



***POLITICHE E PRASSI DI
REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE 2018***

CREDITO FONDIARIO S.p.A.

INDICE

**Sezione I - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione
per l'anno 20183**

**Sezione II - Informativa sull'attuazione delle politiche e prassi di
remunerazione ed incentivazione dell'esercizio 2017.....42**

SEZIONE I

Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per l'anno 2018

Credito Fondiario S.p.A.

"Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"

INDICE

1.	Contesto di riferimento	6
1.1.	Premessa	6
1.2.	Inquadramento normativo	8
1.3.	Definizioni	10
1.4.	Contenuto della Policy	13
2.	Governance di Credito Fondiario	14
2.1.	Introduzione	14
2.2.	Poteri e competenze	15
2.2.1.	Assemblea	15
2.2.2.	Consiglio di Amministrazione	17
2.2.3.	Collegio Sindacale	18
2.2.4.	Funzioni di Controllo	18
2.2.5.	Chief Operating officer	20
2.2.6.	Chief Financial Officer	20
3.	Disposizioni generali in materia di remunerazione e incentivazione del Personale	21
3.1.	Destinatari della Policy	21
3.2.	Disposizioni comuni a tutto il Personale	21
3.2.1.	Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione	21
3.2.1(a)	Remunerazione fissa	23
3.2.1(b)	Remunerazione variabile o di incentivazione	24
3.2.2.	Remunerazione variabile ai fini di retention e attraction	27

3.2.3.	Benefit	28
3.2.4.	Meccanismi di malus e claw back.....	28
3.2.5.	Strategie di hedging.....	28
4.	Politica di remunerazione e incentivazione del Personale Più Rilevante.....	30
4.1.	Disposizioni comuni a tutto il Personale Più Rilevante	30
4.2.	Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale.....	33
4.2.1.	Presidente del Consiglio di Amministrazione	33
4.2.2.	Amministratore Delegato.....	34
4.2.3.	Amministratori non esecutivi	34
4.2.4.	Amministratori con incarichi dirigenziali.....	34
4.2.5.	Direttore Generale	34
4.3.	Responsabili delle Funzioni di Controllo	35
4.4.	Dirigenti.....	35
5.	Politica di remunerazione e incentivazione del Personale Dipendente.....	36
6.	Politica di remunerazione e incentivazione dei Collaboratori	37
7.	Informativa al pubblico	38

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

1.1. Premessa

Il presente documento descrive le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione (la “**Policy**”) che Credito Fondiario S.p.A. (“**Credito Fondiario**” o la “**Banca**”) ha adottato – nel rispetto della normativa in materia vigente – in conformità alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d’Italia del 17 dicembre 2013, n. 285 (la “**Circolare 285**”) in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (le “**Disposizioni di Vigilanza**”) con riferimento all’esercizio sociale 2018.

I sistemi di remunerazione e incentivazione e la coerenza degli stessi con tutti i profili di rischio delle banche, nella salvaguardia del principio della sana e prudente gestione, sono da tempo oggetto di interesse delle Autorità di Vigilanza e delle Autorità sovranazionali. Le Disposizioni di Vigilanza, in particolare, hanno dato attuazione alla direttiva 2013/36/UE (“**CRD 4**”), relativamente alle previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell’European Banking Authority (“**EBA**”) e del Financial Stability Board (“**FSB**”).

Le riflessioni svolte a livello comunitario e nazionale hanno infatti evidenziato che adeguati meccanismi di remunerazione e incentivazione degli amministratori e del *management* degli enti creditizi possono favorire la competitività e il buon governo degli stessi. In particolare, la CRD 4, reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di:

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

L'obiettivo della CRD 4 e, quindi, delle Disposizioni di Vigilanza, è quello di pervenire - nell'interesse di tutti gli stakeholders - a un sistema di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi. Tale sistema deve essere coerente con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, deve evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

Le Disposizioni di Vigilanza si integrano, inoltre, con i diversi Regulatory Technical Standards emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD 4, che hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri.

Il sistema di remunerazione e incentivazione della Banca declinato nella presente Policy si fonda sul rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari, nonché sui principi sopra illustrati.

La Policy è volta, pertanto, a illustrare le finalità perseguite da Credito Fondiario in adempimento alla vigente normativa, nonché le decisioni assunte dalla stessa in ordine ai criteri e alle modalità di determinazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Personale (come nel seguito definito).

Ai sensi del Titolo IV, Capitolo 2 della Sezione I, paragrafo 7, delle Disposizioni di Vigilanza, in applicazione del criterio di proporzionalità, ogni banca dà attuazione alla normativa in materia di remunerazioni con modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità dell'attività svolta.

In particolare, ai fini delle Disposizioni di Vigilanza, le banche sono suddivise nelle tre seguenti categorie:

- *“banche di maggiori dimensioni o complessità operative”*: le banche considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 (“RMVU”)¹;

¹ Ai sensi dell'art. 6(4) del RMVU, *“un ente creditizio o società di partecipazione finanziaria o società di partecipazione finanziaria mista non sono considerati meno significativi [...] qualora soddisfino una qualsiasi delle seguenti condizioni:*

- *“banche intermedie”*: le banche con attivo bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato comprese tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU;
- *“banche di minori dimensioni o complessità operativa”*: le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU.

Al riguardo, si segnala che Credito Fondiario appartiene alla categoria delle **banche di minori dimensioni**, ai fini dell’applicazione del criterio di proporzionalità nell’implementazione delle Disposizioni di Vigilanza avendo, alla data di bilancio del 31 dicembre 2017, un totale attivo inferiore a 3,5 miliardi di euro come banca pari a 628,7 milioni di euro ed è, pertanto, destinataria delle norme di riferimento coerentemente con le proprie caratteristiche operative, dimensionali e con l’attività svolta, nonché avendo riguardo alla tipologia ed entità dei rischi assunti.

L’obiettivo della Policy è, pertanto, quello di definire, tenuto conto di quanto sopra, i principi del sistema di remunerazione di Credito Fondiario in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi (attuali e prospettici), coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un’eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso.

