risk Taker* ad esito della Fusione per incorporazione tra DEPObank e BFF;
- (ii) queste "nuove" *Phantom Shares* BFF saranno poi liquidate alla scadenza dei periodi di *Retention* attualmente previsti dalle Politiche di Remunerazione di DEPObank sulla base del patrimonio netto della *combined entity* (intendendosi per *combined entity* BFF Banking Group ad esito della Fusione);
- (iii) in relazione alla sola parte differita della Remunerazione Variabile il cui periodo di differimento non sia ancora concluso al *Closing*, il valore delle *Phantom Shares* BFF al momento del *Closing* sarà "congelato" fino alla fine del relativo periodo di Differimento;
- (iv) al termine del periodo di Differimento di cui al punto (iii), i *Risk Takers* dovranno tenere le *Phantom Shares* BFF per il periodo di *Retention* che è di 6 mesi (per la sola parte differita), allo scadere del quale saranno liquidate tenendo conto della variazione di valore delle *Phantom Shares* BFF, che sarà variato in misura pari alla variazione percentuale del patrimonio netto per azione (calcolato per il numero di azioni ordinarie di BFF in circolazione) della *combined entity* nei soli 6 mesi di *Retention* e rispetto all'ultima situazione contabile trimestrale approvata dal CdA di BFF. In caso di distribuzione di dividendi nel periodo di *retention*, il valore dei dividendi per azione pagati sarà aggiunto alla variazione del patrimonio netto osservato;
- (v) il valore delle *Phantom Shares* DEPObank al momento della fusione sarà calcolato da DEPObank sul patrimonio netto di DEPObank al *Closing*, come risultante dai *Closing Accounts* e sulla base dei principi della *Policy* di Remunerazione di DEPObank.

B.6 Retention:

Sono confermati i periodi di *Retention*, pari a 12 mesi per le *Phantom Shares* relative alla quota up front e 6 mesi per quella soggetta a Differimento.

B.7 Meccanismi di correzione ex post

Rimangono invariati i meccanismi precedenti:

Claw back: Per quanto riguarda i meccanismi di correzione ex post, le disposizioni di Banca d'Italia precisano le casistiche di violazioni cui applicare, se commesse, il *claw back* e precisamente:

- ▶ Comportamenti che hanno generato una perdita significativa per il Gruppo;
- ▶ Violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art.53, comma 4 e seguenti del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- ▶ Comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo;
- ▶ Comportamenti non conformi a disposizione di legge, regolamentari o statutarie oppure a codici etici o di condotta.

Il periodo minimo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back* viene fissato per il Personale più Rilevante in 5 anni ed in 3 anni per il restante personale.

Malus: Per quanto riguarda i meccanismi di *malus*, oltre che per i casi in cui è previsto il *claw back*, si applicherà la regola generale già utilizzata da DEPObank in occasione del differimento per gli esercizi passati, utilizzando però come riferimento gli *Entry Gates* così come stabiliti al paragrafo B.2 sopra.

SEZIONE II

ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2020

1. PREMESSA

In questa sezione della Relazione, si forniscono le informazioni relative all'attuazione della *Policy* 2020, anche alla luce delle indicazioni ricevute dagli azionisti in occasione dell'assemblea 2020. In particolare, in questa sezione II si è deciso di riportare informazioni più chiare circa:

- ▶ Il livello di raggiungimento dell'EBTDA^{RA};
- ▶ La rappresentazione del *panel* oggetto di *benchmark* per la revisione del pacchetto retributivo a favore dell'Amministratore Delegato avvenuto nel 2020.
- ▶ In particolare, vengono forniti:
 - i. dati nominativi circa i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e dell'Amministratore Delegato della Gruppo;
 - ii. dati aggregati per quel che riguarda i *dirigenti con responsabilità strategica* in quanto nessun dirigente con responsabilità strategica percepisce una Remunerazione più alta dell'Amministratore Delegato¹.

La presente sezione si compone di due parti.

La prima parte contiene:

- i. una rappresentazione delle voci che compongono la Remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro) dei soggetti sopra indicati, in conformità con la *Policy* 2020;
- ii. le informazioni generali sull'attuazione della *Policy* 2020, e le valutazioni fornite dalle funzioni di controllo del Gruppo, ciascuna per gli aspetti di propria competenza.

La seconda parte:

- i. illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Banca e dalle Società Controllate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi, riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento;
- ii. evidenzia i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi, a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

1) La normativa di riferimento prevede (Art. 123-ter del TUF e lo schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti) di illustrare nominativamente:

- a. i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo;
- b. i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito, nel corso dell'esercizio, compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su Strumenti Finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a, nel caso della Banca, l'Amministratore Delegato.

2. PRIMA PARTE

2.1 Informazioni generali sull'attuazione della Policy 2020

Nel corso del 2020 è stata erogata ad amministratori e al Personale Dipendente la Remunerazione Fissa, secondo quanto previsto dalle *Policy 2020*, dalle determinazioni contrattuali individuali e nel rispetto dei Contratti Collettivi di Lavoro applicati.

Il riconoscimento della Remunerazione Variabile di breve termine (MBO) del Personale Dipendente è avvenuta a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali quali-quantitativi. Il mix tra obiettivi quantitativi e qualitativi è stato opportunamente bilanciato in funzione dei ruoli e delle responsabilità del Personale Dipendente avente diritto. La correlazione tra i rischi e *performance* è stata conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale nel rispetto del profilo di rischio definito dal *Risk Appetite Framework* (RAF), e in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati di lungo periodo.

Il calcolo del rapporto tra Remunerazione Fissa e Remunerazione Variabile è avvenuto tenendo in considerazione il valore annuo lordo di tutti gli elementi della Remunerazione Fissa, ivi inclusi i *Benefit* e la componente variabile maturata nell'anno. Sono stati rispettati i limiti massimi di incidenza della Remunerazione Variabile sulla Remunerazione Fissa di 2:1 per il Personale Dipendente e l'Amministratore Delegato, e il limite di un terzo per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Il Consiglio di Amministrazione ha verificato in data 17 febbraio 2021 l'andamento dei tre *gate*² previsti dalla *Policy 2020* quali *gate* per la maturazione dell'MBO nell'esercizio di riferimento e per la quota differita di competenza del 2018. La consuntivazione di tale Remunerazione Variabile è stata effettuata secondo le previsioni della *Policy 2020*.

Si ricorda che a seguito della crescita dimensionale del Gruppo e della sua classificazione come Banca Intermedia, il Gruppo utilizza Strumenti Finanziari per l'erogazione ai *Risk Taker* di una quota almeno pari al 50% della Remunerazione Variabile, sia per la parte *up-front* che per la parte differita. Tale quota è più alta rispetto al limite minimo previsto dalle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni.

Per i *Risk Taker* sono state applicate a tutte le voci della Remunerazione Variabile maturate, le quote e i periodi di differimento, nonché le quote e i periodi di *retention* degli Strumenti Finanziari in coerenza con le *Policy 2020*.

Al 31 dicembre 2020, il Gruppo ha conseguito un EBTDA *Risk Adjusted* pari al suo livello target, rispettando i limiti di patrimonio regolamentari e di liquidità previsti dalla *Policy 2020*. Inoltre, con riferimento all'indice di *Customer Satisfaction*, la Banca ha raggiunto un grado di soddisfazione dei clienti di BFF pari a 99,58%, misurata attraverso un campionamento condotto da un consulente esterno. Ha pertanto applicato il moltiplicatore massimo, pari a 1,09. Rispetto al 2019, l'indice di *Customer Satisfaction* ha subito un incremento del 3,73%. Inoltre, il Gruppo, a seguito della verifica dei *gate* e dell'assenza di violazioni da parte dei *Risk Taker*, tali da attivare meccanismi di *Malus* o *Claw Back*, procederà all'erogazione per i *Risk Taker* della Remunerazione Variabile di competenza del 2020 pari a 1.293.472,55, e della Remunerazione Variabile differita relativa all'anno di performance 2018, pari a Euro 459.638,87.

