

Coltiviamo i tuoi interessi.



Politiche di remunerazione e incentivazione 2017



Indice

PREMESSA E PRINCIPALI NOVITÀ	3
1 GOVERNANCE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE	4
1.2 ASSEMBLEA	4
1.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	4
1.4 COMITATO REMUNERAZIONI	4
1.5 PRINCIPALI FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE	5
Risorse Umane	5
Risk Management	6
Pianificazione strategica	6
Compliance	6
Internal Audit.....	6
2 IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	6
3 STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE	7
3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	8
3.2 COLLEGIO SINDACALE	8
3.3 PERSONALE DIPENDENTE (PIÙ RILEVANTE)	9
3.3.1 REMUNERAZIONE FISSA	9
3.3.2 REMUNERAZIONE VARIABILE	10
3.3.3 FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	12
3.3.4 COMPENSI PREVENTIVAMENTE PATTUITI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO, PATTI DI NON CONCORRENZA E BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI	12
3.4 REMUNERAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE NON RILEVANTE	12
4 MALUS E CLAWBACK	13
5 STRATEGIE DI COPERTURA PERSONALI	14
ALLEGATI	15
Allegato 1: Cancelli sottostante ai sistemi di incentivazione variabile	15
Allegato 2: Tabella sull’indicatore sintetico di performance complessivo	16
Allegato 3: Nota metodologica per la costruzione dell’indicatore sintetico di performance complessivo	



POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

PREMESSA E PRINCIPALI NOVITÀ

BCC Risparmio&Previdenza S.G.R.p.A. (nel prosieguo, la “SGR” o “Società”) è una società di gestione del risparmio istituita ai sensi dell’art. 34 D.lgs. 58/1998 (“TUF”). Essa colloca i propri prodotti (fondi comuni d’investimento, fondo pensione, gestioni individuali di portafogli) e le quote o azioni di OICR di terzi per il tramite della rete delle banche di credito cooperativo, sulla base di apposite convenzioni di collocamento.

Nello svolgimento della propria attività, la SGR è tenuta all’osservanza delle regole di condotta di cui alle normative primarie, secondarie e regolamentari in materia di servizi d’investimento.

Ciò premesso, il presente documento contiene le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottate dalla SGR per tutto il personale sulla base delle disposizioni contenute nel provvedimento congiunto emanato da Banca d’Italia e Consob il 27 ottobre 2007, “Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio”, Allegato 2 così come da ultimo modificato con atto congiunto del 27 aprile 2017 (nel seguito, il “Regolamento Congiunto”).

In particolare, il presente documento disciplina la *governance* delle politiche retributive della SGR, dettagliando ruoli e presidi inerenti all’assunzione delle relative determinazioni, descrive il processo di definizione e gli esiti del perimetro del personale più rilevante destinatario delle regole di dettaglio e definisce le strutture e le regole di attribuzione della remunerazione adottate dalla Società.

Si precisa che, ai sensi del Regolamento Congiunto, la SGR rientra nella nozione di gestore “significativo”, in quanto il patrimonio gestito è superiore a € 5 miliardi, con la conseguenza che trovano applicazione integralmente le disposizioni di cui al citato Regolamento, nei termini illustrati nei paragrafi dedicati.

Le regole di cui al presente documento si applicano a tutto il personale della SGR, ad esclusione delle regole di maggior dettaglio che si applicano al solo personale più rilevante, come precisato nei relativi paragrafi.

Tra i principali cambiamenti apportati nel corso del 2017 per la necessità di assicurare l’adeguamento dei sistemi di remunerazione e incentivazione della Società alla normativa sopra citata – in coerenza con gli indirizzi e le politiche di Gruppo - si segnala:

- la modifica statutaria per recepire i compiti attribuiti all’Assemblea dei Soci in termini di politiche di remunerazione e incentivazione, piani basati su strumenti finanziari e *golden parachute*;
- l’attribuzione al Comitato Remunerazioni di Iccrea Banca (nel seguito, “IB” o “Capogruppo”) di compiti e responsabilità specifici previsti nel Regolamento congiunto;
- la definizione del perimetro del personale più rilevante di SGR ai sensi del Regolamento Congiunto;
- la definizione dell’architettura di un sistema di incentivazione per il personale più rilevante di SGR in coerenza con le linee guida di Capogruppo e conforme alla normativa di riferimento;
- definizione di limiti specifici in termini di mensilità e importo massimo in relazione al trattamento di fine rapporto (*golden parachute*).