1.2. Inquadramento normativo

Si indicano di seguito le principali fonti normative di livello comunitario e nazionale che disciplinano i sistemi di remunerazione e incentivazione nel settore bancario, nell’ottica di salvaguardare le esigenze di sana e prudente gestione del rischio:

(i) il valore totale delle attività supera i 30 miliardi di EUR;

(ii) il rapporto tra le attività totali e il PIL dello Stato membro partecipante in cui sono stabiliti supera il 20 %, a meno che il valore totale delle attività sia inferiore a 5 miliardi di EUR;

(iii) in seguito alla notifica dell’autorità nazionale competente secondo cui tale ente riveste un’importanza significativa con riguardo all’economia nazionale, la BCE decide di confermare tale significatività sulla scorta di una sua valutazione approfondita, compreso lo stato patrimoniale, dell’ente creditizio in questione.”

- la “CRD 4;
- il D. Lgs. 1 settembre 1993, n. 385 (“TUB”), come da ultimo modificato. Il TUB dispone, *inter alia*, che:
 - spetta a Banca d’Italia il compito di emanare disposizioni di carattere generale aventi a oggetto il governo societario, l’organizzazione amministrativa e contabile, i controlli interni e i sistemi di remunerazione e incentivazione nonché il compito di disciplinare l’informativa che le banche devono rendere al pubblico sulle predette materie (cfr. art. 53, comma 1, TUB);
 - è nullo qualunque patto o clausola non conforme alle disposizioni in materia di sistemi di remunerazione e di incentivazione emanate da Banca d’Italia o contenute in atti dell’Unione Europea direttamente applicabili. La nullità della clausola non comporta la nullità del contratto. Le previsioni contenute nelle clausole nulle sono sostituite di diritto, ove possibile, con i parametri indicati nelle disposizioni suddette nei valori più prossimi alla pattuizione originaria (cfr. art. 53, comma 4-*sexies*, TUB);
 - ove la situazione lo richieda Banca d’Italia può adottare provvedimenti specifici nei confronti di una o più banche, gruppi bancari o dell’intero sistema bancario riguardanti, tra le altre materie, la fissazione di limiti all’importo totale della parte variabile delle remunerazioni nella banca, quando sia necessario per il mantenimento di una solida base patrimoniale (cfr. artt. 53-*bis*, comma 1, lett. d), e 67-*ter*, comma 1, lett. d), TUB);
- la Circolare 285;
- il Regolamento delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014, contenente le norme tecniche relative ai criteri qualitativi e quantitativi utili ai fini della identificazione delle categorie di Personale, le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca;
- il Regolamento delegato della Commissione Europea n. 527 del 12 marzo 2014, contenente le norme tecniche relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell’ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile; e

- Le *Guidelines on sound remuneration policies* di tempo in tempo elaborate dal CEBS.

La Policy tiene altresì in considerazione gli orientamenti e le modalità adottate da altre banche italiane – comparabili a Credito Fondiario in termini di dimensioni e attività svolta – al fine di assicurare coerenza con le *best practices* in uso nel settore bancario.

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli organi e le funzioni competenti di Credito Fondiario provvederanno a monitorare costantemente e aggiornare, con periodicità almeno annuale, la Policy in funzione delle disposizioni di legge e regolamentari tempo per tempo vigenti in materia nonché al fine di tener conto degli esiti del processo interno di valutazione condotto in merito all'applicazione del principio di proporzionalità.

1.3. Definizioni

Allo scopo di individuare il perimetro di applicazione della *Policy*, in aggiunta alle definizioni di volta in volta richiamate nel presente documento, vengono a rilievo le seguenti ulteriori definizioni:

“Amministratore Delegato”: l'Amministratore Delegato (ove nominato), che rappresenta il vertice dell'organo con funzione di gestione all'interno di Credito Fondiario.

“Amministratori Indipendenti”: i componenti del Consiglio di Amministrazione in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi di legge e dello statuto di Credito Fondiario.

“Aree Professionali”: il personale legato a Credito Fondiario da rapporti di lavoro subordinato ed inquadrato come “Aree Professionali” dal rispettivo contratto di lavoro stipulato con la Banca.

“Assemblea”: l'Assemblea ordinaria degli azionisti di Credito Fondiario.

“C.C.N.L.”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al Personale legato a Credito Fondiario da rapporti di lavoro subordinato a seconda del settore di riferimento, e dunque, il *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali”* e, quanto al Personale assunto con qualifica di Dirigente, il *“Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti del Settore Creditizio”*.

“Codice Etico e di Comportamento”: il codice etico e di comportamento di tempo in tempo adottato dalla Banca.

“Collaboratori”: il personale di Credito Fondiario legato alla Banca da rapporti contrattuali diversi da quelli di lavoro subordinato.

“**Collegio Sindacale**”: il Collegio Sindacale di Credito Fondiario in qualità di organo con funzione di controllo.

“**Consiglio di Amministrazione**”: il Consiglio di Amministrazione di Credito Fondiario, in qualità di organo con funzione di supervisione strategica.

“**Direttore Generale**”: il Direttore Generale di Credito Fondiario, il quale rappresenta il vertice della struttura interna e, come tale, partecipa alla funzione di gestione.

“**Dirigenti**”: il personale assunto con la qualifica di dirigente e preposto alla direzione di una specifica funzione aziendale, di cui è responsabile, esplicando le rispettive funzioni con autonomia decisionale.

“**Funzioni di Controllo**”: le funzioni aziendali di controllo rappresentate dalle funzioni di *Compliance*, *Antiriciclaggio*, *Risk Management* e *Internal Audit* e, ai fini della Policy, l’Ufficio Human Resources.

“**Quadri**”: il personale legato a Credito Fondiario da rapporti di lavoro subordinato e inquadrato come “quadro” dal rispettivo contratto di lavoro stipulato con la Banca.

“**Personale**”: congiuntamente e indistintamente, il Personale Più Rilevante, i componenti del Collegio Sindacale, il Personale Dipendente e i Collaboratori.

“**Personale Dipendente**”: i Quadri, le Aree Professionali e i Dirigenti non preposti alla direzione di una specifica funzione aziendale e come tali non rientranti nella categoria del Personale Più Rilevante.