Si segnala che, con riferimento all'esercizio 2020, è stato raggiunto il 70% del valore target legato al riconoscimento del premio aziendale VAP, previsto per il Personale Dipendente della Banca soggetto al contratto collettivo nazionale di lavoro del credito applicabile in Italia.

2) Liquidity Coverage Ratio (LCR), Total Capital Ratio, EBTDA^{RA}.

Per quel che riguarda le informazioni da fornirsi ai sensi dell'art. 114-bis TUF con riferimento ai piani di compensi basati su Strumenti Finanziari rilevanti, attivi nel corso dell'esercizio 2020, si rimanda al successivo paragrafo 2.2 (Piano di *Stock Option* 2020) della Relazione.

Inoltre, durante l'esercizio di riferimento, non sono stati erogati benefici pensionistici discrezionali (cioè non sono stati erogati benefici pensionistici al di là dei piani previsti dai Contratti Nazionali di Lavoro e dalle norme di legge).

Nel corso del 2020 il processo di identificazione dei *Risk Taker* sulla base dei criteri qualitativi ha condotto all'individuazione di 35 posizioni, (dato riferito all'aggiornamento annuale dei *Risk Taker* presentato e approvato dal Comitato per le Remunerazioni e dal Consiglio di Amministrazione di gennaio 2020).

In conformità con quanto previsto dal Regolamento Emittenti, la Capogruppo informa che relativamente al biennio 2019-2020 per il Gruppo BFF:

- ▶ la remunerazione totale di ciascuno dei membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è rimasta invariata. Mentre, la somma tra la Remunerazione Fissa, *Benefit* e MBO dell'Amministratore Delegato del Gruppo ha subito un incremento pari al 20%. In aggiunta, nel corso del 2020 l'Amministratore Delegato è stato assegnatario di *stock options* e ha beneficiato dell'erogazione di un *retention bonus*, come descritto al paragrafo 2.3, che non vengono considerati ai fini del calcolo della variazione retributiva tra i due anni di riferimento.
- ▶ l'Utile Netto *adjusted* ha subito un decremento del 2,04%;
- ▶ la remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno del Gruppo, diversi dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e dell'Amministratore Delegato ha subito una riduzione pari al 0,36%. Tale variazione, si giustifica da una maggiore assunzione in corso d'anno di personale in paesi europei con un costo del lavoro inferiore a quello italiano.

2.2 Piani di *Stock Option*

Il Piano di *Stock Option* 2020 ha a oggetto l'assegnazione – in tre *tranche* – di un numero massimo di 8.960.000 *Stock Option*, ciascuna delle quali attribuisce ai relativi beneficiari il diritto di ricevere azioni ordinarie della Società, nei termini, secondo le modalità e alle condizioni di cui al regolamento del piano. In particolare, le opzioni possono essere esercitate in modalità *cash-less*.

La prima *tranche*, assegnata nel corso del 2020, ha avuto ad oggetto l'assegnazione di 6.620.000 opzioni, mentre rimangono a disposizione del Piano ancora 2.340.000 opzioni.

Le azioni che spettano ai beneficiari a fronte dell'esercizio delle opzioni possono essere di nuova emissione ovvero già emesse e in portafoglio della Società.

Il valore delle *Stock Option* è pari al *fair market value* calcolato alla data di assegnazione.

- ▶ Per i beneficiari classificati come *Risk Taker* l'esercizio delle Opzioni potrà avvenire:
 - (i) per l'80% (quota *up-front*) alla data di *vesting* (36 mesi dalla data di assegnazione), previa verifica del conseguimento delle condizioni di *vesting* [da parte del Consiglio di Amministrazione];
 - (ii) per il 20% (quota differita) nel periodo di esercizio avente inizio allo scadere del periodo di differimento (18 mesi dalla data di *vesting*), previa verifica [da parte del Consiglio di Amministrazione] dell'assenza di eventi di *Malus* o *Claw Back*.

Il periodo di esercizio avrà la durata di 24 mesi dalla data in cui le opzioni possono essere esercitate, come sopra indicato.

- ▶ Per i Beneficiari non *Risk Taker* le opzioni potranno essere esercitate al 100% alla data di *vesting* (36 mesi dalla data di assegnazione), previa verifica del conseguimento delle condizioni di *vesting* [da parte del Consiglio di Amministrazione].

Ai sensi del Piano di *Stock Option* 2020, le *stock option* assegnate in ciascuna tranche maturano al completamento del relativo periodo di *vesting*. Il *vesting* è subordinato a una serie di condizioni meglio dettagliate nel medesimo Piano di *Stock Option* 2020, che presuppongono:

- i. il perdurare del rapporto di lavoro con una delle società del Gruppo e/o della carica nel Consiglio di Amministrazione; e
- ii. livelli di risorse patrimoniali e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e il rispetto di altri determinati parametri, anche di natura regolamentare.

Il Piano di *Stock Option* 2020 prevede dei meccanismi di *Malus* e *Claw Back* che, al verificarsi di circostanze predefinite, determinano, tra l'altro, la perdita in capo al beneficiario interessato di tutte le *Stock Option* assegnate e non ancora maturate.

Con riferimento al Piano di *Stock Option* 2016, che ha avuto ad oggetto l'assegnazione complessiva di 8.452.640 opzioni, di cui ancora da esercitare 6.830.198, di cui 3.626.068 esercitabili al 31 dicembre 2020.

Al paragrafo 3.2 della Relazione è riportata la tabella n. 2 prevista dall'Allegato 3A, schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti.

2.3 Rappresentazione delle voci della Remunerazione

Remunerazione dei membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione

Ai componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, sono stati erogati i seguenti elementi retributivi (parametrati per l'effettivo periodo di permanenza in carica):

- i. un emolumento fisso per la carica di consigliere, pari a Euro 50.000;
- ii. un compenso fisso aggiuntivo per gli amministratori che ricoprono particolari cariche - Presidente o membro di Comitati endoconsiliari -, di importo cumulativo massimo di Euro 27.000;
- iii. per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, un compenso aggiuntivo in base al comma 3 dell'art. 2389 c.c., pari a Euro 195.000.

Non è stata corrisposta alcuna Remunerazione Variabile ai consiglieri di amministrazione non esecutivi. Non sono previsti per i componenti del Consiglio di Amministrazione degli accordi relativi al trattamento in caso di cessazione della carica, né componenti variabili della Retribuzione.

Remunerazione dell'Amministratore

Nel 2020, sono stati riconosciuti all'Amministratore Delegato i seguenti elementi retributivi:

- i. un compenso fisso per la carica di consigliere, pari a Euro 50.000;
- ii. la retribuzione annua lorda in qualità di Amministratore Delegato, pari a Euro 862.833,35;
- iii. un pacchetto di benefici non monetari, pari a Euro netti 78.400;
- iv. il *retention bonus* (come successivamente descritto nel presente paragrafo), pari a Euro 2.301.000, di cui Euro 1.610.700 corrisposti in data 27 febbraio 2020 e Euro 690.000 soggetti a un differimento triennale. Il 50% del *retention bonus* (sia per la parte *up-front*, sia per la parte differita) è corrisposto in strumenti finanziari, in particolare:
 - per la quota *up-front* l'importo corrisposto in strumenti finanziari del Gruppo è Euro 805.350;
 - per la quota differita l'importo da corrispondersi in azioni del Gruppo è Euro 345.000;
- v. un numero di *stock options* pari a 1.120.000, assegnato ai sensi del Piano di *Stock Option* 2020, relativamente alla prima tranche.

