Banca Sviluppo

Gruppo bancario Iccrea

Radici al futuro.



Politiche di remunerazione e incentivazione 2017

BCC CREDITO COOPERATIVO

Indice

SEZIONE 1 3
PREMESSA E CONTESTO DI RIFERIMENTO 3
IL QUADRO NORMATIVO E LE PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE 3
MISSION AZIENDALE E OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 4
GOVERNANCE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE 5
Assemblea 5
Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di supervisione strategica 5
Comitato Remunerazioni 5
Comitato Rischi 7
Risorse Umane 7
RISK – Management – (Risk Integration & Capital Adequacy) 7
Pianificazione strategica 7
Compliance 7
Internal Audit 7
Segreteria degli Organi Statutari 8
IDENTIFICAZIONE DEI RUOLI PIÙ RILEVANTI (*MRTs*) 8
STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE 8
Consiglio di Amministrazione 9
Collegio Sindacale 9
Personale dipendente (più rilevante) 12
Personale delle Funzioni di Controllo (MRTs) 15
Compensi preventivamente pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, patti di non concorrenza e benefici pensionistici discrezionali 16
LA REMUNERAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE NON *MRTs* 16
MALUS E CLAW-BACK 18
STRATEGIE DI COPERTURA PERSONALI 19
SEZIONE 2 20
INFORMATIVA QUANTITATIVA 20
ALLEGATI 23
Allegato 1: Cancelli sottostanti ai sistemi di incentivazione variabile 24
Allegato 2: Tabella sul Rating 25

SEZIONE 1

PREMESSA E CONTESTO DI RIFERIMENTO

Le vigenti "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" della Banca d'Italia - VII aggiornamento del 18 novembre 2014 alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - prevedono che la società Capogruppo di un Gruppo Bancario, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisca una politica di remunerazione del Gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti. Le politiche retributive di cui al presente documento si applicano alle società rientranti all'interno del perimetro del Gruppo Bancario Iccrea che sono responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

Dal 1 ottobre 2016, per effetto della fusione per incorporazione di Iccrea Holding in Iccrea Banca SpA, quest'ultima (di seguito anche "Iccrea Banca" ovvero la "Capogruppo"), ha assunto il ruolo di Capogruppo del Gruppo Bancario Iccrea (di seguito "Gruppo" o "GBI") e si è dotata di un nuovo assetto di Corporate Governance[1] con lo scopo di garantire l'efficienza del modello di governo e la costante condivisione degli obiettivi per la realizzazione del disegno imprenditoriale unitario del Gruppo.

Inoltre, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza e al fine di favorire la semplificazione operativa, nella sola Capogruppo il Consiglio di Amministrazione ha istituito, al proprio interno, il Comitato Esecutivo, il Comitato Remunerazioni, il Comitato Nomine e il Comitato Rischi.

L'Assemblea della Capogruppo, come previsto dalla normativa di riferimento e recepito nel Regolamento di Corporate Governance[2], approva ogni anno uno specifico documento contenente le **"POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO ICCREA"** (di seguito le "Politiche") coerente con la prudente gestione del rischio e con gli obiettivi di lungo periodo, anche disponendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili a breve e medio-lungo termine della remunerazione.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, infatti, possono favorire la competitività e il governo delle Istituzioni Finanziarie, attraendo e mantenendo nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

I principi della politica retributiva sono applicabili in tutta l'organizzazione del Gruppo Iccrea; una volta approvata dall'Assemblea ordinaria della Capogruppo, la politica retributiva viene formalmente adottata dagli organi competenti delle società del Gruppo Iccrea e sottoposta all'approvazione delle Assemblee delle Banche.

IL QUADRO NORMATIVO E LE PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE

Le remunerazioni e i sistemi di incentivazione negli ultimi anni sono stati trattati con crescente attenzione sia dagli organismi internazionali[3] che dai regolatori nazionali. In particolare, a partire dal 2008, le Autorità competenti hanno mostrato una sempre maggiore sensibilità alle remunerazioni del personale, con particolare riferimento alla componente variabile e ai ruoli più rilevanti (*Material Risk Takers - MRTs*), al fine di garantire la coerenza tra l'assetto retributivo e i livelli di patrimonializzazione, di liquidità, i profili di rischio e gli obiettivi di medio/lungo periodo delle Aziende.

---

[1] Il nuovo assetto, con i relativi Regolamenti che costituiscono il corpus normativo della Governance stessa, è stato approvato dal CdA di Iccrea Banca del 04 ottobre 2016.

[2] Tale Regolamento costituisce il Progetto di Governo societario ed il Regolamento di Direzione e Coordinamento del Gruppo.

[3] *Financial Stability Board*, European Banking Authority, Commissione Europea, Parlamento Europeo, *European Security and Markets Authority*.