“**Personale Più Rilevante**”: i soggetti la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e identificati annualmente dalla Banca in applicazione del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 nelle seguenti figure²:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”);
- l’Amministratore Delegato (ove nominato);
- il Direttore Generale;
- Il Chief Investment Officer;
- il Responsabile di *Risk Management*, definito anche *Chief Risk Officer* (“**CRO**”);

² L’identificazione del Personale Più Rilevante da parte della Banca ha seguito uno strutturato processo di valutazione, tenuto conto dei criteri quantitativi e qualitativi previsti Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. Gli esiti di tale processo sono stati oggetto di espressa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca in data 29 marzo 2017. Si anticipa che per tale categoria di Personale sono previste regole più stringenti nella strutturazione della remunerazione, affinché si realizzi una piena rispondenza tra la remunerazione e l’andamento economico-finanziario, sia in chiave attuale che prospettica, secondo fattori che tengano conto dei rischi assunti e della sostenibilità nel tempo dei risultati aziendali.

- il Responsabile di *Compliance*;
- il Responsabile di Anti Money Laundering;
- il Responsabile di *Internal Audit*;
- il Responsabile di Legal e Corporate Affairs, definito anche *General Counsel*;
- Il Responsabile di IT & Organization;
- Il Responsabile di Credits/UTP;
- il Responsabile dell'Area Operations, definito anche *Chief Operating Officer*;
- il Responsabile dell'Area Finance, definito anche *Chief Financial Officer*;
- il Responsabile dell'Area *Business*, definito anche *Chief Business Officer*;
- il Responsabile di Deal Execution;
- Il Responsabile di Portfolio Management & Acquisitions;
- il Responsabile di Due Diligence;
- il Responsabile di Capital Markets & Securitization;
- il Responsabile di Human Resources³;
- il Responsabile della divisione *Special Servicing*;
- il Responsabile della divisione Accounting, Tax, Regulatory and Planning;
- il Responsabile di *Loan Administration and Servicing*;
- il Responsabile di Finance.

“Remunerazione”: ogni forma di pagamento o beneficio, fisso o variabile, corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari, ivi compresi *stock option*, beni in natura (*“fringe benefit”*), a fronte delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale a favore della Banca.

“Remunerazione Variabile”: (i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi ecc.) o da altri parametri (ad esempio, periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; (ii) i benefici pensionistici

³ Ai soli fini della disciplina sulle remunerazioni, al Responsabile di Human Resources si applicano i medesimi principi previsti per le funzioni aziendali di controllo.

discrezionali⁴ e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (c.d. *golden parachute*).

“Responsabili delle Funzioni di Controllo”: congiuntamente ed indistintamente, il CRO, i responsabili delle funzioni di *Compliance*, *Anti Money Laundering* e *Internal Audit* nonché il responsabile di Human Resources.

“Statuto”: lo statuto sociale di Credito Fondiario nella versione tempo per tempo vigente.

1.4. Contenuto della Policy

La Policy è suddivisa nei seguenti capitoli:

- *“Governance di Credito Fondiario”*, che definisce i poteri e le competenze degli organi sociali in materia di remunerazione e incentivazione del Personale;
- *“Disposizioni generali in materia di remunerazione e incentivazione del Personale”*, che individua i destinatari della Policy, nonché le disposizioni relative ai sistemi di remunerazione e incentivazione applicabili a tutto il Personale;
- *“Politica di remunerazione e incentivazione del Personale Più Rilevante”*, che definisce la disciplina retributiva applicabile al Personale Più Rilevante, come definito *sub* par. 1.3;
- *“Politica di remunerazione e incentivazione del Personale Dipendente”*, che definisce la politica remunerativa riconosciuta al personale diverso dal Personale Più Rilevante (in particolare Quadri, Aree Professionali e Dirigenti non preposti alla direzione di una specifica funzione aziendale);
- *“Politica di remunerazione e incentivazione dei Collaboratori”* che definisce la politica remunerativa riconosciuta ai Collaboratori;
- *“Informativa”*, che definisce i principi di trasparenza da applicare a beneficio degli organi sociali (ivi inclusa l’Assemblea) e del pubblico e/o degli investitori.

⁴ Le banche di minori dimensioni non sono soggette, neppure con riferimento al Personale Più Rilevante, alle disposizioni di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.2.1 in materia di benefici pensionistici discrezionali.

2. GOVERNANCE DI CREDITO FONDIARIO

2.1. Introduzione

Credito Fondiario ha definito sistemi e regole di *governance* finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza, efficienza ed efficacia nella definizione e gestione delle politiche di remunerazione e incentivazione del proprio Personale, in linea con quanto previsto dalla disciplina applicabile in materia.

In generale, le Disposizioni di Vigilanza dispongono che le banche, nell'ambito della facoltà loro riconosciuta di poter scegliere il sistema di amministrazione e controllo più idoneo, tengano in debito conto: *(i)* l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli; *(ii)* i costi connessi all'adozione e al funzionamento del sistema prescelto; *(iii)* la struttura proprietaria e il relativo grado di apertura al mercato del capitale di rischio; *(iv)* le dimensioni e la complessità operativa; *(v)* la necessità che il modello adottato sia coerente con le strategie aziendali di medio e lungo periodo, e che gli organi sociali siano distinti in relazione alla specifica funzione che ricoprono; e *(vi)* la struttura organizzativa del gruppo di appartenenza. Al riguardo, in linea con la scelta di non imporre un modello predeterminato di governo societario delle banche, le Disposizioni di Vigilanza non fanno riferimento a organi aziendali nominativamente individuati (essendo appunto questi variabili, a seconda della struttura organizzativa prescelta), ma solo a *funzioni*. In particolare, si distingue tra:

- *l'organo con funzione di supervisione strategica*, nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale;
- *l'organo con funzione di gestione*, il quale coincide con l'organo aziendale o coi componenti di esso ai quali spettano (o sono delegati) compiti di gestione, vale a dire l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica;
- *l'organo con funzione di controllo*.

Credito Fondiario ha optato per il sistema di amministrazione e controllo tradizionale e per la nomina di un Amministratore Delegato ovvero di un Direttore Generale; pertanto, la funzione di supervisione strategica è propria del Consiglio di Amministrazione, ossia dell'organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale; la funzione di gestione è attribuita all'Amministratore Delegato (ove nominato) ovvero al Direttore Generale, mentre le funzioni di controllo spettano al Collegio Sindacale.

Ciò premesso, si individuano di seguito i poteri e le competenze degli organi sociali con specifico riguardo alle politiche di remunerazione e incentivazione del Personale.