Subordinatamente all'approvazione del bilancio 2020 da parte dell'Assemblea, saranno altresì corrisposti ai sensi della *Policy* 2020:

- vi. l'MBO relativo all'anno 2020 pari a Euro 680.565, di cui una quota *up-front* di Euro 476.396 (70%) e una quota differita di Euro 204.170 (30%). Il 50% dell'MBO (sia la parte *up-front*, sia la parte differita) è corrisposto in strumenti finanziari, in particolare:
 - per la quota *up-front* l'importo corrisposto in strumenti finanziari del Gruppo è Euro 238.197,79;
 - per la quota differita l'importo da corrispondersi in azioni del Gruppo è 102.084,77.

Quanto al *retention bonus* sopra menzionato, il giorno 14 gennaio 2020 si è verificata la relativa condizione di maturazione prevista dal contratto in vigore in quel momento con l'Amministratore Delegato: ossia la riduzione della partecipazione detenuta da BFF Luxembourg S.à r.l, nella Banca al di sotto del 25% del capitale sociale. Per effetto di tale evento, è maturato il diritto dell'Amministratore Delegato a ricevere dalla Banca un importo complessivo lordo pari a Euro 2.301.000 soggetto alle regole applicabili in materia di Remunerazione Variabile della *Policy* 2020.

Ai fini del calcolo del rapporto tra Remunerazione Fissa e Remunerazione Variabile, l'importo del *retention bonus*, è stato allocato *pro-rata* per ciascun anno del periodo di stabilità, come previsto dalla Circolare 285 (paragrafo 2.1.5, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III) e quindi a partire dall'anno di stipulazione del *retention bonus* (2017) fino al momento in cui si è verificato l'evento. L'accettazione della quota *up-front* da parte dell'Amministratore Delegato, già corrisposta, è stata oggetto di comunicazione al mercato nel rispetto della normativa in materia di *internal dealing* ex art. 19 Reg. UE 596/2014, c.d. MAR.

Successivamente, si è provveduto ad una revisione delle condizioni economiche contrattuali dell'Amministratore Delegato, alla luce dell'aumentare della complessità dimensionale del Gruppo avvenuta nel corso degli ultimi anni.

In particolare, va rilevato che negli scorsi anni, sebbene si siano verificati significativi eventi che hanno determinato un sicuro incremento del livello di complessità operativa del Gruppo e del conseguente livello di responsabilità dell'Amministratore Delegato, sono stati accordati aumenti di importo non significativo se comparati al livello di complessità e responsabilità che ne sono derivati. L'ultimo aumento, in ordine temporale è stato accordato nel 2018, in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, ossia circa un anno dopo la quotazione sul mercato azionario, avvenuta nel 2017. La misura di tale incremento è stata nell'ordine del 15,7%, pure a fronte della menzionata quotazione che ha determinato un sicuro aumento di complessità dell'organizzazione del Gruppo e le connesse responsabilità. Di fatto, il Gruppo ha registrato un incremento dell'operatività in vari Paesi

europei, mediante, tra l'altro, l'apertura di *branch* in Polonia e in Grecia, l'acquisto del 100% di IOS Finance, la concessione dell'autorizzazione per operare in Francia in regime di libera prestazione di servizi (FOS) le attività *cross border* nei Paesi Bassi e Irlanda.

Inoltre, il 13 maggio 2020, la Capogruppo ha sottoscritto un accordo vincolante per l'acquisizione di DEPObank S.p.A.. Il buon esito dell'Operazione DEPObank comporterà un aumento delle dimensioni del Gruppo.

La Capogruppo ha commissionato a un esperto indipendente (*Willis Towers Watson*) uno studio di *benchmarking* sul pacchetto economico riconosciuto agli amministratori delegati di banche comparabili al Gruppo sia con riferimento alla situazione *as is* sia prospettica, a valle del *closing* dell'Operazione DEPObank.

L'analisi di *benchmark* si è basata su un *panel* di 13 operatori composto da:

- ▶ Banche italiane quotate con totale attivo al di sopra dei 10 €/mld di Euro³;
- ▶ Società, bancarie o non bancarie, che operano nel settore «*specialty finance*» (*Credit Types/Services; Debt Recovery/Collection Services; Asset Based Lending Services*).

Il *panel* è stato identificato tenuto conto delle diverse specificità di BFF quali:

- Gruppo Bancario Complesso, potenzialmente «*significant*» dal punto di vista della supervisione bancaria, tenuto conto della elevata internazionalizzazione (presenza in 9 paesi dell'Unione Europea) e di una *governance* complessa tenuto conto della quotazione sui mercati regolamentati e della compagine azionaria distribuita, pur collocandosi tra i gruppi intermedi, sulla base dell'attuale classificazione della autorità di vigilanza bancaria, in virtù del totale impieghi, prossimo ai 15€/mld a valle dell'integrazione;
- Focalizzazione «*specialty finance*» e, a valle dell'integrazione con DEPObank, «*security services*» e «servizi di pagamento».

Panel
Banca Generali SpA
Banca IFIS SpA
Banca Mediolanum SpA
Banco BPM SpA
BPER Banca SpA
Cerved Group SpA
doValue SpA
Encore Capital Group, Inc.
FincoBank SpA
Intrum AB
KRUK SA
PRA Group, Inc.
UBI Banca SpA

3 Esclusa Banca MPS in quanto soggetta ai vincoli derivanti dagli aiuti di stato.

Da questo studio è emerso che, considerando lo stato *as is* al momento in cui lo stesso studio è stato condotto:

- ▶ l'indice di redditività del Gruppo i.e. il *return on common equity* (ROE) si collocava al di sopra del terzo quartile ed era il più alto tra quelli delle banche considerate (con ulteriore incremento stimato nella misura dell'8% a valle del *closing* dell'Operazione DEPObank);
 - la Remunerazione dell'Amministratore Delegato si collocava (nel periodo 2020-2021) tra il primo quartile (quello più basso) e la mediana delle remunerazioni prese come riferimento nello studio di *benchmarking* sopra menzionato. In particolare, nel 2020 il pacchetto economico risultava allineato alla mediana, ma inferiore del 32% rispetto al terzo quartile. Nel 2021, nella situazione *as is*, quindi anche senza considerare l'incidenza dell'Operazione DEPObank, anche a seguito del venir meno del *retention bonus* sopra descritto, il pacchetto economico avrebbe subito una ulteriore perdita di competitività fino a un complessivo -8,5% rispetto al primo quartile, -20% rispetto alla mediana e -50% rispetto al terzo quartile. Pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un incremento della Remunerazione Fissa di Euro 350.000,00 a decorrere dal 1 agosto 2020. Conseguentemente, da tale data, l'importo della Remunerazione Fissa dell'Amministratore Delegato è pari a Euro 1.117.000,00 annui lordi. Quanto alla Remunerazione Variabile, si veda paragrafo 8.1 (*Amministratori*) della Sezione 1 della Relazione: l'aumento della Remunerazione Fissa si è accompagnata a un proporzionale incremento dell'MBO dell'Amministratore Delegato, la cui opportunità massima è pari al 100% della Remunerazione Fissa.

L'aumento in questione risulta avere (i) in parte, la funzione di riequilibrare la Remunerazione dell'Amministratore Delegato rispetto alle reali responsabilità organizzative (indicativamente l'incremento del 25-30%); (ii) in parte (indicativamente un 15-20%), la funzione di dare una risposta al rischio di insufficiente competitività del pacchetto economico precedentemente riconosciuto all'Amministratore Delegato, come evidenziato dal suddetto studio di *benchmarking*.

Dal 2013 è previsto un accordo che contiene previsioni relative al trattamento in caso di cessazione della carica. Non vi sono altri trattamenti di fine rapporto, in quanto l'Amministratore Delegato non è un dipendente.