Ciò ha comportato, nel tempo, una copiosa serie di interventi normativi, tra i quali si segnalano:

- Banca d'Italia, Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di cui al Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (VII aggiornamento del 18 novembre 2014).
- Regolamento Delegato (UE) della Commissione del 4 marzo 2014 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 per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.
- Banca d'Italia e Consob – giugno 2013 – Attuazione degli orientamenti dell'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID).
- Orientamenti EBA/2015/22 su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013.
- Modifiche al Regolamento congiunto Banca d'Italia - Consob - Sistemi di remunerazione per il settore del risparmio gestito - in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio del 27 aprile 2017.

In tale contesto, il Gruppo Bancario Iccrea, in merito supportato da primarie società di consulenza indipendenti, ha applicato alle proprie Politiche retributive per il 2017 le normative ad oggi vigenti e ha ridefinito il perimetro del personale più rilevante "*MRTs*" in coerenza con quanto richiesto dall'EBA.

In sintesi, i principali cambiamenti da segnalare fanno riferimento:

- alla formalizzazione di una "Politica di Gruppo sulle clausole di *claw-back*"[4];
- alla mappatura del perimetro dei *Material Risk Takers* (*MRTs*) in coerenza con le variazioni organizzative intervenute a livello di Gruppo, in particolare per le modifiche di *governance* di alcune funzioni, ivi incluso l'accentramento delle stesse in Capogruppo;
- al supporto fornito a BCC Risparmio & Previdenza nella predisposizione di un proprio documento di politiche di remunerazione e incentivazione conforme alla normativa di settore di recente emanazione;
- all'attribuzione al Comitato Remunerazioni di Capogruppo di compiti e responsabilità specifici previsti dal Regolamento Congiunto per BCC R&P;
- alla rappresentazione dei dati di *disclosure* relativi alle società appartenenti al perimetro del Gruppo Bancario Iccrea.

MISSION AZIENDALE E OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

La *mission* delle Società del Gruppo Bancario Iccrea è di supportare l'operatività delle Banche di Credito Cooperativo e Casse Rurali e soddisfare le esigenze della loro clientela, imprese e privati, con un sistema integrato di prodotti e servizi.

Di conseguenza, con la politica retributiva, le singole Aziende del GBI si propongono di:

- assicurare continuità nella partecipazione impegnata degli Amministratori, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo, garantendo un livello di professionalità adeguato alla complessità operativa e dimensionale;
- promuovere il raggiungimento di obiettivi dimensionali, di contenimento del rischio, di miglioramento organizzativo e, quindi, dell'insieme dei risultati previsti dalla Strategia di Gruppo di lungo periodo;
- assicurare la partecipazione attiva dei ruoli più rilevanti (*MRTs*) e del restante personale del Gruppo al perseguimento degli obiettivi economico-patrimoniali e commerciali, in linea con i profili di rischio definiti.

[4] La Politica di Gruppo sulle clausole di claw-back è stata emanata con OD 12/2017 del 20/2/2017 e trasmessa alle società del Gruppo con direttiva n. 39 del 20/02/2017.

Nelle seguenti pagine si illustrano i meccanismi messi in atto dal Gruppo al fine di perseguire la mission e gli obiettivi sopra dichiarati.

GOVERNANCE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

Di seguito viene descritta la *governance* delle Politiche di remunerazione all'interno del GBI, conforme alla normativa di riferimento[5]. In particolare, vengono rappresentate le principali responsabilità in capo ai vari organi e funzioni aziendali della Capogruppo in relazione alle Politiche.

Assemblea

L'Assemblea stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati e approva le Politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, insieme ai piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Oltre a ciò, l'Assemblea fissa 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.

Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di supervisione strategica

Propone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica in materia di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo.

Approva i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive 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 dei ruoli più rilevanti (*MRTs*) e alle rispettive politiche. In particolare è responsabile dell'adeguatezza del processo di identificazione, della sua corretta attuazione e della formalizzazione dei relativi esiti.

Oltre a ciò assicura, che la politica retributiva sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che i Comitati endo-consiliari e le competenti funzioni aziendali (tra cui gestione dei rischi, compliance, risorse umane, pianificazione strategica) siano adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

Comitato Remunerazioni

Il Comitato è titolare di funzioni consultive e propositive in materia di politiche di remunerazione e incentivazione. In particolare il Comitato:

a) assicura che la politica di remunerazione ed incentivazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
b) 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

[5] Circolare 285 Banca d'Italia Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II.