Per tutto ciò che non è espressamente trattato nel presente documento si fa riferimento agli indirizzi forniti dalla Capogruppo contenuti nel documento di *Politiche di remunerazione di Gruppo*, tempo per tempo vigenti.

1 GOVERNANCE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

1.2 ASSEMBLEA

L'Assemblea stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati e approva:

i) le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del restante personale;

(ii) i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari (es. stock-option);

(iii) i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

1.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica in materia di remunerazione ed incentivazione della società e assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della società e del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Esso ha anche la responsabilità finale in ordine al processo di identificazione del personale più rilevante e alle rispettive politiche. In particolare è responsabile dell'adeguatezza del processo di identificazione, della sua corretta attuazione e della formalizzazione dei relativi esiti.

Assicura, inoltre, che la politica retributiva sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e verifica che i Comitati endo-consiliari competenti siano stati adeguatamente coinvolti nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni.

1.4 COMITATO REMUNERAZIONI

Il Comitato Remunerazioni, istituito presso la Capogruppo, è titolare di funzioni consultive e propositive in materia di politiche di remunerazione e incentivazione. Il Comitato, oltre ai compiti previsti dal proprio Regolamento nell'ambito del Gruppo Iccrea, con particolare riferimento alla Società:

a) presenta al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla determinazione del trattamento economico spettante al personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione - in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente e dalla Politica in materia di Remunerazione ed Incentivazione approvata dall'Assemblea - esprimendosi anche sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione, ove prevista;



- b) ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante (*material risk takers*, MRTs), come individuato nella Politica in materia di Remunerazione ed Incentivazione adottata dalla Società;
- c) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del restante personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa, anche di carattere regolamentare tempo per tempo vigente e dalla Politica in materia di Remunerazione ed Incentivazione adottata dalla Società;
- d) vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Comitato Rischi di Iccrea Banca;
- e) si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- f) formula pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione dalla carica (cd. *Golden parachute*); valuta gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- g) fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei soci;
- h) assicura il coinvolgimento delle strutture aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- i) valuta con particolare attenzione i meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi della SGR e degli Organismi di Investimento Collettivo in Valori Mobiliari (OICVM) che gestisce e degli investitori;
- j) valuta formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, e sottoporlo anche a test retrospettivi;
- k) riesamina la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che il Consiglio di Amministrazione può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno.

Il Comitato impronta l'esercizio dei propri compiti a principi di autonomia e di indipendenza. È pertanto dotato di poteri di iniziativa nello svolgimento delle proprie attività potendo accedere alle informazioni necessarie per lo svolgimento dei compiti assegnati.

1.5 PRINCIPALI FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE

Risorse Umane

Tale funzione - centralizzata in Capogruppo - contribuisce al processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione nonché all'identificazione dei soggetti appartenenti alla Società che assumono rischi rilevanti per la SGR.



Elabora, infine, il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione della Società in conformità agli indirizzi di Capogruppo e a quanto previsto dall'Autorità di Vigilanza, da sottoporre all'approvazione degli organi competenti.

Risk Management

In stretto raccordo con la competente UO di Capogruppo cui riporta funzionalmente e con la Funzione Risorse Umane, valuta come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SGR, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi, e contribuisce altresì all'identificazione del personale più rilevante.

Previo invito, partecipa alle riunioni del Comitato Remunerazioni.

Pianificazione strategica

Tale funzione - centralizzata in Capogruppo - supporta la Funzione Risorse Umane nella definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione per gli ambiti di propria competenza. In particolare, in collaborazione con la UO Risk Management, contribuisce all'individuazione di obiettivi di performance del Gestore e/o degli OICVM eventualmente gestiti, nonché degli obiettivi individuali in coerenza con quanto definito dal Piano Industriale.

Compliance

In stretto raccordo con la competente UO di Capogruppo cui riporta funzionalmente, verifica ex ante che la politica retributiva sia coerente con la normativa vigente (norme, statuto nonché eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili) esprimendo apposito parere formalizzato, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Internal Audit

Tale funzione - centralizzata in Capogruppo - verifica ex post, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente, rappresentando le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie agli organi competenti per la successiva comunicazione all'Assemblea.