2.2. Poteri e competenze

La formulazione della Policy è avvenuta secondo l'iter di seguito descritto, nell'osservanza delle indicazioni contenute nelle Disposizioni di Vigilanza e di quanto disposto, in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza stesse, dallo Statuto.

Nel processo volto alla definizione e revisione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione assumono rilievo, in particolare, i seguenti organi e funzioni di Credito Fondiario:

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- le Funzioni di Controllo (i.e. Compliance, Internal Audit e Risk Management nonché l'Ufficio Human Resources);
- il *Chief Financial Officer*;
- il *Chief Operating Officer*.

2.2.1. Assemblea

All'Assemblea spettano le competenze stabilite dalla legge, dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto in materia di compensi spettanti agli organi sociali e remunerazione del Personale; tali competenze possono essere così riassunte:

- definizione dei compensi spettanti agli organi sociali dalla stessa nominati e eventuale determinazione di un importo complessivo per la remunerazione degli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da ripartirsi tra i singoli componenti secondo le determinazioni del Consiglio di Amministrazione;
- approvazione della Policy a favore del Personale predisposta dal Consiglio di Amministrazione e dei successivi aggiornamenti della stessa effettuati annualmente dal Consiglio di Amministrazione;
- approvazione dei piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (e.g. *stock option*);
- riceve informativa adeguata in merito all'attuazione della Policy;

- approvazione dei 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 (c.d. *golden parachute*); e
- con esclusivo riferimento al Personale Più Rilevante, deliberare sulla eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, fermi i limiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente. Per il limite previsto dalla presente Policy in tema di rapporto tra la componente variabile e quella fissa, si rinvia a quanto previsto al successivo paragrafo 4.1 che segue. Si rappresenta altresì che lo Statuto prevede la possibilità che, previa delibera assembleare assunta nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione possa essere fissata in misura superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato (ove nominato).

Ai fini di quanto sopra, all'Assemblea viene fornita annualmente, in occasione della sottoposizione del testo aggiornato della Policy che si intende adottare (informativa *ex ante*), un'informativa chiara e completa sulle politiche di remunerazione e incentivazione adottate nell'anno precedente (informativa *ex post*), contenente le informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione adottati dalla Banca, fornite al pubblico nel rispetto della normativa di riferimento e di cui al successivo paragrafo 7, che mette, tra l'altro, in evidenza:

- il processo decisionale seguito per definire le politiche medesime comprese, se del caso, le informazioni relative a eventuali consulenti esterni dei cui servizi la Banca si sia avvalsa e al ruolo degli organi competenti e delle funzioni interessate;
- le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e la *performance* ovvero i risultati conseguiti o da conseguire;
- le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento con particolare riferimento ai meccanismi di correzione *ex post* per i rischi;
- gli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile, inclusi i piani basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari;
- le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;

- le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività ovvero per le categorie di Personale più Rilevante.

All'Assemblea vengono fornite altresì le informazioni relative alle attività di controllo svolte sulla Policy e gli esiti delle verifiche a tal riguardo svolte.

2.2.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio delle funzioni aziendali infra specificate, elabora, sottopone all'Assemblea ed esamina, con periodicità almeno annuale, la Policy, ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che la Policy sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, predisporre e approva l'informativa per l'Assemblea relativa all'attuazione della Policy.

Da ultimo, oltre a quanto disposto dallo Statuto, con il contributo degli Amministratori Indipendenti nonché avvalendosi delle altre funzioni aziendali competenti (come nel seguito meglio dettagliato), il Consiglio di Amministrazione:

- definisce, in attuazione della Policy, il piano di incentivazione rivolto al Personale, e segnatamente del Personale Più Rilevante, assicurando che detto sistema sia coerente con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- cura l'attuazione della Policy; a tal fine, il Consiglio di Amministrazione e/o le altre funzioni aziendali competenti ai sensi del sistema di deleghe aziendali tempo per tempo vigente, è informato, dalle competenti funzioni aziendali, in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della eventuale componente variabile.

In applicazione del principio di proporzionalità, Credito Fondiario, tenuto conto dell'appartenenza alla categoria delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, ha ritenuto di non istituire il Comitato Remunerazioni. Pertanto, le relative funzioni sono svolte dallo stesso Consiglio di Amministrazione che, con il contributo degli Amministratori Indipendenti:

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo della Policy;
- definisce gli obiettivi di *performance* di natura economica e/o finanziaria rilevanti ai fini del conseguimento della remunerazione variabile e si esprime, anche sulla base delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta in materia di politica di remunerazione agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

Come sopra anticipato, il Consiglio di Amministrazione valuta, su base annuale, le eventuali proposte di modifica della Policy, derivanti da eventuali modifiche normative o cambiamenti organizzativi ovvero legate all'adozione di eventuali misure correttive da intraprendere, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, avvalendosi dell'ausilio, tra l'altro, delle funzioni aziendali di cui al successivo articolo 2.2.4 e 2.2.5.

2.2.3. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare su: (i) l'osservanza della legge, delle Disposizioni di Vigilanza e delle disposizioni previste dallo Statuto in materia di remunerazione ed incentivazione e (ii) il concreto funzionamento della Policy e dei sistemi di remunerazione e incentivazione, con particolare riguardo alla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di Controllo.

Per lo svolgimento delle proprie attribuzioni, il Collegio Sindacale dispone di adeguati flussi informativi da parte dei competenti organi aziendali e in particolare delle Funzioni di Controllo, potendo comunque procedere in qualsiasi momento, anche individualmente, ad atti di ispezione e controllo.

Inoltre, esso prende visione della proposta di eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione complessiva.

2.2.4. Funzioni di Controllo

Le Funzioni di Controllo sono chiamate, ciascuna secondo le rispettive competenze, a collaborare congiuntamente tra loro e con il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento ed alla Policy.

Le evidenze riscontrate dalle Funzioni di Controllo e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti sia per l'adozione di eventuali misure correttive sia per una valutazione della rilevanza delle stesse, ai fini eventuali di una pronta informativa alla Banca d'Italia ovvero alla Banca Centrale Europea. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea da parte del Consiglio di Amministrazione.