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;

c) presenta al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla determinazione del trattamento economico spettante agli Amministratori, ai Direttori Generali e ai Dirigenti delle società controllate;
d) 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 dal Gruppo;
e) 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 dal Gruppo;
f) vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Comitato Rischi;
g) collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione ed in particolare con il Comitato Rischi, incaricato di verificare che gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione siano coerenti con il RAF/RAS ovvero tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità;
h) 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;
i) formula pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione dalla carica (cd. *Golden parachutes*); valuta gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
j) sottopone al Consiglio di Amministrazione proposte in merito all'adozione della clausola di claw-back e, se del caso, ne cura l'effettiva attuazione;
k) fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei soci;
l) assicura il coinvolgimento delle strutture aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;

Con riferimento alle Società di Gestione del Risparmio (SGR) appartenenti al Gruppo Bancario Iccrea, il Comitato, inoltre:

m) 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 del gestore e degli Organismi di Investimento Collettivo in Valori Mobiliari (OICVM) che gestisce e degli investitori;
n) 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;
o) riesamina la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che il Consiglio di Amministrazione può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno.

In relazione ai punti sopra riportati e se previsto dalle normative di settore il Comitato svolge analoghe funzioni verso gli organi sociali delle società appartenenti al Gruppo.

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.

Il Comitato può avvalersi, per iniziativa del proprio Presidente, di esperti esterni su specifiche tematiche oggetto di analisi e ha potere di spesa nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione.



Il Comitato è attualmente composto da 3 membri indipendenti di cui un Presidente. Nel corso del 2016 il Comitato si è riunito 7 volte e i principali temi trattati hanno riguardato la remunerazione degli amministratori, la consuntivazione degli obiettivi cancello *Management by Obgectives* (di seguito anche "MBO") 2015, la modalità di funzionamento del sistema di incentivazione MBO 2016 e le relative clausole accessorie (Regolamento clausola di *claw-back*). Ad oggi, le riunioni tenute dal Comitato nel corso del 2017 sono 3.

Comitato Rischi

Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazioni, in materia di politiche retributive e sistema incentivante:

- verifica, collaborando con il Comitato Remunerazioni, che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con il RAF/RAS, con particolare riferimento alla definizione degli obiettivi per l'Alta Direzione e alla valutazione del loro raggiungimento. Con particolare riferimento ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo il Comitato contribuisce alla definizione dei relativi obiettivi e alla valutazione del loro raggiungimento per mezzo di valutazioni e pareri o formulando proposte;
- concorre al processo di identificazione del personale più rilevante (Material Risk Takers), esaminandone il risultato preventivamente alla sua approvazione, formulando proposte ed esprimendo pareri a beneficio del Consiglio.

Risorse Umane

Contribuisce al processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo nonché all'identificazione dei soggetti appartenenti al Gruppo che assumono rischi rilevanti (*MRTs*). Elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione e conforme a quanto previsto dall'Autorità di Vigilanza, da sottoporre all'approvazione degli organi competenti.

Definisce le linee guida afferenti le politiche di remunerazione ed incentivazione a livello di Gruppo in conformità a principi di equità interna/esterna e a quanto previsto dall'Autorità di Vigilanza.

RISK – Management – (Risk Integration & Capital Adequacy)

La UO *Risk Integration* & *Capital Adequacy* concorre, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane, al processo di definizione delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione del personale più rilevante, attraverso la realizzazione e manutenzione dei criteri, delle modalità e degli indicatori relativi al sistema premiante ed incentivante, assicurando la coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework)* e con le politiche di governo e di gestione dei rischi, supportando altresì le strutture di HR nell'identificazione dei "*material risk taker*".

Pianificazione strategica

La Funzione "Pianificazione e CDG" 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 di Gruppo e/o delle Società, nonché degli obiettivi individuali in coerenza con quanto definito dal Piano Industriale.

Compliance

La struttura del CCO verifica ex ante che le Politiche di Remunerazione siano coerenti con la normativa vigente esprimendo apposito parere formalizzato.

Internal Audit

La Funzione Internal Audit verifica ex post, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate, rappresentando le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie agli organi competenti per la successiva comunicazione all'Assemblea.



Segreteria degli Organi Statutari

La Funzione Segreteria degli Organi Statutari collabora con la funzione Amministrazione e la funzione Risorse Umane, per l'elaborazione dell'informativa *ex post* sui compensi da corrispondere ai membri degli Organi Sociali.

IDENTIFICAZIONE DEI RUOLI PIÙ RILEVANTI (*MRTs*)

La Capogruppo, nel rispetto delle disposizioni di vigilanza per le banche, ha condotto il processo di autovalutazione volto ad identificare altresì il "Personale più rilevante" del Gruppo ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o del Gruppo.

L'intero processo è stato coordinato dalla Funzione Risorse Umane di Capogruppo che, tra l'altro, ha assicurato la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo.

Per l'identificazione del "Personale più rilevante" è stato applicato il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604.

Nel rispetto di quanto sopra indicato, i criteri adottati per l'identificazione del "Personale più rilevante", con un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo attuale e prospettico sono:

- qualitativi, legati al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale in unità aziendali rilevanti, nelle Funzioni di controllo e staff secondo i criteri espressi nell'art. 3 Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014;
- quantitativi, sulla base della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio precedente secondo i criteri espressi nell'art. 4 Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014.