2 IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

La Società, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia, conduce il processo di valutazione volto ad identificare il "Personale più rilevante", ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICVM gestiti.

Nello specifico, ai fini dello svolgimento di tale processo è stato adottato un approccio operativo/metodologico caratterizzato dai seguenti step consequenziali:

- 1) ricognizione del personale;
- 2) valutazione della posizione individuale;
- 3) identificazione del "personale più rilevante";
- 4) eventuale esclusione motivata dal perimetro per i soggetti rientranti per il principio V (criterio quantitativo, cfr. di seguito).

I criteri applicati ai fini della valutazione della posizione individuale del personale sono coerenti con quanto previsto dalla normativa in materia e sono di seguito rappresentati:



- i) membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore, in funzione della sua struttura giuridica, quali: gli amministratori, l'amministratore delegato, i partners esecutivi e non;
- ii) direttore generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, marketing, risorse umane) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- iii) personale delle funzioni aziendali di controllo;
- iv) altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti ("altri risk takers"). Per individuare questi soggetti i gestori fissano idonei criteri di rilevanza, quali, ad esempio, l'importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale degli OICVM e dei FIA e del gestore nel suo complesso (4). A titolo esemplificativo, questa categoria potrebbe ricomprendere le persone addette alle vendite, i singoli traders e specifici desk di negoziazione.

Se la sua attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICVM e dei FIA gestiti, è incluso nella categoria di "personale più rilevante":

- v) qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate.

Nel rispetto di quanto sopra indicato sono stati individuati, per ciascuno dei criteri di cui sopra, i nominativi corrispondenti del personale della Società.

Le risultanze sono state oggetto di esame congiunto, per gli aspetti di competenza, della Funzione Risk Management e dalla Funzione Compliance della Società.

L'intero processo di identificazione del "personale più rilevante" ha consentito di graduare la disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Società.

Gli esiti del processo hanno evidenziato 20 soggetti identificati come "personale più rilevante", di cui 10 appartenenti agli organi societari e 10 tra il personale dipendente della Società.

Con riferimento alle funzioni di controllo non sono stati inclusi i soggetti responsabili delle funzioni Internal Audit e Risorse Umane in quanto ad oggi risultano centralizzate in Capogruppo.

3 STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

Si considerano quali componenti della remunerazione fissa gli emolumenti deliberati dall'Assemblea di BCC R&P a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, eventuali gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, la retribuzione annua lorda riconosciuta al personale dipendente della Società e i beni in natura (fringe benefits), corrisposti in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi.

Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance del gestore o degli OICVM, comunque misurata, o da altri parametri, compresi eventuali *carried interest*, benefici pensionistici discrezionali e trattamenti di fine rapporto accordati su base individuale. Sono esclusi dalla nozione di remunerazione variabile il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e i pagamenti



o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La politica di remunerazione dell'organo consiliare è coerente con gli indirizzi di Capogruppo.

I consiglieri non esecutivi:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea, di un gettone di presenza e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni, in conformità con la regolamentazione di tempo in tempo vigente;
- non sono destinatari di remunerazione variabile;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dal Consiglio di Amministrazione su mandato dell'Assemblea.

La politica di remunerazione adottata per i consiglieri esecutivi non differisce da quella prevista per i consiglieri non esecutivi.

L'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisce ai sensi dell'art. 2389 c.c., la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità attribuite.

3.2 COLLEGIO SINDACALE

Nell'ambito della struttura di governo societario adottata dalla Società l'organo che ricopre il ruolo di Organo con Funzioni di Controllo (OFC) è il Collegio Sindacale.

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea, di un gettone di presenza e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni, in conformità con la regolamentazione di tempo in tempo vigente;
- non sono destinatari di remunerazione variabile;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dal Consiglio di Amministrazione su mandato dell'Assemblea.

I compensi sono commisurati all'attività e all'impegno profuso, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo e tenendo conto, altresì, dell'importanza del ruolo ricoperto e delle relative responsabilità.