Di seguito sono indicate, nel dettaglio, le specifiche attribuzioni delle singole Funzioni di Controllo:

- L'Ufficio Human Resources (incluso nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo ai soli fini della disciplina sulle remunerazioni), collabora con il *Chief Operating Officer* e con il Consiglio di Amministrazione, fornendo tutte le informazioni necessarie e opportune ai fini dello svolgimento, da parte del *Chief Operating Officer* dell'attività di coordinamento del processo di revisione della Policy e, da parte del Consiglio di Amministrazione, dei compiti allo stesso attribuiti in materia di politiche di remunerazione e incentivazione. In particolare, tale ufficio, nella persona del suo Responsabile, fornisce tutte le informazioni necessarie ai fini della definizione e revisione della Policy; esso è altresì responsabile, in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione, della corretta ed efficace comunicazione al Personale della Policy e degli strumenti attuativi della stessa; in particolare, l'Ufficio Human Resources supporta il Consiglio di Amministrazione nel compito di assicurare che la Policy sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale. Parimenti, l'Ufficio Human Resources coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'assolvimento degli obblighi di informativa confronti del pubblico di volta in volta previsti dalla normativa di riferimento;
- la funzione *Compliance* ha il compito di verificare ex ante, con cadenza annuale, la rispondenza della Policy e dei relativi documenti attuativi alla normativa tempo per tempo vigente in materia, allo Statuto nonché al contenuto di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta adottati dalla Banca, esprimendo le opportune valutazioni di conformità, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e di reputazione insiti soprattutto

nelle relazioni con la clientela. La funzione *Compliance* riferisce agli organi aziendali competenti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando eventuali aree di miglioramento o misure correttive;

- la funzione *Risk Management* partecipa al processo di definizione e revisione delle politiche di remunerazione a supporto del Consiglio di Amministrazione al fine di valutare e tenere conto di tutti i rischi (attuali e prospettici), e assicurare che siano coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a una eccessiva assunzione di rischio per la Banca e il sistema del suo complesso. Essa identifica inoltre indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di *performance*, da correlare alla determinazione della componente variabile e ne verifica la coerenza con il RAF; e
- la funzione *Internal Audit* svolge, con cadenza almeno annuale, verifiche sulla rispondenza dei modelli attuativi delle prassi di remunerazione alla Policy approvata e alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli organi aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

2.2.5. *Chief Operating Officer*

Il *Chief Operating Officer* coordina il processo di definizione e revisione della Policy, assistendo il Consiglio di Amministrazione nello svolgimento di tale attività e interagendo, a tal fine, con l'Ufficio Human Resources, di cui controlla il corretto svolgimento delle attività allo stesso assegnate ai sensi del precedente paragrafo 2.2.4.

2.2.6. *Chief Financial Officer*

Il *Chief Financial Officer* verifica la coerenza con gli obiettivi di medio lungo termine e le strategie della Banca, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria con orientamento al medio-lungo termine.

3. DISPOSIZIONI GENERALI IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

3.1. Destinatari della Policy

Il Personale della Banca destinatario della Policy è stato suddiviso nelle seguenti categorie:

- Personale Più Rilevante;
- Personale Dipendente;
- Collaboratori.

In funzione della categoria di appartenenza del Personale, sono stati definiti pacchetti retributivi differenziati e finalizzati, da un lato, a tener conto dell'attività svolta e dei relativi profili di rischio e, dall'altro lato, ad attrarre e trattenere il Personale ritenuto più idoneo per il perseguimento degli obiettivi aziendali.

Resta inteso che ai membri del Collegio Sindacale non è attribuita alcuna remunerazione variabile, in considerazione della sua natura di organo di controllo. La retribuzione complessivamente prevista per tale organo, deliberata dall'Assemblea, rimane invariata per l'intera durata della carica.

Nella seguente sezione 3.2 sono individuate le disposizioni applicabili a tutto il Personale, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, fatta eccezione per i membri del Collegio Sindacale, per i quali vale quanto sopra specificato.

Verranno poi illustrate le ulteriori e più dettagliate disposizioni applicabili specificamente e rispettivamente al Personale Più Rilevante (art. 4), al Personale Dipendente (art. 5) e ai Collaboratori (art. 6).

3.2. Disposizioni comuni a tutto il Personale

La Policy mira ad attrarre le migliori competenze e si basa su principi sia di equità retributiva tra ruoli simili, sia di differenziazione dei ruoli in funzione dei livelli di responsabilità e di rischio ricoperti e dei poteri decisionali attribuiti. Tiene altresì conto delle competenze professionali richieste, dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività nei confronti del mercato.

3.2.1. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

I sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e con i valori aziendali, con le strategie di lungo periodo e con le politiche di prudente gestione del rischio. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (e.g. *stock option o stock grant*) o collegate alla *performance* aziendale, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework*) e con le politiche di governo e gestione dei rischi, tenuto altresì conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo.

A meno che non sia diversamente disposto e fatta eccezione per i membri del Collegio Sindacale ai quali, come sopra previsto, non spetta una remunerazione variabile, la remunerazione riconosciuta a tutto il Personale si articola in una componente fissa e in una componente variabile, definita anche componente di incentivazione. Il rapporto tra le due componenti deve essere opportunamente bilanciato in modo tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e in casi estremi anche di azzerarsi – in relazione ai risultati e ai rischi effettivamente assunti e conseguiti.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito l'inderogabile principio per cui la remunerazione variabile è prima di tutto assegnata solo al superamento, nell'esercizio di riferimento, di condizioni di accesso (i "Gates") che consentono alla Banca di rispettare gli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità. A tal fine, i Gates sono rappresentati dai seguenti indici:

- (i) utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti straordinarie) > 0;
- (ii) i seguenti indicatori di R.A.F. Common Equity Tier 1 ratio e Net Stable Funding Ratio risultino nei limiti della soglia di *Risk Capacity*;
- (iii) ottenimento di un rating esterno quale special *servicer* da Standard & Poor's ovvero Fitch.