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

Le risultanze sono state oggetto di esame da parte della Compliance della Capogruppo che ha rilasciato il proprio benestare.

Gli esiti del processo hanno evidenziato 158 persone nella categoria degli *MRTs*, di cui 67 appartenenti agli organi societari e 91 al personale dipendente del Gruppo.

STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

Si considerano quali componenti della remunerazione fissa gli emolumenti deliberati dall'Assemblea 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 alla banca o ad altre società del gruppo bancario.

Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance comunque misurata, o da altri parametri, compresi eventuali 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.



Consiglio di Amministrazione

Il sistema di remunerazione degli organi consiliari del Gruppo si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia di cui al Capitolo Primo, Titolo IV, Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

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, applicabile in conformità con la regolamentazione di tempo in tempo vigente;
- non sono destinatari di remunerazione variabile a fronte del raggiungimento di risultati;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dal CdA 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 alla responsabilità attribuite.

Collegio Sindacale

Nell'ambito della struttura di governo societario adottata dal Gruppo 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 applicabile, in conformità con la regolamentazione di tempo in tempo vigente;
- non sono destinatari di remunerazione variabile a fronte del raggiungimento di risultati;
- 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:

ICCREA BANCA SPA
(2016-2018)

CdA/CS	Importo
Consigliere di Amministrazione	20.000
Presidente Collegio Sindacale	100.000
Sindaco effettivo	70.000
Gettone di presenza	400

Incarichi Particolari	Importo
Presidente	300.000
Vice Presidente vicario	100.000
Vice Presidente	70.000
Presidente Comitato Esecutivo	125.000
Membro Comitato Esecutivo	15.000
Presidente Comitato Rischi	20.000
Membro Comitato Rischi	15.000
Presidente Comitato Nomine	7.000
Membro Comitato Nomine	5.000
Presidente Comitato Remunerazioni	7.000
Membro Comitato Remunerazioni	5.000

Altri Incarichi	Importo
Organismo di Vigilanza 231	funzione affidata al Collegio Sindacale

ICCREA BANCAIMPRESA SPA
(2016-2018)

CdA/CS	Importo
Consigliere di Amministrazione	10.000
Presidente Collegio Sindacale	60.000
Sindaco effettivo	35.000
Gettone di presenza	400

Incarichi Particolari	Importo
Presidente	150.000
Vice Presidente	50.000
Consigliere con deleghe	35.000

Altri Incarichi	Importo
Organismo di Vigilanza 231	funzione affidata al Collegio Sindacale
Comitato OSC	Gettone 400

BCC LEASE SPA
(2016-2018)

CdA/CS	Importo
Consigliere di Amministrazione	-
Presidente Collegio Sindacale	25.000
Sindaco effettivo	12.500
Gettone di presenza	400

Incarichi Particolari	Importo
Presidente	40.000

Altri Incarichi	Importo
Organismo di Vigilanza 231	funzione affidata al Collegio Sindacale



BCC FACTORING SPA
(2017-2019)

CdA/CS	Importo
Consigliere di Amministrazione	-
Presidente Collegio Sindacale	25.000
Sindaco effettivo	12.500
Gettone di presenza	400

Incarichi Particolari	Importo
Presidente	40.000

Altri Incarichi	Importo
Organismo di Vigilanza 231	funzione affidata al Collegio Sindacale

BANCA SVILUPPO SPA
(2017-2019)

CdA/CS	Importo
Consigliere di Amministrazione	3.000
Presidente Collegio Sindacale	30.000
Sindaco effettivo	15.000
Gettone di presenza	400

Incarichi Particolari	Importo
Presidente	50.000
Vice Presidente	20.000

Altri Incarichi	Importo
Organismo di Vigilanza 231	funzione affidata al Collegio Sindacale
Consigliere indipendente OSC	Gettone 400

BCC CREDITOCONSUMO SPA
(2016-2018)

CdA/CS	Importo
Consigliere di Amministrazione	-
Presidente Collegio Sindacale	25.000
Sindaco effettivo	15.000
Gettone di presenza	400

Incarichi Particolari	Importo
Presidente	50.000

Altri Incarichi	Importo
Organismo di Vigilanza 231	funzione affidata al Collegio Sindacale

BCC GESTIONE CREDITI SPA
(2014-2016)

CdA/CS	Importo
Compenso fisso Consiglio di Amministrazione	-
Presidente Collegio Sindacale	20.000
Sindaco effettivo	15.000
Gettone di presenza	400

Incarichi Particolari	Importo
Presidente	50.000
Consigliere con deleghe[2]	-

Altri Incarichi	Importo
Organismo di Vigilanza 231	funzione affidata al Collegio Sindacale



La Società procederà prossimamente al rinnovo delle cariche; alla data di redazione delle tabelle l'Assemblea non è stata ancora convocata.