Come per altri *Risk Taker*, anche per l'Amministratore Delegato è inoltre previsto un patto di non concorrenza.

La Remunerazione dell'Amministratore Delegato risulta coerente con le politiche di Remunerazione del Gruppo, poiché è:

- i. in linea con il perseguimento di obiettivi di lungo termine del Gruppo;
- ii. conforme al bilanciamento fra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa;
- iii. conforme al bilanciamento della Remunerazione Variabile fra Strumenti Finanziari e *cash*;
- iv. conforme ai periodi di differimento e di *retention*.

Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

Per i componenti del Collegio Sindacale sono stati erogati i seguenti elementi retributivi:

- i. un compenso fisso per la carica di Sindaco Effettivo, pari a Euro 65.000;
- ii. un compenso fisso per il Presidente del Collegio Sindacale, pari a Euro 85.000.

La Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale risulta coerente con le politiche di Remunerazione del Gruppo, poiché, tra l'altro:

- iii. è in linea con il perseguimento di obiettivi di lungo termine del Gruppo;
- iv. non è stata corrisposta alcuna componente variabile ai Sindaci⁴.

4) In conformità con l'articolo 3 della Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, che preclude ogni forma di Remunerazione Variabile ai membri dell'organo con funzione di controllo.

Remunerazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

- i. Per ciascuno dei 2 componenti dell'Organismo di Vigilanza non facente parte del Personale Dipendente della Banca, è stato erogato un compenso fisso, pari a Euro 20.000 (periodo 01.01.2020 - 31.12.2020);
- ii. non è stata corrisposta alcuna Remunerazione Variabile ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Ai membri dell'Organismo di Vigilanza che sono parte del Personale Dipendente della Banca non è stato erogato, come previsto, alcun compenso aggiuntivo.

Remunerazione dei *Risk Taker* del Gruppo

I *Risk Taker* (come da documento presentato e approvato a luglio 2020 dal Comitato per le Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione), escluso l'Amministratore Delegato, sono stati individuati e classificati in:

- i. alta Dirigenza: comprende i *Senior Executive* del Gruppo, per un totale di 4 soggetti;
- ii. Funzioni Aziendali di Controllo: comprende i *Risk Taker* del Gruppo che appartengono alle Funzioni *Risk Management, Compliance* e *AML, Internal Audit* per un totale di 3 soggetti;
- iii. altri *Risk Taker*: comprende i *Risk Taker* del Gruppo che non appartengono alle categorie precedenti, per un totale di 28 soggetti.

La Remunerazione dei *Risk Taker* è composta dalle seguenti componenti:⁵

- i. la Retribuzione Annua Lorda, pari a Euro 4.172.470,35;
- ii. un pacchetto di benefici non monetari, pari a Euro 258.085,39;
- iii. una Remunerazione Variabile annuale maturata nell'anno 2020 pari a Euro 1.293.472,55, di cui una quota *up-front* di Euro 905.430,78 (70%) e una quota differita di Euro 388.041,76 (30%), per la quota *up-front* l'importo corrisposto in strumenti finanziari del Gruppo è Euro 445.035,55, per la quota differita l'importo da corrispondersi in azioni del Gruppo è Euro 190.729,52;
- iv. la quota differita della Remunerazione Variabile annuale relativa all'anno 2018, pari a Euro 459.638,87, di cui la quota corrisposta in azioni del Gruppo è Euro 134.796,53;
- v. sono state assegnate n. 2.470.000 *stock option*. Il valore unitario delle opzioni alla data di assegnazione è pari a Euro 0,496 per un valore complessivo delle opzioni assegnate pari a Euro 1.225.120. Tale importo costituisce Remunerazione Variabile al pari del sistema incentivante MBO. In particolare, in caso di maturazione delle opzioni, il valore delle opzioni 2020 si intenderà riconosciuto alla data di *vesting* ai fini del calcolo della Remunerazione Variabile dell'anno in corso a tale data e, pertanto, concorrerà alla i) determinazione del rapporto massimo di 2:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione; ii) determinazione della quota minima di Remunerazione Variabile da corrispondere mediante strumenti finanziari, pari al 50% della Remunerazione Variabile complessiva, per i soli *Risk Taker*. Per alcuni dei *Risk Taker* sono previsti patti di non concorrenza.

La Remunerazione dei *Risk Taker* risulta coerente con la *Policy* di Remunerazione del Gruppo in essere nel 2020, poiché, tra l'altro:

- i. è in linea con il perseguimento di obiettivi di lungo termine del Gruppo;
- ii. rispetta il bilanciamento fra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa;
- iii. rispetta il bilanciamento della Remunerazione Variabile fra Strumenti Finanziari e cash;
- iv. rispetta i periodi di differimento e *retention*.

5) Gli importi sono riportati in forma aggregata, come previsto dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3° al Regolamento Emittenti.

2.4 Pattuizioni relative ai casi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica

Come specificato al paragrafo 10.2.3.6 (*Golden Parachute*) della Sezione I della Relazione, il Consiglio di Amministrazione può determinare per i *Risk Taker* dei *golden parachute* in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro o di cessazione della carica.

I compensi dei *golden parachute* sono quantificati ed erogati dal Gruppo in conformità con la regolamentazione di tempo in tempo vigente, e i criteri indicati di seguito.

La determinazione di tali corrispettivi è collegata alla *performance* realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dal Gruppo, ed è soggetta ai meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*), nei limiti consentiti dai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche e, comunque, nel rispetto dei limiti e delle prescrizioni delle norme di legge in materia. Ai suddetti corrispettivi, nella parte corrisposta in Strumenti Finanziari, si applica un periodo di *retention* non inferiore a sei mesi⁶.

Per gli importi relativi ai *golden parachute* dei Dipendenti si applicano i limiti di cui alle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, Sezione III, paragrafo 2.2.2: l'importo pattuito può essere un importo assoluto o un multiplo dell'ultima Remunerazione Fissa percepita, in ogni caso non superiore al limite di 24 mensilità della Remunerazione Globale riferita all'ultimo anno del rapporto. In ogni caso, tali importi non possono superare:

- a) per il Personale Dipendente, Euro 1.100.000;
- b) per il Personale diverso dal Personale Dipendente, Euro 4.500.000.

Sono inoltre attive delle pattuizioni individuali relative a casi di risoluzione anticipata della carica (*golden parachute*) per l'Amministratore Delegato di un valore pari all'importo più elevato tra (i) 1,8 volte la somma tra la Remunerazione Fissa (esclusi i *Benefit*) e l'*MBO target*⁷ e (ii) l'ammontare di Euro 2.301.000, quindi attualmente pari a Euro 3.375.000.

2.5 Verifiche delle Funzioni di Controllo e dei comitati endoconsiliari sul sistema di Remunerazione

Hanno partecipato alla valutazione di conformità delle politiche di remunerazione attuate nel 2020 le Funzioni Aziendali di Controllo, e ogni altro soggetto responsabile della supervisione del sistema incentivante del Gruppo.

2.5.1 Compliance e AML

La Funzione *Compliance* e *AML* ha verificato la conformità delle politiche di remunerazione rispetto al quadro normativo di riferimento, e ritiene che le stesse siano coerenti con la normativa di riferimento applicabile, con il Codice Etico e con lo Statuto.

2.5.2 Risk Management

La Funzione *Risk Management* ha fornito i pareri relativi all'adeguatezza degli indicatori utilizzati per tenere conto dei rischi assunti dal Gruppo in relazione ai sistemi di incentivazione. La Funzione *Risk Management* ha, inoltre, verificato la consuntivazione degli stessi indicatori per l'anno 2020.