Fermo quanto precede, per assicurare la sostenibilità finanziaria della Banca e garantire la sua capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile pagata dalla stessa al superamento dei Gates e verificato il raggiungimento degli obiettivi a cui il riconoscimento della parte variabile è ancorata, non può

eccedere l'ammontare del "bonus pool", stanziato a tal fine ogni anno dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell'Amministratore Delegato (ove nominato) ovvero del Direttore Generale, sentito il *Chief Financial Officer* e la funzione *Risk Management*, come rivisto, nel rispetto dei principi di cui alle Disposizioni di Vigilanza, successivamente alla chiusura del bilancio di esercizio di ciascun anno di riferimento.

Deroghe a tale principio sono previste in casi eccezionali, previa approvazione degli organi preposti, al fine di non compromettere la sostenibilità patrimoniale e finanziaria della Banca.

Fermo quanto precede, l'allocazione e l'attribuzione del "bonus pool" al Personale titolare della componente variabile tiene conto dei rischi assunti dalla Banca, dei risultati della Banca, di quelli delle singole *business unit* e, ove possibile, anche di quelli individuali.

Ciò premesso, il pacchetto retributivo che Credito Fondiario mette a disposizione del proprio Personale è bilanciato in funzione della categoria di riferimento, sulla base delle componenti di seguito indicate:

- (a) remunerazione fissa;
- (b) remunerazione variabile;
- (c) *benefit*.

In tale contesto, l'attribuzione di titoli azionari o altri strumenti finanziari a titolo di remunerazione variabile viene riconosciuta come uno strumento utile ed efficace per promuovere l'allineamento degli interessi del Personale con quelli degli azionisti. Per tale ragione possono essere promosse iniziative di aumento del capitale sociale riservate al Personale (con l'eccezione dei membri del Collegio Sindacale) di Credito Fondiario, a titolo gratuito o a condizioni di favore rispetto al mercato. Tali iniziative incentivano il Personale a partecipare attivamente ai processi di crescita della Banca.

3.2.1(a) Remunerazione fissa

La retribuzione fissa (RAL) è determinata in considerazione dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, nonché della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente. Essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati alla posizione del dipendente,

quest'ultima a sua volta definita in base al ruolo, al contributo richiesto, al livello nell'organizzazione e al profilo atteso in termini di capacità ed esperienze.

La rilevanza della componente fissa all'interno della remunerazione complessiva è determinata a un livello tale da ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio e da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero pregiudicare la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine.

3.2.1(b) Remunerazione variabile o di incentivazione

La componente variabile della retribuzione mira a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel medio-lungo periodo della Banca e i risultati individuali ottenuti dal Personale.

La presente Policy definisce i criteri per la determinazione dell'eventuale componente variabile della remunerazione, che potrà essere riconosciuta ove la Banca, nell'esercizio di riferimento, abbia superato i Gates ed entro l'ammontare del "bonus pool" deliberato dal Consiglio di Amministrazione; in particolare, la componente variabile potrà articolarsi, secondo quanto di volta in volta deliberato dal Consiglio di Amministrazione, in:

- **premio aziendale**: è riconosciuto al Personale Dipendente rientrante nella categoria di Quadri e Aree professionali; il CCNL demanda alla contrattazione integrativa aziendale la definizione del premio aziendale, individuando alcuni parametri esemplificativi che possono essere presi a riferimento per la determinazione degli importi da erogare e stabilendo alcune regole di carattere generale. Il premio aziendale verrà riconosciuto ove i potenziali destinatari dello stesso abbiano superato il periodo di prova, abbiano conseguito una valutazione professionale non negativa e siano ancora in servizio alla data di erogazione del premio. L'importo è normalmente parametrato in base all'inquadramento degli aventi diritto. Resta inteso che l'importo riconosciuto a titolo di premio aziendale verrà dedotto dall'MBO, ove assegnato.
- **incentivo per obiettivi annuali (c.d. short term incentive)**: destinato al Personale Dipendente individuato dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto della rilevanza dell'attività prestata dal singolo e dalla funzione di appartenenza allo sviluppo del business della Banca e al Personale Più Rilevante (escluse sempre le Funzioni di Controllo), in virtù del quale – al raggiungimento di obiettivi annuali individuali (qualitativi e quantitativi) e aziendali

predefiniti sulla base di quanto previsto nell'Allegato 1 alla Policy – sarà riconosciuto un bonus in denaro (MBO). Il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) per l'MBO è annuale e la corresponsione di tale *bonus* sarà effettuata integralmente *up-front* per il Personale Dipendente non rientrante nella categoria di Personale Più Rilevante mentre per il Personale Più Rilevante la corresponsione avverrà in parte *up front* (75%) ed in parte con differimento annuale (25%), decorrente dalla data di attribuzione della parte *upfront*.

- **incentivo di medio-lungo periodo (c.d. long term incentive plan o LTI)**, destinato ad un numero limitato di dipendenti della Banca rientranti nella categoria del Personale Più Rilevante (escluse sempre le Funzioni di Controllo) e di Personale Dipendente che, ancorché non rientrante tra il Personale Più Rilevante, rivestano in Credito Fondiario una posizione di particolare rilievo e, pertanto, siano in grado di avere un impatto rilevante sul successo e sui risultati della Banca nel triennio 2018-2020, secondo quanto deciso dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale. Tale incentivo è caratterizzato dal riconoscimento ai destinatari del piano – al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali di patrimonializzazione e di *performance* legati al piano industriale 2018-2020 della Banca (e quindi, in quanto tali, uguali per tutti i destinatari di tale incentivo) nonché di *performance appraisal* individuale⁵, come definiti dal Consiglio di Amministrazione post approvazione del piano industriale tenuto conto degli indici indicati nell'Allegato 2 alla Policy - di azioni, salvo diversa scelta del beneficiario del piano di ricevere un equivalente *bonus* in cash (da effettuare al momento dell'assegnazione dei diritti di sottoscrizione gratuita delle azioni) ovvero della Banca (da effettuare alla data di attribuzione, post verifica del raggiungimento degli obiettivi), di tali azioni.