Di seguito le tabelle sui compensi previsti da politica retributiva, espressi in Euro:



BCC RISPARMIO&PREVIDENZA SGR SPA

(2017-2019)

CdA/CS	Importo	Incarichi Particolari	Importo	Altri Incarichi	Importo
Consigliere di Amministrazione	5.000	Presidente	90.000	Organismo di Vigilanza 231	funzione affidata al Collegio Sindacale
Presidente Collegio Sindacale	40.000	Vice Presidente	30.000		
Sindaco effettivo	20.000	Consigliere Indipendente	35.000		
Gettone di presenza	400	Consigliere con deleghe	35.000		

3.3 PERSONALE DIPENDENTE (PIÙ RILEVANTE)

Il trattamento economico del personale dipendente più rilevante è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Remunerazioni, in coerenza con gli indirizzi di Gruppo.

La politica di remunerazione e incentivazione tiene conto delle competenze tecniche e conoscenze, complessità del processo decisionale, grado di discrezionalità nell'azione amministrativa, sistema di deleghe e impatto sui risultati per comparare in modo oggettivo la complessità delle differenti funzioni, al fine di porre le basi per una razionale e bilanciata struttura delle retribuzioni.

3.3.1 REMUNERAZIONE FISSA

Una parte del trattamento economico applicato è di carattere strutturale, cioè non correlato a specifici risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti.

La retribuzione strutturale comprende la Retribuzione Annua Lorda (RAL) e i benefit, in particolare:

- **Retribuzione Annua Lorda:** comprende quanto previsto dal Contratto Nazionale, dal Contratto Integrativo Aziendale (CIA) e da eventuali 'ad personam'.
- **Benefit:** sono forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il personale o a compensarlo di eventuali disagi. I benefit attualmente utilizzati possono comprendere, in coerenza con la normativa interna tempo per tempo vigente, la concessione dell'alloggio e dell'autovettura.



3.3.2 REMUNERAZIONE VARIABILE

La Società ha adottato sistemi di incentivazione variabile al fine di stimolare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con il piano strategico aziendale e con la politica di rischio, in una prospettiva di stabilità/effettività dei risultati a medio-lungo termine.

Sono indicati di seguito i criteri e l'architettura del sistema in essere.

- Ammontare: il rapporto tra la componente variabile e quella fissa è opportunamente bilanciato e valutato in relazione alle caratteristiche delle diverse categorie di personale a cui è riconosciuta la possibilità di accedere alla remunerazione variabile. Il sistema di incentivazione formalizzato (*Management by Objectives* – “MBO”) prevede l'assegnazione di una componente variabile pari al massimo al 25% della retribuzione annua lorda.
- Valutazione della performance: la scheda obiettivi assegnata a ciascun destinatario è legata a parametri di performance del Gestore e/o degli OICVM eventualmente gestiti, in coerenza con quanto definito dal Piano Industriale della Società. L'effettiva erogazione (eventualmente effettuata a giugno/luglio dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato) è subordinata al raggiungimento congiunto oltreché degli obiettivi cancello di Gruppo anche di un indicatore cancello aziendale:
 1. Obiettivi cancello, rappresentativi di specifici indicatori che tengono in considerazione i livelli di patrimonializzazione, liquidità e creazione di valore corretta per il rischio a livello di Gruppo e un obiettivo cancello aziendale, definito per assicurare il mantenimento dei livelli di risorse patrimoniali e di liquidità necessari a garantire la sostenibilità del sistema di incentivazione (cfr. Allegato I).

Gli obiettivi cancello di Gruppo sono definiti da Iccrea Banca e l'obiettivo cancello aziendale, sotto la responsabilità dei deputati organi e funzioni aziendali, è individuato dal Risk Management di BCC R&P, in collaborazione con le competenti funzioni di Capogruppo, e sottoposti dalla Direzione Generale della Società alla deliberazione degli organi competenti.

Tali cancelli si applicano anche alle funzioni di controllo di BCC R&P, così come autorizzato dalla normativa di settore.

Ogni erogazione di remunerazione variabile, sia *up front* che *deferred*, sarà vincolata all'apertura di tutti i cancelli di anno in anno definiti, nonché alla sussistenza di un utile lordo positivo a livello di Gruppo (cfr. Tabella a pag. 11), decadendo anche la parte *up front* non vi sarà nulla da differire nel medio-lungo termine e non vi saranno pagamenti di componenti differite di anni precedenti.

2. Obiettivi individuali, misurati attraverso lo strumento della scheda obiettivo. Al fine di garantire un adeguato livello di selettività del sistema è stato posto un cancello a livello individuale rappresentato dalla soglia minima di consuntivazione degli obiettivi assegnati pari almeno al 65% del *target*. Solo se tale soglia è raggiunta e superata si attiva l'erogazione dell'incentivo. Il sistema non prevede effetti di *over-performance*.