6) È così rispettato il limite minimo previsto per le Banche intermedie. Il limite minimo previsto per le banche di maggiori dimensioni è di 1 anno.
7) Per "*MBO target*" si intende il valore minimo diverso da zero attribuibile a titolo di *MBO* all'Amministratore Delegato nell'anno di competenza.

2.5.3 Internal Audit

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, la Funzione *Internal Audit* ha effettuato la verifica annuale sulla rispondenza delle prassi di Remunerazione e di incentivazione di Gruppo rispetto alla *Policy*.

2.5.4 Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi ha accertato che gli incentivi sottesi al sistema di Remunerazione del Gruppo sono coerenti con i livelli di rischio massimi che il Gruppo intende assumere.

2.6 Composizione e attività svolte dal Comitato per le Remunerazioni

Nel corso del 2020 il Comitato per le Remunerazioni⁸ si è riunito 10 volte. Le principali attività svolte hanno riguardato:

- i. Rendicontazione dei risultati di *performance* 2019 relativi ai ruoli di Amministratore Delegato, dei *Senior Executive*, degli *Executive* a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo del Gruppo per la definizione degli MBO di competenza;
- ii. Definizione degli obiettivi quantitativi 2020 relativi ai ruoli dell'Amministratore Delegato, dei *Senior Executive*, degli *Executive* a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo del Gruppo;
- iii. Definizione della Relazione;
- iv. Analisi e approvazione dei pacchetti retributivi per l'assunzione di nuovi *Executive* e *Senior Executive*;
- v. Analisi delle votazioni assembleari e aggiornamento della *Policy di Remunerazione e Incentivazione a favore dei componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, e del personale del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring*;
- vi. Identificazione dei beneficiari delle *Stock Option* nelle categorie di competenza del Consiglio di Amministrazione;
- vii. Definizione delle regole e degli obiettivi dell'*Integration Bonus* nell'ambito dell'Operazione DEPObank;
- viii. Revisione delle condizioni economiche contrattuali dell'Amministratore Delegato;
- ix. Definizione di un *retention bonus* a favore di un Dipendente non *Risk Taker*.

Si precisa che nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per le Remunerazioni, ha avuto la possibilità di consultare le strutture interne competenti nonché di avvalersi di consulenti esterni quali *Morrow Sodali* con riferimento all'analisi delle votazioni assembleari e *Willis Towers Watson* per attività di *benchmark*.

Di seguito, si riportano due tabelle descrittive, rispettivamente:

- i. delle riunioni del Comitato per le Remunerazioni nel corso del 2020;
- ii. della sua composizione, ai sensi dell'art. 123 *bis*, c. 2 del Testo Unico della Finanza, con indicazione nominativa dei componenti, dell'eventuale ruolo esecutivo, del soggetto nominato presidente e della percentuale di presenza alle riunioni.

8) Per la descrizione di composizione, funzione e funzionamento del Comitato per le Remunerazioni cfr. paragrafo 5.4 (Comitato per le Remunerazioni).

1. DESCRIZIONE DELLE RIUNIONI DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI NEL 2020 E PREVISIONE DEL NUMERO DI RIUNIONI DEL 2021	
I lavori sono stati regolarmente verbalizzati?	Si
Il presidente del Comitato per le Remunerazioni ne ha dato informazione al primo Consiglio di Amministrazione utile?	Si
Durata media delle riunioni:	111 minuti
Ci sono state riunioni del Comitato per le Remunerazioni alle quali hanno partecipato anche membri esterni?	Si, su invito. Hanno partecipato nel 2020 ad alcune riunioni del Comitato per le Remunerazioni su alcuni punti dell'O.d.G, l'Amministratore Delegato, il Responsabile Funzione Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo, e i consulenti esterni.
Ci sono state riunioni del Comitato per le Remunerazioni alle quali hanno partecipato il presidente del Collegio Sindacale o altri membri?	Si
Almeno un componente del comitato per la remunerazione possiede una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, e/o in materia di politiche retributive, ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina?	Si
Numero di riunioni del Comitato per le Remunerazioni programmate per il 2021 (e numero di riunioni già effettuate nell'esercizio in corso).	12 (di cui 3 già effettuate)

Si riporta qui nel seguito una tabella che riepiloga le informazioni relative ai componenti del Comitato per le Remunerazioni.

2. INFORMAZIONI RELATIVE AI COMPONENTI DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI				
Nome e cognome	È consigliere indipendente?	È consigliere non-esecutivo?	È stato eletto presidente?	% di presenza alle riunioni
Barbara Poggiali	Si	Si	Si	100%
Isabel Maria Aguilera	Si	Si	No	100%
Giorgia Rodigari	No	Si	No	100%

3. SECONDA PARTE

In questa seconda parte della Sezione II sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti, nell'esercizio di riferimento, ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e ai dirigenti con responsabilità strategiche. Si segnala che, nell'ambito di questa seconda parte della Sezione II, per "altri dirigenti con responsabilità strategiche", si intendono i soggetti che, nell'ambito del Gruppo bancario rientrano nella definizione di *Senior Executive* contenuta nella *Policy 2020*.

Sono illustrati anche i compensi erogati nel corso dell'esercizio di riferimento ma relativi ad attività svolte in esercizi precedenti (quote differite di Remunerazioni variabili riferite a esercizi precedenti), e quelli da corrispondere in esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento (quote differite della Remunerazione Variabile dell'esercizio di riferimento).

I dati forniti sono nominativi quanto ai compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e l'Amministratore Delegato, aggregati per i dirigenti con responsabilità strategiche in quanto nessuno di essi percepisce una Remunerazione più alta dell'Amministratore Delegato⁹.

9) Come da normativa citata in nota 25.

Signori Azionisti,

alla luce di quanto precede, Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta di delibera (sulla quale saranno proposte due distinte votazioni in funzione della materia, una per ciascun punto deliberativo, ciascuna con il proprio mandato esecutivo):

“L’Assemblea

Vista la *“Policy di Remunerazione e Incentivazione 2021 a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring”* per l’esercizio 2021 illustrata nella Relazione del Consiglio di Amministrazione

DELIBERA

Delibera 1: l’approvazione della nuova *“Policy di Remunerazione e Incentivazione 2021 a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring”* illustrata nella Sezione I della Relazione del Consiglio di Amministrazione;

Delibera 2: l’approvazione specifica delle previsioni - di cui al sotto-punto (B) del paragrafo 10.2.3.6 (Importi riconosciuti nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale) della nuova *“Policy di Remunerazione e Incentivazione 2021 a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring”* - della Sezione 1 della Relazione annuale sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring relative alle politiche per la determinazione dei compensi in caso di cessazione anticipata dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro contenuta, ivi compresa le formule predefinite per la determinazione degli importi riconosciuti nell’ambito di accordi con il Personale in qualunque sede raggiunti per la composizione di controversie attuali o potenziali e, attualmente sulla base di quelle formule, l’importo massimo di a) Euro 1.100.000 per il Personale Dipendente, b) Euro 4.500.000 per il Personale diverso dal Personale Dipendente;

Delibera 3: l’approvazione della Sezione II della Relazione ex post in merito (i) alle voci che compongono la Remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro) dei soggetti sopra indicati, in conformità con la *Policy 2021*; (ii) alle informazioni generali sull’attuazione della *Policy 2020* e le valutazioni fornite dalle funzioni di controllo del Gruppo, ciascuna per gli aspetti di propria competenza; (iii) all’illustrazione analitica dei compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Banca e dalle Società Controllate; (iv) ai compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi, a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento;

e di conferire al Consiglio di Amministrazione, e per esso all’Amministratore Delegato, ogni più ampio potere per compiere tutti gli atti, adempimenti e formalità necessari all’attuazione di ciascuna delle delibere precedenti, e così anche il potere di apportare alle nuove politiche di remunerazione del personale ogni modifica che si rendesse necessaria in adeguamento alla normativa, anche regolamentare, di volta in volta vigente.