BCC RISPARMIO&PREVIDENZA SGR SPA (2017-2019)

CdA/CS	Importo
Consigliere di Amministrazione	5.000
Presidente Collegio Sindacale	40.000
Sindaco effettivo	20.000
Gettone di presenza	400

Incarichi Particolari	Importo
Presidente	90.000
Vice Presidente	30.000
Consigliere Indipendente	35.000
Consigliere con deleghe	35.000

Altri Incarichi	Importo
Organismo di Vigilanza 231	funzione affidata al Collegio Sindacale

BCC SOLUTIONS SPA (2016-2018 CdA – 2017-2019 CS)

CdA/CS	Importo
Consigliere di Amministrazione	-
Presidente Collegio Sindacale	40.000
Sindaco effettivo	20.000
Gettone di presenza	400

Incarichi Particolari	Importo
Presidente	50.000

Altri Incarichi	Importo
Organismo di Vigilanza 231	funzione affidata al Collegio Sindacale

BCC BENI IMMOBILI Srl (2016-2018)

A.U./S.U.	Importo
Amministratore Unico	-
Sindaco Unico	10.000

Personale dipendente (più rilevante)

Il trattamento economico del personale dipendente più rilevante (MRTs) è approvato dai Consigli di Amministrazione delle rispettive società, su proposta del Comitato Remunerazioni, in applicazione delle linee guida definite anno per anno dalla Capogruppo.

La politica di remunerazione e incentivazione delle posizioni rilevanti del GBI si basa sul sistema di analisi e valutazione delle posizioni organizzative per comparare in modo oggettivo la complessità delle differenti funzioni, al fine di porre le basi per una razionale e bilanciata struttura delle retribuzioni.

La metodologia prescelta dal GBI – gestita con il supporto di una primaria società di consulenza – si fonda su alcuni fattori tra cui competenze tecniche e conoscenze, complessità del processo decisionale, grado di discrezionalità nell'azione amministrativa, sistema di deleghe e impatto sui risultati. Questa è utilizzata per attribuire a ciascuna posizione un peso organizzativo (trasformato poi in punteggio e *grade*).



- **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 (CIA) e da eventuali '*ad personam*'. Il Gruppo si è dotato di adeguati sistemi finalizzati a monitorare il proprio posizionamento di mercato in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre banche, avvalendosi anche della collaborazione di primarie società di consulenza.

- *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.

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

- **Retribuzione variabile**

Il Gruppo ha adottato sistemi di incentivazione variabile al fine di stimolare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali e 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.

- *Perimetro di destinatari:* per la definizione del perimetro dei destinatari MBO 2017, in continuità con l'anno precedente, sono stati utilizzati criteri che tengono conto del nuovo posizionamento della struttura organizzativa e delle evidenze emerse dall'analisi di pesatura delle posizioni aziendali.

- *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 prevede l'assegnazione di una componente variabile con una media target pari al 18% della Retribuzione Annua Lorda, in ogni caso mai superiore al 45% della RAL.

- *Valutazione della performance*: la scheda obiettivi assegnata a ciascun destinatario è legata a parametri di performance della Società e/o del Gruppo, in coerenza con quanto definito direttamente dai piani industriali delle rispettive società e condivisa con le Direzioni Generali delle Aziende del Gruppo e della Capogruppo (fatte salve le competenze del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi). 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 di due importanti fattori:

    1. *Performance* di Gruppo/Obiettivi Cancello: rappresentativi della sana profittabilità del GBI misurata attraverso specifici indicatori che tengono in considerazione i livelli di patrimonializzazione, liquidità e creazione di valore corretta per il rischio a livello di Gruppo (allegato 1). Tali cancelli si applicano anche alle funzioni di controllo del GBI, così come autorizzato dalla normativa della Banca d'Italia.

       Gli obiettivi cancello, sotto la responsabilità dei deputati organi e funzioni aziendali, vengono individuati dal Risk Management (UO Risk Integration & Capital Adequacy), in collaborazione con la Funzione Risorse Umane (in conformità alla normativa vigente) e la Funzione Pianificazione



strategica, e sottoposti dalla Direzione Generale della Capogruppo alla deliberazione degli organi competenti.

I cancelli, cosi come previsto dalla normativa di vigilanza, tengono in considerazione:
- livelli di patrimonializzazione;
- liquidità;
- creazione di valore corretta per il rischio.

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. In sostanza, se anche solo uno dei cancelli non dovesse aprirsi non potranno essere più erogate le componenti variabili di competenza dell'anno di riferimento (cfr. Tabella a pag. 15), 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.

I cancelli saranno determinati in modo coerente con l'obiettivo previsto nel piano strategico maggiorato di una quota aggiuntiva pari al costo del sistema di incentivazione e di una ulteriore quota da destinare agli azionisti.

In tal modo il sistema si autofinanzia e tende a incentivare comportamenti virtuosi tesi alla sostenibilità e alla maggiore redditività del Gruppo.