Il processo di attribuzione degli obiettivi, per il personale destinatario del sistema MBO, così come la misurazione degli stessi e la loro erogazione, si avvale di processi formalizzati, supportati da documentazione e/o strumenti informatici, che ne consentano tracciabilità e riscontro.

- Erogazione:



Le modalità di erogazione del sistema di incentivazione – in coerenza con gli indirizzi di Gruppo - variano in base all'ammontare dell'incentivo maturato:

- **per i ruoli più rilevanti (MRTs), con una retribuzione variabile al di sotto o uguale a €50.000** (cosiddetta “soglia di materialità”) il bonus viene erogato interamente in *cash up front* se i cancelli, nel momento dell'erogazione, si sono attivati;
- **per i ruoli più rilevanti (MRTs), con una retribuzione variabile superiore a €50.000**, il 40% dell'incentivo di breve termine viene erogato *up front* (50% in *cash* e 50% in strumenti il cui valore riflette il livello di performance dei fondi gestiti dalla Società corretta per il rischio con un periodo di indisponibilità pari a 2 anni) se i cancelli, nel momento dell'erogazione, si sono attivati; il restante 60% è soggetto a sistemi di pagamento differito con un orizzonte temporale triennale (50% in *cash* e 50% in strumenti il cui valore riflette il livello di performance dei fondi gestiti dalla Società corretta per il rischio con un periodo di indisponibilità pari a 1 anno) a condizione che nel momento dell'erogazione, i cancelli si siano attivati. Pertanto l'attribuzione dell'incentivo si completa trascorsi 3 anni (4 considerando la indisponibilità dell'ultima quota differita) in modo che la remunerazione possa tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti (*cf.* Allegato 2).

2017	2018	2019	2020	2021	2022
Inizio piano	Up Front 40%			Deferred 60%	
	• Cash 50%			• Cash 50%	
	• Strumenti 50%		Strumenti Up Front	• Strumenti 50%	Strumenti deferred

La durata dei periodi di *retention* e di differimento è stata definita - nei limiti dei dettami normativi – in coerenza con gli indirizzi di Gruppo, la strategia di business della Società e il profilo di rischio, tenendo anche in considerazione l'entità della politica di variabile in uso.

Il riconoscimento della componente sia *up front* che differita e delle relative quote soggette a indisponibilità (*retention*) è subordinato oltre a quanto già esplicitato, anche alla permanenza nel Gruppo del beneficiario, nonché al fatto che non si siano verificati, nel periodo di riferimento, fatti o eventi - riconducibili all'operato del dipendente - che abbiano causato pregiudizio alla Società e/o al Gruppo (i suddetti casi provocano quindi la decadenza di ogni diritto maturato, si veda il paragrafo su *malus* e *claw-back*).

Non vengono corrisposti interessi sugli strumenti finanziari eventualmente adottati.

Non è prevista la corresponsione di remunerazione variabile garantita e di eventuali bonus d'ingresso. Laddove, in casi eccezionali, venissero riconosciute tali forme di retribuzione la Società - in accordo con la Capogruppo - garantirà il rispetto delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Al personale più rilevante della Società identificato come MRT anche a livello di GBI, si applicano tutte le regole tempo per tempo vigenti ai sensi della Circolare n. 285/2013, fatto salvo l'obbligo di utilizzare gli strumenti previsti dal Regolamento congiunto per almeno il 50% della componente variabile.



3.3.3 FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO

Con riferimento alle funzioni aziendali di controllo, la Società adotta meccanismi di incentivazione in linea con gli indirizzi di Capogruppo.

Gli obiettivi individuati per l'attribuzione delle erogazioni legate al sistema incentivante, come sopra descritto, hanno caratteristiche esclusivamente qualitative e sono:

- coerenti con i compiti assegnati;
- indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo;
- indipendenti dai connessi risultati economici.

L'incentivazione variabile massima per il personale delle Funzioni di Controllo è pari al 20% della RAL, in linea con gli indirizzi di Capogruppo.

Per i responsabili delle Funzioni di Controllo, l'assegnazione degli obiettivi e la verifica del loro conseguimento è sottoposta al parere del Comitato Rischi.