Milano, 17 febbraio 2021

Il Consiglio di Amministrazione

3.1 Tabelle analitiche sui “Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche”

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi Variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Salvatore Messina	Presidente CdA	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				245.000						245.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				245.000						245.000		
Massimiliano Belingheri	Amministratore Delegato	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				862.833,35	–	2.981.565,12	–	78.400,00	–	3.922.798,47	555.520,00	
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				862.833,35	–	2.981.565,12	–	78.400,00	–	3.922.798,47	555.520,00	
Michaela Aumann	Amministratore	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	27.000	–	–	–	–	77.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000	27.000	–	–	–	–	77.000		

segue

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi Variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair Value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Federico Fornari	Vice Presidente	dal 11.12.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	25.000	-	-	-	-	75.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			50.000	25.000	-	-	-	-	75.000		
Ben Carlton Langworthy	Amministratore	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			-	-	-	-	-	-	-		
Giorgia Rodigari	Amministratore	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio					-	-	-	-			
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale					-	-	-	-			
Carlo Paris	Amministratore	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	5.000	-	-	-	-	55.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			50.000	5.000	-	-	-	-	55.000		

segue

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi Variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair Value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Barbara Poggiali	Amministratore	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	17.000	-	-	-	-	67.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			50.000	17.000	-	-	-	-	67.000		
Isabel Maria Aguilera	Amministratore	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			50.000	10.000	-	-	-	-	60.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			50.000	10.000	-	-	-	-	60.000		
Paola Carrara	Presidente Collegio Sindacale	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			85.000	-	-	-	-	-	85.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			85.000	-	-	-	-	-	85.000		
Marco Lori	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			65.000	-	-	-	-	-	65.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			65.000	-	-	-	-	-	65.000		

segue

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi Variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair Value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			65.000	-	-	-	-	-	65.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			65.000	-	-	-	-	-	65.000		
Franco Fondi	Presidente ODV	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	-	-	-	-	-	20.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			20.000	-	-	-	-	-	20.000		
Silvio Necchi	Presidente ODV	dal 22.03.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			20.000	-	-	-	-	-	20.000		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			20.000	-	-	-	-	-	20.000		
Marina Corsi	Membro ODV	dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			-	-	-	-	-	-	-		
(II)	Compensi da controllate e collegate											
(III)	Totale			-	-	-	-	-	-	-		

segue

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi Variabili <i>non equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con responsabilità strategiche (n. 5)*		dal 01.01.2020 al 31.12.2020	Appr. financial Statements 31.12.20									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				924.010,73	–	350.664,03	–	62.574,77	–	1.337.249,52 €	406.720,00	
(II) Compensi da controllate e collegate					–	–	–	–	–			
(III) Totale				924.010,73	–	350.664,03	–	62.574,77	–	1.337.249,52 €	406.720,00	

* Nel personale indicato in questa categoria sono stati compresi tutti i soggetti che hanno ricoperto una carica di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione d'anno, e che sono risultati beneficiari dei trattamenti economici oggetto della tabella.

Gli importi di seguito indicati sono da intendersi riparametrati per l'effettivo periodo di permanenza in carica (ove indicato).

Salvatore Messina - Note:

Il Compenso indicato è riferito alle seguenti cariche:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione di Banca Farmafactoring S.p.A. € 195.000,00;
- Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring S.p.A. € 50.000,00.

Massimiliano Belingheri - Note:

Il Compenso indicato è riferito alle seguenti cariche e componenti della remunerazione:

- Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring S.p.A. € 50.000,00;
- Amministratore Delegato (Dirigente Strategico) €1.117.000 da contratto, di cui percepiti nell'anno 862.833,35;
- Benefici non monetari € 78.400,00;
- Compenso variabile MBO € 680.565 (riferito all'MBO 2020), *Retention bonus* € 2.301.000,00.

Michaela Aumann - Note:

Il Compenso indicato è riferito alle seguenti cariche:

- Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring S.p.A. € 50.000,00;
- Compenso in qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi di Banca Farmafactoring S.p.A. € 25.000,00;
- Compenso in qualità di Membro del Comitato per la valutazione delle operazioni con parti correlate e con soggetti correlati di Banca Farmafactoring S.p.A. € 2.000,00;

Federico Fornari Luswergh - Note:

Il Compenso indicato è riferito alle seguenti cariche:

- Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring S.p.A. € 50.000,00;
- Compenso in qualità di Presidente del Comitato Nomine di Banca Farmafactoring S.p.A. € 15.000,00;
- Compenso in qualità di Membro del Comitato Controllo e Rischi di Banca Farmafactoring S.p.A. € 10.000,00.

Ben Carlton Langworthy - Note:

Rinuncia al compenso per la carica di Amministratore e di membro del Comitato Nomine di Banca Farmafactoring S.p.A..

Giorgia Rodigari - Note:

Rinuncia al compenso previsto quale membro del Consiglio di Amministrazione, membro del Comitato Controllo e Rischi, e membro del Comitato per le Remunerazioni di Banca Farmafactoring S.p.A..

Carlo Paris - Note:

Il Compenso indicato è riferito alle seguenti cariche:

- Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring S.p.A. € 50.000,00;
- Compenso in qualità di Presidente del Comitato per la valutazione e delle operazioni con parti correlate e con soggetti correlati di Banca Farmafactoring S.p.A. € 5.000,00.

Barbara Poggiali - Note:

Il Compenso indicato è riferito alle seguenti cariche:

- Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring S.p.A. € 50.000,00;
- Compenso in qualità di Presidente del Comitato per le Remunerazioni di Banca Farmafactoring S.p.A. € 15.000,00;
- Compenso in qualità di Membro del Comitato per la valutazione delle operazioni con parti correlate e con soggetti correlati di Banca Farmafactoring S.p.A. € 2.000,00.

Isabel Maria Aguilera - Note:

Il Compenso indicato è riferito alle seguenti cariche:

- Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring S.p.A. € 50.000,00;
- Compenso in qualità di Membro del Comitato per le Remunerazioni di Banca Farmafactoring S.p.A. € 5.000,00;
- Compenso in qualità di Membro del Comitato Nomine di Banca Farmafactoring S.p.A. € 5.000,00.

Paola Carrara - Note: Il Compenso indicato è riferito alle seguenti cariche:

Compenso in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Banca Farmafactoring S.p.A. € 85.000,00.

Marco Lori - Note:

Il Compenso indicato è riferito alle seguenti cariche:

- Compenso in qualità di Sindaco Effettivo di Banca Farmafactoring S.p.A. € 65.000,00.

Patrizia Paleologo - Note:

Il Compenso indicato è riferito alle seguenti cariche:

- Compenso in qualità di Sindaco Effettivo di Banca Farmafactoring S.p.A. € 65.000,00.

Franco Fondi - Note:

Il Compenso indicato è riferito alle seguenti cariche:

- Compenso in qualità di Presidente dell'Organo di Vigilanza di Banca Farmafactoring S.p.A. € 20.000 (periodo 01.01.2020 - 31.12.2020).

Marina Corsi - Note:

Non è previsto alcun compenso per la carica di membro dell'ODV di Banca Farmafactoring S.p.A. in quanto dipendente della Banca stessa.

Silvio Necchi - Note

Compenso in qualità di Membro dell'Organo di Vigilanza di Banca Farmafactoring S.p.A. € 15.616,44 (periodo 01.01.2020 - 31.12.2020).

Dirigenti con responsabilità strategiche - Note:

I dati indicati sono riferiti a tutti i soggetti che hanno ricoperto una carica di dirigente con responsabilità strategiche, anche per una frazione d'anno.