In particolare, le azioni saranno attribuite ai beneficiari in base ad un apposito piano (il "**Piano di Stock Grant 2018-2020**") predisposto dal Consiglio di Amministrazione e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea. Il periodo di valutazione della *performance* (*accrual period*) per l'LTI è triennale e la corresponsione di tale *bonus* sarà effettuata integralmente *up-front*

⁵ Nel caso in cui dovessero verificarsi eventi straordinari rappresentativi di una accelerazione degli obiettivi del piano industriale, quali a titolo esemplificativo la quotazione della Banca ovvero il mutamento del controllo della Banca, potranno essere previsti meccanismi di parallela accelerazione del Piano LTI, che tengano anche conto, ove rilevante, della "valorizzazione" della Banca implicita nell'operazione straordinaria. In tal caso, tale accelerazione avverrà sempre nel rispetto delle regole di sostenibilità finanziaria riferibili alla Banca nonché alla sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

(al termine del periodo di *accrual* triennale e post effettuazione della verifica del raggiungimento degli obiettivi di cui sopra) per il Personale Dipendente non rientrante nella categoria di Personale Più Rilevante mentre per il Personale Più Rilevante la corresponsione avverrà in parte *up front* (75%) e dunque al termine del periodo di *accrual* e post effettuazione della verifica del raggiungimento degli obiettivi di cui sopra, ed in parte con differimento di un anno (25%), decorrente dalla data di riconoscimento della componente pagata *up front*. Resta inteso che non verrà riconosciuto alcun interesse o dividendo sulle azioni assegnate al termine del periodo di differimento né al termine del periodo di differimento i beneficiari del piano avranno diritto a percepire gli interessi e i dividendi accumulati nel corso dello stesso; **bonus**, erogazioni *una tantum* (non garantite) alle risorse che si sono distinte per prestazioni di significativo rilievo e costanti nel tempo. Tali erogazioni verranno riconosciute, nell'ambito del processo annuale di valutazione del Personale Dipendente, all'esito di un processo di approvazione strutturato, con il massimo grado di selettività e nell'ambito di numeri e livelli di premio limitati e predefiniti, in coerenza con le linee guida che verranno fornite dal Consiglio di Amministrazione, fermo restando quanto sopra previsto in termini di sostenibilità della remunerazione (i.e. necessità che la Banca abbia superato i Gates e il rispetto degli stanziamenti effettuati a budget).

La componente di incentivazione, sia essa strutturata in forma di MBO che sotto forma di LTI, sarà parametrata a indicatori di *performance* calcolati al netto dei rischi effettivamente assunti; l'ammontare complessivo di remunerazione variabile attribuibile a ciascun membro del Personale sarà parametrato in base alle responsabilità e alle competenze professionali del singolo beneficiario e la proporzione del *pay out* (i.e. il rapporto tra la quota corrisposta per cassa e la quota corrisposta per azioni per il Personale destinatario di entrambe le componenti di incentivo) verrà determinata tenuto conto di quanto sopra.

In particolare, la componente variabile basata su obiettivi annuali (MBO) è determinata tenendo conto del raggiungimento di obiettivi direttamente connessi ai risultati individuali, della *business unit* di appartenenza e della Banca, commisurati alla redditività operativa *risk-adjusted* della Banca.

L'attivazione dei sistemi di incentivazione è subordinata in ogni caso al soddisfacimento dei Gates che, come sopra anticipato, garantiscono il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di

liquidità di Credito Fondiario, che verranno verificati alla fine del periodo di *accrual* e quindi (i) sulla base dei dati al 31 dicembre di ogni anno per il sistema di incentivazione a breve termine (MBO) e (ii) sulla base dei dati al 31 dicembre del triennio di riferimento per quello a lungo termine (LTI).

Per quanto concerne le tempistiche di erogazione, in ottemperanza al principio di proporzionalità e alle disposizioni applicabili alle banche di minori dimensioni, la liquidazione della remunerazione variabile costituita da incentivi per obiettivi avviene dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento, mentre la liquidazione dell'eventuale incentivo di medio-lungo periodo avviene successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del periodo di riferimento, fermo restando l'applicazione di meccanismi di correzione *ex post*, quali *malus e claw back*.

3.2.2. Remunerazione variabile ai fini di *retention* e *attraction*

Nell'ambito della componente variabile della retribuzione possono essere ricompresi strumenti finalizzati ad attrarre e trattenere nel tempo professionalità a rischio mercato. Ai fini dell'attuazione di tale politica di *retention*, non generalizzata, la Banca può utilizzare i seguenti strumenti:

- *Entry bonus*, attraverso cui – a fronte di un riconoscimento economico, in denaro o azioni di Credito Fondiario – è possibile prevedere, in casi eccezionali, riconoscimenti economici per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego. Non saranno comunque riconosciuti più di una volta alla stessa persona;
- *Patto di stabilità*, attraverso cui – a fronte di un corrispettivo economico in denaro viene assunto da parte del dipendente l'impegno a non risolvere anticipatamente il rapporto di lavoro per un periodo determinato;
- *Patto di prolungato preavviso*, attraverso cui - a fronte di un corrispettivo economico in denaro - viene assunto da parte del dipendente l'impegno ad osservare un periodo di preavviso, in caso di dimissioni, più lungo rispetto a quello fissato dal CCNL o da accordi individuali precedenti per un periodo determinato;
- *Patto di non concorrenza*, attraverso cui – a fronte di un corrispettivo economico in denaro – viene assunto dal Personale l'impegno a non svolgere attività in concorrenza

successivamente alla cessazione dell'incarico ricoperto nella Banca per un periodo determinato.

Tali provvedimenti, che hanno comunque carattere straordinario e che verranno assunti nel rispetto del sistema delle deleghe aziendali tempo per tempo vigente, non rientrano nell'ambito del "bonus pool" precedentemente definito, ma in ogni caso dovranno essere limitati per numero e importo complessivo, allo scopo di non compromettere la solidità finanziaria della Banca attraverso l'assunzione di rischi eccessivi, anche di lungo periodo.

3.2.3. Benefit

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di C.C.N.L. applicabile, l'attribuzione di specifici *benefit* che viene effettuata nel rispetto del sistema delle deleghe aziendali tempo per tempo vigente e definita sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di soggetti interessati.

3.2.4. Meccanismi di *malus* e *claw back*

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *clawback*) idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tenere conto dei comportamenti individuali. I meccanismi possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa.

In particolare, Credito Fondiario:

- non procederà alla liquidazione della componente variabile eventualmente maturata e non ancora pagata in presenza di azioni disciplinari formalizzate ovvero di procedimenti avviati dalla Banca nei confronti del singolo per attività irregolari o di mala condotta;
- attiverà tutte le iniziative atte a ottenere la restituzione, anche parziale, della remunerazione variabile erogata (*clawback*) qualora dovessero emergere danni di natura economica, patrimoniale, finanziaria o reputazionale attribuibili a comportamento di singole risorse, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, nonché nei casi previsti dalla normativa di settore.