2. Obiettivi individuali, misurati attraverso lo strumento della scheda obiettivo. Al fine di garantire un adeguato livello di selettività del sistema è stato introdotto un cancello a livello individuale. La suddetta soglia minima di consuntivazione degli obiettivi assegnati deve essere 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 per *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 variano in base all'ammontare dell'incentivo:

- **per i ruoli più rilevanti (*MRTs*), con una retribuzione variabile al di sotto o uguale a €50.000** (cosiddetta "soglia di materialità"[6]) il bonus viene erogato interamente in *cash up front* se i cancelli, nel momento dell'erogazione, si sono attivati. Ciò in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento triennale (vedi punto successivo) sarebbero assai poco significative, sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive percepite;

- **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 valore economico del Gruppo[7] 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

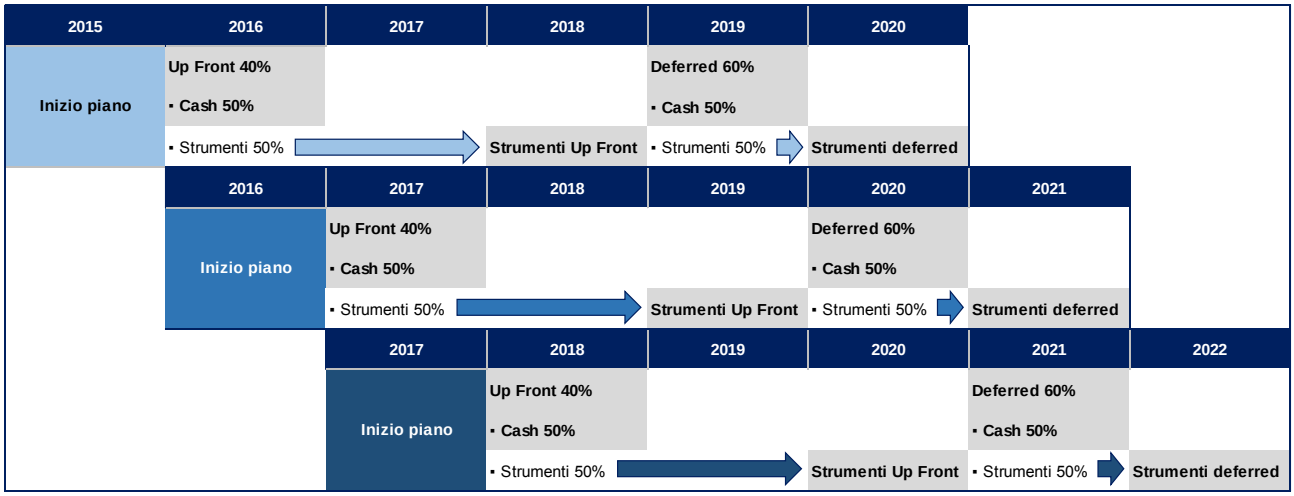
[6] Il Gruppo Bancario Iccrea ha definito nel 2015 la "soglia di materialità" relativa ai propri sistemi di incentivazione attraverso un'analisi delle relazioni sulle remunerazioni delle Banche Italiane vigilate dalla BCE. Da questo benchmark la soglia adottata dal Gruppo è in linea con la mediana di mercato.

[7] Non sono stati implementati sistemi *equity*, ma un sistema incentivante che riflette il valore economico del Gruppo, fortemente legato a indicatori corretti per il rischio, in considerazione dei seguenti fattori/specificità del Gruppo Bancario Iccrea:

- non quotazione su mercati regolamentati;
- elevato costo derivante dall'utilizzo di strumenti finanziari rispetto al relativo beneficio;
- tipologia di attività svolta ed appartenenza ad un network operativo;
- basso livello di internazionalizzazione.

differito con un orizzonte temporale triennale (50% in *cash* e 50% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo 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 l'indisponibilità dell'ultima quota differita) in modo che la remunerazione possa tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti (cfr. Allegato 2). La durata dei periodi di *retention* e di differimento è stata definita - nei limiti dei dettami normativi – in coerenza con le *best practice* di settore, la strategia di business del Gruppo e il profilo di rischio, tenendo anche in considerazione l'entità della politica di variabile in uso, la tipologia di strumenti implementati e il meccanismo di incentivazione adottato.

ESEMPLIFICAZIONE SCHEMA DELLA STRUTTURA DEL SISTEMA INCENTIVANTE DIFFERITO



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 garantirà il rispetto delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Personale delle Funzioni di Controllo (*MRTs*)

Il Gruppo adotta meccanismi di incentivazione rivolti al personale delle Funzioni di Controllo.

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, al massimo, pari al 20% della RAL.



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 degli *MRTs*, 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 di riferimento.

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.

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 sono assoggettati ai requisiti richiesti dal Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (es.: differimento, periodi di indisponibilità, *malus* e *claw-back*).