Eventuali ruoli appartenenti alla categoria del Personale più rilevante, non coinvolti nei sistemi incentivanti formalizzati, sono destinatari del sistema previsto per il restante personale, fermo restando le regole di maggior dettaglio previste dalla normativa.

In accordo con la Capogruppo, possono essere inoltre riconosciuti interventi di natura gestionale di carattere eccezionale, sia sulla parte fissa che variabile, se opportunamente motivati, con previo coinvolgimento delle funzioni/organi competenti.

3.3.4 COMPENSI PREVENTIVAMENTE PATTUITI IN CASO DI CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO, PATTI DI NON CONCORRENZA E BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI

Il pagamento di compensi della suddetta fattispecie al personale più rilevante è assoggettato ai requisiti richiesti dal Regolamento Congiunto (es.: differimento, periodi di indisponibilità, *malus* e *claw-back*).

La Società ha determinato in coerenza con gli indirizzi di Gruppo i seguenti limiti massimi ai compensi preventivamente pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (*golden parachute*):

- numero massimo di mensilità (di sola remunerazione fissa): 24;
- ammontare massimo attribuibile: € 500.000.

La Società ad oggi non offre benefici pensionistici discrezionali e/o patti di non concorrenza ad alcuna categoria di personale, tuttavia ove fossero introdotti per il personale più rilevante, verrebbe assicurato il rispetto dei requisiti e dei limiti normativi, tempo per tempo vigenti.

3.4 REMUNERAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE NON RILEVANTE

Le retribuzioni sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali e Artigiane, nonché del contratto di secondo livello (CIA) tempo per tempo vigente.

Retribuzione Fissa



Una parte del trattamento economico applicato è di carattere strutturale, cioè non correlato a specifici risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti.

La retribuzione strutturale comprende la Retribuzione Annua Lorda (RAL) e i benefit, in particolare:

- Retribuzione Annua Lorda: comprende quanto previsto dal Contratto Nazionale, dal Contratto integrativo aziendale e da eventuali 'ad personam'.
- Benefit: sono forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il personale o a compensarlo di eventuali disagi. I benefit attualmente utilizzati possono comprendere la concessione dell'alloggio e dell'autovettura, o altre forme in coerenza con la normativa interna tempo per tempo vigente.

Gli interventi di politica retributiva con impatto sulla parte strutturale della retribuzione nonché l'eventuale assegnazione di auto aziendali, vengono effettuati di norma a fine anno, con decorrenza a gennaio dell'anno successivo.

Sistema incentivante annuale

Sono indicati di seguito i criteri e l'architettura dei sistemi in essere.

- Strumenti

Il sistema incentivante annuale presenta le seguenti fattispecie:

- A. Interventi a favore di dipendenti destinatari di sistemi formalizzati (MBO) e appartenenti al personale individuato sulla base di criteri di rilevanza organizzativa della posizione e/o del livello di riporto rispetto alla Direzione Generale della Società. Ovviamente, si applicano le stesse regole del sistema MBO previsto per gli MRTs.
 - B. Incentivazione per gli ulteriori dipendenti non inclusi in un sistema formalizzato, per i quali l'entità delle eventuali erogazioni una tantum (UT) è stabilita nell'ambito di un *bonus pool* approvato di anno in anno dagli organi deliberanti, nel rispetto delle linee guida fornite dalla Capogruppo. Il premio è allocato sulle diverse funzioni/risorse – per il perseguimento di un costante miglioramento – anche in base alle valutazioni delle prestazioni quali/quantitative della singola risorsa effettuate dal superiore gerarchico in coerenza con le indicazioni fornite dalla Funzione Risorse Umane della Capogruppo. L'eventuale erogazione della componente UT avviene in concomitanza con gli MBO (mese di giugno/luglio dell'anno successivo a quello di competenza), a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato. In ogni caso la parte variabile delle retribuzioni o qualsiasi altra forma premiale verrà erogata a fronte di un utile lordo positivo a livello consolidato. I risultati devono essere tali da garantire anche il pagamento delle suddette erogazioni.
- Ammontare: la componente variabile può raggiungere al massimo il 20% della RAL, anche in funzione dell'esistenza di pattuizioni individuali nel tempo intervenute.