Compenso fisso: € 924.010,73 €;

Benefici non monetari: € 62.574,77 €€;

Compenso variabile: € 350.664,03 (riferito all'MBO 2020);

Compenso in *stock option* assegnate nell'anno €406.720,00.

3.2 Tabelle analitiche sulle “*Stock Option* assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica”

Riportiamo le istruzioni dello Schema 7-bis:

“Nel caso in cui siano previsti per i componenti dell’organo di amministrazione, per i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock option*, l’emittente utilizza la tabella 2.

In tale tabella, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di *Stock Option* a questi destinato, sono indicate:

- le opzioni **detenute** all’inizio dell’anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di possibile esercizio;
- le opzioni **assegnate** nel corso dell’anno, con indicazione del prezzo di esercizio, del periodo di possibile esercizio, del *fair value* alla data di assegnazione¹⁰, della data di assegnazione e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti a tale data;
- le opzioni **esercitate** nel corso dell’anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti al momento dell’esercizio;
- le opzioni **scadute** nell’anno;
- le opzioni **detenute** alla fine dell’anno;
- il *fair value* delle opzioni di competenza dell’anno.

Note: a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l’acquisto di una azione.

Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16).

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di opzioni detenute all’inizio dell’esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato e della scadenza media;
- il numero complessivo di opzioni assegnate nel corso dell’esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato, della scadenza media, del *fair value* complessivo e del prezzo medio delle azioni sottostanti all’assegnazione delle opzioni;
- il numero complessivo di opzioni esercitate nel corso dell’esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato nel corso dell’esercizio e del prezzo medio delle azioni sottostanti alla data di esercizio;
- il numero complessivo di opzioni scadute nel corso dell’esercizio;
- il numero complessivo di opzioni detenute alla fine dell’esercizio;
- il *fair value* complessivo delle opzioni di competenza dell’esercizio.”

10) Il *fair value* alla data di assegnazione va indicato con riferimento a tutte le opzioni assegnate in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuna opzione.

		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio			Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (**)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (**)
Massimiliano Belingheri	Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option del gruppo BFF approvato dall'Assemblea del 5/12/2016	1.514.000	(*)	Dal 3/4/2019 - al 3/4/2024		(*)					-	-	-	-	1.514.000	0 (***)
		Piano di Stock Option del gruppo BFF approvato dall'Assemblea del 2/04/2020				1.120.000,00		Per l'80% da aprile 2023 ad aprile 2025 Per il 20% da ottobre 2024 ad ottobre 2026	555.520,00	29 maggio 2020	5,17					1.120.000,00	555.520,00
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)															
		Piano B (data relativa delibera)															
(III) Totale			1.514000			1.120.000,00			555.520,00	29 maggio 2020	5,17					2.634.000	555.520,00

segue

		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio			Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (**)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (**)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 5) (****)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di <i>Stock Option</i> del gruppo BFF approvato dall'Assemblea del 5/12/ 2016	602.560	(*)	Dal 3/4/2020 - al 3/4/2024		(*)									602.560	
		Piano di <i>Stock Option</i> del gruppo BFF approvato dall'Assemblea del 2/04/2020				820.000,00		Per l'80% da aprile 2023 ad aprile 2025 Per il 20% da ottobre 2024 ad ottobre 2026	406.720,00	29 maggio 2020	5,17					820.000,00	406.720,00
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			602.560			820.000,00			406.720,00	29 maggio 2020	5,17					1.422.560	406.720,00

(*) Prezzo di esercizio determinabile in base alla formula di cui al Piano di *Stock Option* a ciascuna data di esercizio.

(**) Il *fair value* delle *stock options* calcolato alla data di assegnazione, è indicato nelle lettere di assegnazione.

(***) Valore delle opzioni assegnate nel corso dell'esercizio (vd. Colonna 5).

(****) Nel personale indicato in questa categoria sono stati compresi tutti i soggetti che hanno ricoperto una carica di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione d'anno e che sono risultati effettivamente beneficiari dei trattamenti economici oggetto della tabella.

3.3 Tabelle analitiche sui “Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche”

Riportiamo le istruzioni dello Schema 7-bis:

“Si precisa che per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione di cui questi è destinatario, sono indicati:

- gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non *vested* nel corso dell’esercizio, con indicazione del periodo di *vesting*;
- gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell’anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione, del periodo di *vesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all’assegnazione;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell’anno e non attribuiti;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell’anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;
- il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell’anno.

Per **periodo di *vesting*** si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

Gli **strumenti finanziari *vested* nel corso dell’esercizio e non attribuiti** sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell’esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l’attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di performance).

Il **valore alla data di maturazione** è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di *lock up*), alla fine del periodo di *vesting*.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di strumenti finanziari non *vested* detenuti all’inizio dell’esercizio, con indicazione della scadenza media;
- il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all’inizio dell’esercizio, con indicazione del *fair value* complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all’assegnazione;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell’esercizio e non attribuiti;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell’esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;
- il *fair value* complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell’esercizio”.

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Massimiliano Belingheri	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 5) (****)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

3.4 Tabelle analitiche sui “Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche”

Riportiamo le istruzioni dello Schema 7-bis:

“Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l’eccezione della colonna (2C).

Nella “**Colonna 2A**” è indicato il bonus di competenza dell’esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell’esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

Nella “**Colonna 2B**” è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell’esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella “**Colonna 3A**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella “**Colonna 3B**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio ed erogati nel corso dell’esercizio o erogabili.

Nella “**Colonna 3C**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell’esercizio precedente.

Nella colonna “**Altri Bonus**” sono indicati i bonus di competenza dell’esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- bonus complessivi dell’anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi.”

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Massimiliano Belingheri	Amministratore Delegato		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2020	476.396	204.170	2021-2024				
		<i>Retention bonus</i>	1.610.700	690.000	2020-2023				
		Piano 2019							215.946,30
		Piano 2018							190.045,80
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			2.087.095,58	894.169,54				405.992,10	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 5) (**)			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio Piano 2018		Piano 2019	245.464,82	105.199,21	2021-2023				93.615,01
		Piano 2018					102.885,43		
(II) Compensi da controllate e collegate Piano B (data relativa delibera)		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale			245.464,82	105.199,21			102.885,43	93.615,01	

(**) Nel personale indicato in questa categoria sono stati compresi tutti i soggetti che hanno ricoperto una carica di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione d'anno e che sono risultati effettivamente beneficiari dei trattamenti economici oggetto della tabella.

3.5 Tabelle analitiche relative alle “informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche”

Riportiamo le istruzioni dello Schema 7-bis:

“L’informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate è fornita in forma tabellare.

In particolare, è indicato, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell’esercizio precedente;
- acquistate nel corso dell’esercizio di riferimento;
- vendute nel corso dell’esercizio di riferimento;
- possedute alla fine dell’esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell’esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.”

TABELLA 1: PARTECIPAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute fino alla fine dell’esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell’esercizio in corso
Belingheri Massimiliano	Amministratore Delegato	Banca Farmafactoring S.p.A.	4.749.075,00	134.750 *	4.725.000,00 **	158.825
Persone strettamente legate a Belingheri			1.456.481	4.725.000		6.181.481
Federico Fornari Luswergh	Amministratore	Banca Farmafactoring S.p.A.	3.800	0	0	3.800

* Di cui 31.451 ricevute a titolo di MBO, e 103.299 a titolo di *retention bonus*.

** Vendute a Scalve S.à r.l. (persona strettamente legata a Massimiliano Belingheri, ai sensi dell’art. 3 del Regolamento UE n° 596/2014).

TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Dirigenti con responsabilità strategica (n. 5)	Banca Farmafactoring S.p.A.	537.667	70.633 (*)	198.000	414.738

(*) Di cui 10.530 ricevute a titolo di MBO.