Il Gruppo ha definito i seguenti limiti massimi ai compensi preventivamente pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (*golden parachutes*):
- numero massimo di mensilità (di sola remunerazione fissa): 24;
- ammontare massimo attribuibile: € 1.000.000.

Il Gruppo 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.

LA REMUNERAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE NON *MRTs*

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*'. Il Gruppo si è dotato di adeguati sistemi finalizzati a monitorare il proprio posizionamento di mercato in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre banche, anche avvalendosi della collaborazione di primarie società di consulenza.
- *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

Una parte del trattamento economico è di carattere variabile (correlato a risultati aziendali) e destinato a gruppi omogenei di lavoratori oppure a singoli dipendenti.

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 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. 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.

La remunerazione del personale delle funzioni di controllo

Il Gruppo adotta meccanismi di incentivazione rivolti al personale delle Funzioni di Controllo.

Gli obiettivi individuati per l'attribuzione delle erogazioni legate al sistema di breve termine, 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 "a target" per il personale delle Funzioni di Controllo è, al massimo, pari al 20% della RAL.

Personale dipendente assegnato alle reti commerciali

I sistemi di incentivazione, come richiesto dal Regolatore, sono collegati sia a obiettivi di natura commerciale che a obiettivi qualitativi nel rispetto della MiFID e della disciplina sui conflitti di interessi.

Nell'implementare quindi le Politiche di remunerazione, il Gruppo adotta criteri qualitativi (come per esempio la qualità della relazione con la clientela, il numero di reclami ecc.) che incoraggiano ad agire nel migliore interesse del cliente, con una remunerazione variabile che non potrà essere superiore al 20% della retribuzione fissa.



***

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.

COLLABORAZIONI, INCARICHI PROFESSIONALI E AGENTI IN ATTIVITÀ FINANZIARIA

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione, nonché di agenzia, sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra, sono adeguatamente documentate e, comunque, proporzionate all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

Il reclutamento di questi professionisti, che operano autonomamente, è finalizzato a favorire lo sviluppo dell'attività del Gruppo in modo integrato con tutte le funzioni. Le conseguenti Politiche di remunerazione sono di norma a carattere fisso e/o di natura provvigionale, atteso che un sistema provvigionale non ha di per sé valenza incentivante.

Nel caso in cui fossero identificati soggetti rientranti nel personale più rilevante (MRTs) verrebbe assicurata l'applicazione della normativa di riferimento.

MALUS E CLAW-BACK

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.

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 Gruppo;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB (condizioni e limiti posti da Banca d'Italia per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di parti correlate) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo.

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 Gruppo, dalla persona e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità del Gruppo.

***

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 e comunque migliorativo rispetto all'anno precedente della società di appartenenza, previo parere degli organi competenti della Capogruppo. Restano in ogni caso esclusi da tale previsione i titolari di sistemi incentivanti formalizzati (MBO).



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).



SEZIONE 2

Nella presente sezione si riportano le informazioni sull'attuazione della politica retributiva per la Società Capogruppo e le Società Controllate che rientrano nel perimetro del Gruppo Bancario Iccrea, nel rispetto degli obblighi di informativa al pubblico, cosi come previsto dalla normativa di riferimento (Regolamento UE n. 575 del 2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio - CRR). I dati retributivi di seguito elencati si riferiscono al 31 dicembre 2016.

INFORMATIVA QUANTITATIVA

Tabella A
Art 450,1 comma, lett g: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività per gli MRTs

Linee di Attività	Numero Beneficiari	Remunerazione (€)
1 INVESTMENT BANKING	7	992.247
2 RETAIL BANKING	18	2.303.084
3 ASSET MANAGEMENT	2	266.391
4 FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	19	2.110.181
5 FUNZIONI AZIENDALI	41	6.217.980
6 ALTRE FUNZIONI	5	633.225

Tabella B
Art 450,1 comma, lett h I-II: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

Categorie	Numero Beneficiari	Retribuzione Fissa (€)	Retribuzione Variabile (€)	Forme della componente variabile suddivisa in:			
				Contanti (€)	Azioni (€)	Strumenti collegati alle azioni (€)	Altri strumenti (€)
1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA	57	1.838.766	-				
2 COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE	11	466.087	-				
3 ALTA DIRIGENZA	14	3.121.759	-				
4 FUNZIONI DI CONTROLLO	16	1.468.469	-				
5 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS	62	7.932.880	-				

Tabella C
art 450,1 comma, lett h III-IV: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

Categorie	Remunerazione Differita Totale (€)	Di cui		Rem. Differita riconosciuta durante l'esercizio pagata e ridotta mediante condizioni di performance (€)
		Quota attribuita (€)	Quota non attribuita (€)	
1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA	-	-	-	-
2 COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE	-	-	-	-
3 ALTA DIRIGENZA	408.247		408.247	-
4 FUNZIONI DI CONTROLLO	-	-	-	-
5 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS	38.204	-	38.204	-

Tabella D
art 450,1 comma, lett h V-VI: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

Categorie	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto				
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio (€)	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio		
			Numero Beneficiari	Importo (€)	Numero Beneficiari	Importo (€)	Importo più elevato riconosciuto per persona (€)
1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA	-		-		-		
2 COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE	-		-		-		
3 ALTA DIRIGENZA	-		-		1	800.000	800.000
4 FUNZIONI DI CONTROLLO	-		-		-		
5 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS	-		-		-		



Tabella E
art 450,1 comma, lett i: Numero di persone remunerate con un determinato importo.