Resta in ogni caso inteso che i sistemi incentivanti devono risultare oggettivi e trasparenti e sottoposti alla preventiva autorizzazione degli organi competenti sia nella misura che nei criteri di assegnazione.

4 MALUS E CLAWBACK

La componente variabile (sia *up front* che differita) è soggetta a meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw-back*) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi, i livelli patrimoniali e la liquidità, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Tali meccanismi possono condurre quindi a una riduzione, anche significativa, o



all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi.

In analogia con quanto previsto per la Capogruppo, sono soggetti a *claw-back* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il gestore;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 13 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 6, commi 2-octies e 2-novies (nullità di clausole contrattuali non conformi e limiti alle deliberazioni in conflitto di interessi), del TUF, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore.

In analogia con quanto previsto per la Capogruppo, sono soggetti a meccanismi di *malus* gli incentivi ancora da corrispondere nei casi previsti dalle fattispecie di cui al punto precedente oltre che in considerazione della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti dal gestore, dalla persona e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Società.

L'erogazione di ogni forma di remunerazione variabile è subordinata al rispetto dei livelli minimi di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio tempo per tempo vigenti e ad un utile consolidato positivo al netto del costo dei sistemi premiali.

Tuttavia, nel caso in cui il Gruppo non abbia raggiunto un utile lordo consolidato positivo, ma siano rispettati i requisiti prudenziali tempo per tempo vigenti, è possibile riconoscere forme premiali a risorse particolarmente meritevoli a fronte di un utile lordo positivo comunque migliorativo rispetto all'anno precedente della società e previo parere degli organi competenti della Capogruppo. Restano in ogni caso esclusi da tale previsione i titolari di sistemi incentivanti formalizzati (MBO).

5 STRATEGIE DI COPERTURA PERSONALI

È fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulle retribuzioni o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi retributivi (ulteriori rispetto ai sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale già previsti dal CCNL).



ALLEGATI

Allegato 1: Cancelli sottostante ai sistemi di incentivazione variabile

INDICATORI DI GRUPPO:

UTILE LORDO/RWA=
$$\frac{\text{Utile lordo (VOCE 280 CE consolidato - VOCE 110 CE consolidato)}}{\text{Attività di rischio ponderate (Bilancio - Parte F, TAB. 2.3.B - C1)}}$$

CET 1 RATIO*=
$$\frac{\text{Strumenti di capitale di classe 1 (Tier 1) - Bilancio parte f, tab. 2.2, b}}{\text{Attività di rischio ponderate (Bilancio - Parte F, TAB. 2.3.B - C1)}}$$

NSFR* Matrice consolidata (BASE 1, SEZ. 4.7.4 e 4.7.5): forme tecniche da 34372 a 34378

SOFF + I.P. (NETTI)/CET 1=
$$\frac{\text{Totale sofferenze e inadempienze probabili* (valori netti contabili) - Bilancio, parte E Sez. 1 tab A.1.1}}{\text{Strumenti di capitale di classe 1 (Tier 1) - Bilancio - parte f, tab. 2.2, B)}}$$

INDICATORE AZIENDALE:

$$\frac{\text{Patrimonio di base}}{\text{Requisiti di capitale}} = \frac{\text{Patrimonio di base}}{[\text{max[Requisito relativo alla massa gestita; Requisito altri rischi]} + \text{Requisito fondi pensione con garanzia di restituzione del capitale}]}$$

Le informazioni sono rappresentate nella Parte D - Altre Informazioni - Paragrafo 4.2 del Bilancio Annuale della Società.

**Allegato 2: Tabella sull'indicatore sintetico di performance complessivo**

In funzione dell'indicatore sintetico di performance determinato, l'importo assegnato degli strumenti finanziari – comunque riconosciuti in termini monetari – potrà incrementarsi, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, fino ad un massimo prestabilito del 20% o ridursi fino all'azzeramento secondo i criteri definiti nel seguente schema di funzionamento:

Indicatore sintetico di performance complessivo	Variazione importo assegnato
5	120%
4	110%
3	100%
2	60%
1	0%



Allegato 3: Nota metodologica per la costruzione dell'indicatore sintetico di performance complessivo

Ai fini della determinazione dell'indicatore sintetico di performance complessivo, funzionale alla determinazione dell'ammontare di retribuzione variabile da erogare in strumenti finanziari, è utilizzato un processo metodologico articolato in più fasi di cui si fornisce di seguito una descrizione.