3.6 Tabelle analitiche sul Piano di *Stock Option* (tabella n. 1, schema 7, allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999)

		QUADRO 2							
		Stock Option							
		Sezione 1							
		Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8)							
Nome e cognome o categoria (1)	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente (11)	Opzioni esercitate (13)	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio (*)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal-al)
(2) Massimiliano Belingheri	Amministratore Delegato	5/12/2016	Opzioni su azioni BFF con liquidazione fisica	1.514.000		07/4/2017 I° tranche 30/3/2018 II° tranche		Prezzo azione il 7/4/2017 = €4,7 Prezzo azione al 30/03/2018= 5,94	I° tranche 2019-2023 II° tranche 2020-2024
Note									
(3)									
Note									
(4)									
Note									
(5)									
Note									

segue

QUADRO 2

Stock Option

Sezione 1

Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8)

Nome e cognome o categoria (1)	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Opzioni relative a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari (8)						
		Data della delibera assembleare	Descrizione strumento (12)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio precedente (11)	Opzioni esercitate (13)	Data di assegnazione (10)	Prezzo di esercizio (*)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione
(6) Dirigenti con responsabilità strategiche (n.6)		5/12/2016	Opzioni su azioni BFF con liquidazione fisica	1.086.400	161.280	07/4/2017 I° tranche 30/3/2018) II° tranche 08/04/2019 III° tranche	Prezzo azione il 7/4/2017 = €4,7 Prezzo azione al 30/03/2018= 5,94 Prezzo azione il 08/04/2019 = €5,32	I° tranche 2019-2023 II° tranche 2020-2024 III° tranche 2021-2025
Note								
(7) Resto dei dipendenti		5/12/2016	Opzioni su azioni BFF con liquidazione fisica	4.119.798	942.726	07/4/2017 I° tranche 30/3/2018) II° tranche 08/04/2019 III° tranche	Prezzo azione il 7/4/2017 = €4,7 Prezzo azione al 30/03/2018= 5,94 Prezzo azione il 08/04/2019 = €5,32	I° tranche 2019-2023 II° tranche 2020-2024 III° tranche 2021-2025
Note								

QUADRO 2

Stock Option

Sezione 2

Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione:
 • del C.d.A. di proposta per l'assemblea
 • dell'Organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea
 (9)

Nome e cognome
o categoria
(1)

Carica (da indicare solo
per i soggetti riportati
nominativamente)

Data delibera
assembleare

Descrizione
strumento
(12)

Numero opzioni

Data di
assegnazione
(10)

Prezzo di
esercizio (*)

Prezzo di
mercato delle
azioni sottostanti
alla data di
assegnazione

Periodo del
possibile
esercizio
(dal-al)

(2) Massimiliano
Belingeri

Amministratore
Delegato

02 aprile 2020

Opzioni su azioni
BFF con
liquidazione fisica

1.120.000,00

29 maggio 2020

5,17

Per l'80% da aprile
2023 ad aprile 2025
Per il 20% da
ottobre 2024 ad
ottobre 2026

Note

(3)

Note

(4)

Note

(5)

Note

segue

QUADRO 2

Stock Option

Sezione 2

Opzioni di nuova assegnazione in base alla decisione:
 • del C.d.A. di proposta per l'assemblea
 • dell'Organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea
 (9)

Nome e cognome
o categoria
(1)

Carica (da indicare solo
per i soggetti riportati
nominativamente)

Data delibera
assembleare

Descrizione
strumento
(12)

Numero opzioni

Data di
assegnazione
(10)

Prezzo di
esercizio (*)

Prezzo di
mercato delle
azioni sottostanti
alla data di
assegnazione

Periodo del
possibile
esercizio
(dal-al)

(6) Dirigenti con
responsabilità
strategiche (n.5)

28 aprile 2020

Opzioni su azioni
BFF con
liquidazione fisica

820.000,00

29 maggio 2020

5,17

Per l'80% da aprile
2023 ad aprile 2025
Per il 20% da
ottobre 2024 ad
ottobre 2026

Note

(7) Resto dei dipendenti

28 aprile 2020

Opzioni su azioni
BFF con
liquidazione fisica

4.680.000

29 maggio 2020

5,17

Per il 100% da
aprile 2023 ad
aprile 2025

Note

Note alla tabella

- (1) Deve essere compilata una riga per ogni soggetto individualmente identificato e per ogni categoria considerata; per ciascun soggetto o categoria deve essere riportata una riga diversa per: i) ogni tipologia di strumento o opzione assegnato (ad es. differenti prezzi di esercizio e/o scadenze determinano differenti tipologie di opzioni); ii) ogni piano deliberato da assemblea diversa.
- (2) Indicare il nominativo dei componenti del consiglio di amministrazione o del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllate o controllanti.
- (3) Indicare il nominativo dei direttori generali dell'emittente azioni.
- (4) Indicare il nominativo delle persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni e non siano legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.
- (5) Indicare il nominativo degli altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente.
- (6) Indicare l'insieme dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente azioni, per i quali è prevista l'indicazione per categorie.
- (7) Indicare la categoria degli altri dipendenti e la categoria dei collaboratori non dipendenti. È necessario riportare diverse righe in relazione a categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati).

- (8) I dati si riferiscono agli strumenti relativi a piani approvati sulla base di:
- i. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente approva la proposta per l'assemblea e/o
 - ii. delibere assembleari precedenti la data in cui l'organo competente a decidere dà attuazione alla delega ricevuta dall'assemblea;

La tabella contiene pertanto:

- nell'ipotesi i), dati aggiornati alla data della proposta dell'organo competente per l'assemblea (in tale caso la tabella è unita al documento informativo per l'assemblea di approvazione dei piani);
 - nell'ipotesi ii), dati aggiornati alla data della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani, (in tale caso la tabella è allegata ai comunicati pubblicati a seguito della decisione dell'organo competente per l'attuazione dei piani).
- (9) I dati possono riferirsi:
- a. alla decisione del consiglio di amministrazione precedente l'assemblea, per la tabella unita al documento presentato in assemblea; in tale caso la tabella riporterà soltanto le caratteristiche eventualmente già definite dal consiglio di amministrazione;
 - b. alla decisione dell'organo competente a decidere l'attuazione del piano successivamente all'approvazione da parte dell'assemblea, nel caso di tabella unita al comunicato da pubblicare in occasione di tale ultima decisione inerente all'attuazione.

In entrambi i casi occorre segnare il corrispondente riquadro nel campo relativo alla presente nota 9. Per i dati non ancora definiti indicare nel corrispondente campo il codice "N.D." (Non disponibile).

- (10) Se la data di assegnazione è diversa dalla data in cui l'eventuale comitato per la remunerazione ha formulato la proposta con riguardo a tale assegnazione aggiungere nel campo anche la data della proposta del già menzionato comitato evidenziando la data in cui ha deliberato il CdA o altro Organo competente con il codice "CdA/Oc" e la data della proposta del comitato per le remunerazioni con il codice "CPR".
- (11) Numero di opzioni detenute alla fine dell'esercizio, ossia l'anno precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare la nuova assegnazione.
- (12) Indicare ad esempio, nel quadro 1: i) azioni della società X, ii) strumento parametrato al valore delle azioni Y, e nel quadro 2: iii) opzioni sulle azioni W con liquidazione fisica; iv) opzioni sulle azioni Z con liquidazione per contanti, ecc.
- (13) Numero di opzioni esercitate dall'inizio del piano fino alla fine dell'esercizio precedente a quello in cui l'assemblea è chiamata ad approvare un nuovo piano di *stock option*.
- (14) Per periodo di *vesting* si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.
- (*) Prezzo di esercizio determinabile in base alla formula di cui al Piano di *Stock Option* a ciascuna data di esercizio.