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
-	≥ 1 mln EUR per esercizio
-	Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR
-	≥ 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR

Tabella F
art 450,1 comma, lett J: Informazioni sulla remunerazione complessiva.

Categorie/Nominativi		N°	Azienda	Remunerazione complessiva		
				Componente Fissa (€)	Componente variabile (€)	Totale (€)
Presidente OFSS Capogruppo	Presidente non esecutivo	1	Iccrea Banca	340.709	-	340.709
Presidenti OFSS Controllate	Presidenti non esecutivi	8	Controllate	602.069	-	602.069
Membri OFG Capogruppo	Amministratore esecutivo 1	1	Iccrea Banca	188.351	-	188.351
	Amministratore esecutivo 2	1	Iccrea Banca	61.835	-	61.835
	Amministratore esecutivo 3	1	Iccrea Banca	37.700	-	37.700
	Amministratore esecutivo 4	1	Iccrea Banca	45.600	-	45.600
	Amministratore esecutivo 5	1	Iccrea Banca	46.000	-	46.000
Membri OFG Controllate	Amministratori Esecutivi	6	Controllate	86.600	-	86.600
Direttore Generale Capogruppo	DG	1	Iccrea Banca	404.374	-	404.374
Direttori Generali Controllate	DG	7	Controllate	1.368.648	-	1.368.648
Condirettore Generale	Figura non prevista	-	-	-	-	-
Vice Direttori Generali Capogruppo	VDG	1	Iccrea Banca	275.667	-	275.667
Vice Direttori Generali Controllate	VDG	3	Controllate	566.458	-	566.458

art 450,1 comma, lett J: Informazioni sulla remunerazione complessiva (BANCA SVILUPPO)

Categorie/Nominativi		N°	Azienda	Remunerazione complessiva			
				Componente Fissa (€)	Componente variabile (€)	Totale (€)	
Presidente Consiglio di Amministrazione*	Presidente non esecutivo	0	Banca Sviluppo	-	-	-	
Membri Consiglio di Amministrazione *	Amministratori esecutivi	0	Banca Sviluppo				
	Amministratori non esecutivi	6	Banca Sviluppo	59.400		59.400	Il compenso di uno degli Amministratori non esecutivi è devoluto alla società di appartenenza in quanto dipendente
Direttore Generale	DG	1	Banca Sviluppo	216.854	-	216.854	
Condirettore Generale	Figura non prevista	-	-	-	-	-	
Vice Direttore Generale	VDG	1	Banca Sviluppo	107.969	-	107.969	

* La Banca, in coerenza con il Regolamento di Corporate Governance del Gruppo Iccrea, ha adottato il modello di amministrazione e controllo c.d. tradizionale. Il Consiglio di Amministrazione svolge le funzioni sia di supervisione strategica che di gestione della società.

ALLEGATI



Allegato 1: Cancelli sottostanti ai sistemi di incentivazione variabile

INDICATORI DI GRUPPO:

UTILE LORDO/RWA=	Utile lordo (VOCE 280 CE consolidato - VOCE 110 CE consolidato) / Attività di rischio ponderate (Bilancio - Parte F, TAB. 2.3.B - C1)
CET 1 RATIO*=	Strumenti di capitale di classe 1 (Tier 1) – Bilancio parte f, tab. 2.2, b / 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=	Totale sofferenze e inadempienze probabili* (valori netti contabili) - Bilancio, parte E Sez. 1 tab A.1.1 / Strumenti di capitale di classe 1 (Tier 1) - Bilancio - parte f, tab. 2.2, B)

Allegato 2: Tabella sul Rating

In funzione del rating assegnato al Gruppo l'importo assegnato degli strumenti finanziari – comunque riconosciuti in termini monetari non essendovi una quotazione sui mercati regolamentanti – potrà incrementarsi, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, fino ad un massimo prestabilito del 20% o ridursi fino all'azzeramento (cd. *malus*) secondo i criteri definiti nel seguente schema di funzionamento:

KPI: Fitch rating long term	Variazione Importo Assegnato
> 1 notch upgrade	Fino a 120%
Stabile (0,+1, -1)	100%
2,3 notch downgrade	80%
4,5 notch downgrade	50%
>5 notch downgrade	0%