1. Determinazione dell'indicatore sintetico di performance relativo ai fondi del "Sistema BCC"

Perimetro dei fondi: sono presi in considerazione tutti e soli i fondi gestiti dalla Società che, alla data di rilevazione, ai fini del calcolo dello *Sharpe Ratio*, presentano una profondità storica dei dati pari o superiore ai 3 anni.

Sharpe Ratio del singolo fondo: Per ciascun fondo BCC selezionato è calcolato lo *Sharpe Ratio* come di seguito indicato:

$$I_{Sharpe} = \frac{\bar{R} - \bar{R}_f}{\sigma}$$

dove:

\bar{R} = Rendimento medio del fondo nel periodo considerato

\bar{R}_f = Rendimento medio dell'asset privo di rischio

σ = deviazione standard dei rendimenti del fondo nel periodo considerato

Identificazione dei Peer Group: per ciascun fondo si identifica un Peer Group, composto da 5 fondi selezionati dall'Area Investimenti e ritenuti omogenei per rischiosità e politica di investimento, da utilizzare come benchmark al fine di valutare lo *Sharpe Ratio* di ciascun fondo in termini relativi.

Analisi di benchmark del singolo fondo: per ciascun fondo si calcola l'indicatore *T* come di seguito indicato:

$$T = I_{Sharpe \text{ Fondo}} - I_{Sharpe \text{ Peer Group}}$$

Score di performance del singolo fondo: a tutti i fondi rientranti nel perimetro di analisi, è associato uno score sintetico di performance sulla base della seguente tabella:

Score sintetico di performance relativo ai fondi del "Sistema BCC"	Livello indicatore (T)
5	$T > 1$
4	$0,2 < T \leq 1$
3	$-0,2 < T \leq 0,2$
2	$-1 < T \leq -0,2$
1	$T \leq -1$

dove 1 rappresenta l'*under-performance* e 5 rappresenta l'*over-performance* del fondo rispetto al Peer Group.

Indicatore sintetico di performance fondi del "Sistema BCC": si calcola come media degli score di performance dei singoli fondi (calcolati al punto precedente) ponderata per le relative masse gestite (al valore risultante si applicano le consuete regole di arrotondamento (es.: 3,49 → 3, 3,51 → 4)).



2. Determinazione dell'indicatore sintetico di performance relativo ai fondi a cedola a orizzonte temporale predefinito

Perimetro dei fondi: sono presi in considerazione tutti e soli i fondi gestiti dalla Società che sono scaduti nel corso dei 365 giorni precedenti alla data di rilevazione.

Indicatore di performance del singolo fondo: si calcola l'indicatore T_1 per ciascun fondo come di seguito indicato:

$$T_1 = (\text{Rendimento medio annuo composto fondo}) - (\text{Rendimento atteso annuo})$$

Score di performance del singolo fondo: a tutti i fondi rientranti nel perimetro di analisi, è associato uno score sintetico di performance sulla base della seguente tabella:

Score sintetico di performance dei ai fondi a cedola a orizzonte temporale predefinito	Livello indicatore (T_1)
5	$T_1 > 2\%$
4	$0,5\% < T_1 \leq 2\%$
3	$-0,5\% < T_1 \leq 0,5\%$
2	$-2\% < T_1 \leq -0,5\%$
1	$T_1 \leq -2\%$

Indicatore sintetico di performance fondi a cedola: si calcola come media degli score di performance dei singoli fondi (calcolati al punto precedente) ponderata per le relative masse gestite (al valore risultante si applicano le consuete regole di arrotondamento (es.: 3,49 \rightarrow 3, 3,51 \rightarrow 4)).



3. Indicatore sintetico di performance complessivo

Gli indici sintetici rivenienti dai punti 1. e 2. sono condensati in un indicatore di performance complessivo sulla base della media dell'indicatore sintetico di performance dei fondi "Sistema BCC" e dell'indicatore sintetico di performance dei fondi a cedola ponderata per le relative masse gestite. L'indicatore così determinato rappresenta la variabile rispetto a cui viene parametrizzata la retribuzione variabile da erogare in strumenti finanziari, secondo le percentuali rappresentate nell'*Allegato 2* di seguito riportata.

Indicatore sintetico di performance complessivo	Variazione importo assegnato
5	120%
4	110%
3	100%
2	60%
1	0%