3.2.5. Strategie di *hedging*

La Banca richiede ai propri dipendenti, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi di cui alla Policy.

4. POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

4.1. Disposizioni comuni a tutto il Personale Più Rilevante

Si applicano a tutto il Personale Più Rilevante, come indentificato nella precedente sezione 1.3, le seguenti disposizioni generali:

- tutti i compensi sono erogati *pro quota* per il periodo di durata effettiva della carica, fermo restando che la componente variabile – se dovuta – viene sottoposta, per una quota corrispondente al 25% della remunerazione variabile complessiva, a sistemi di pagamento differito pari ad un anno e a meccanismi di *malus* e *claw back*, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente;
- le spese sostenute per l'esercizio dell'attività (ad esempio, trasporto, vitto e/o alloggio) possono essere computate a rimborso sulla base di giustificativi presentati (metodo a piè di lista) ovvero rimborsate in parte sulla base di giustificativi ed in parte su base forfettaria (metodo misto);
- il pacchetto retributivo del Personale Più Rilevante è completato dalla corresponsione di *benefit* quali, ad esempio, telefono cellulare e pc portatile (uso promiscuo); coperture assicurative sanitaria/vita/infotuni/responsabilità professionale; contribuzione datoriale alla previdenza complementare e agevolazioni creditizie.

Agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti, accanto al compenso fisso lordo annuale attribuito nel rispetto delle modalità e dei termini che seguono, può essere riconosciuta una componente di incentivazione a breve e/o a medio-lungo termine, secondo quanto di volta in volta precisato.

Al riguardo, si segnala tuttavia che le Disposizioni di Vigilanza, con esclusivo riferimento al Personale Più Rilevante, prevedono alcuni limiti al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione. E' infatti previsto che la componente di incentivazione non possa superare il 100% della componente fissa (rapporto di 1:1), salve le disposizioni più rigorose applicabili al Personale Più Rilevante delle Funzioni di Controllo per i quali, tuttavia, non sarà previsto alcun compenso variabile.

L'Assemblea, in conformità con quanto previsto nello Statuto, potrà elevare il limite del 100% sopra indicato in misura non superiore al 200% della componente fissa (rapporto di 2:1). In tal caso, la delibera assembleare sarà assunta, con gli specifici *quorum* previsti in Statuto, su proposta del Consiglio di Amministrazione e dovrà recare indicazione (i) delle funzioni a cui appartengono

i soggetti interessati; (ii) del numero e di quanti di essi sono identificabili come Personale Più Rilevante; (iii) delle ragioni sottostanti la proposta di aumento nonché (iv) delle implicazioni, anche prospettiche, che la proposta di aumento produrrà o potrebbe produrre sulla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali di cui è destinataria, con dimostrazione che il limite più elevato non pregiudica in ogni caso il rispetto della normativa in materia di fondi propri.

La componente di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) dovrà in ogni caso essere determinata sulla base delle seguenti linee guida:

- indicatori di *performance* quantitativi, relativi ai rischi e risultati della Banca;
- indicatori qualitativi che valorizzino la disponibilità, le capacità manageriali, l'agire nel migliore interesse dei clienti e nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare applicabile, nonché la capacità di attrarre e mantenere nell'ambito della Banca figure professionali di livello adeguato.

Quanto agli indicatori di *performance* quantitativi, descritti nell'Allegato 2 alla Policy, il riconoscimento della suddetta componente di incentivazione sarà subordinato al raggiungimento o al superamento di determinate soglie, che saranno individuate sulla base del piano industriale 2018-2020 del Credito Fondiario.

Quanto agli indicatori qualitativi, l'importo della componente di incentivazione, secondo quanto indicato precedentemente in relazione agli indicatori di *performance*, potrà essere rettificato – in aumento o in diminuzione – sulla base di indicatori di correzione relativi ai rischi legati all'attività svolta, tenendo conto dei seguenti indicatori qualitativi:

- capacità manageriali;
- capacità dimostrata nella gestione delle risorse umane;
- rispetto delle procedure interne e del Codice Etico e di Comportamento;
- rispetto della disciplina normativa applicabile;
- capacità organizzativa che permetta di ottimizzare *business* e processi della Banca;
- capacità di contenere il *turn-over* del Personale;
- gestione e sviluppo di rapporti istituzionali con i rappresentanti degli organismi di mercato, con le Autorità di Vigilanza, nonché con gli organi sociali e con la società di revisione, nonché con i consulenti legali e fiscali;

- gestione dei rapporti con i singoli responsabili interni delle aree di controllo;
- capacità di affrontare e risolvere problemi e/o questioni estemporanee che possano presentarsi, minimizzandone gli impatti economici;
- capacità di lavorare in *team*, in particolare con i responsabili delle singole aree aziendali;
- dedizione, affidabilità e *reliability*.

L'importo della rettifica sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base degli indicatori qualitativi sopra indicati e potrà raggiungere una determinata percentuale della componente fissa, fermi in ogni caso i limiti previsti dalle Disposizioni di Vigilanza relativamente ai sistemi retributivi del Personale Più Rilevante.

La maturazione di ciascuna delle due componenti della remunerazione variabile (MBO e LTI, ove previste entrambe), è determinata in maniera indipendente e l'una non garantisce, né esclude, la maturazione dell'altra.

Infine, per quanto riguarda il trattamento retributivo in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro o in caso di cessazione anticipata dalla carica, si segnala che, in generale, la politica pensionistica e di fine rapporto del Personale Più Rilevante deve essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Banca.

In caso di dimissioni, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto con Credito Fondiario possono essere riconosciute, in casi eccezionali e attentamente valutati, particolari indennità a favore degli Amministratori, a fronte dei risultati raggiunti. Gli eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*) devono essere sempre correlati alla *performance* realizzata e ai rischi effettivamente assunti dalla persona beneficiaria e dalla Banca. Detti compensi possono essere corrisposti anche in parte in azioni (nel qual caso si applicherà a tale componente un periodo di *retention* di almeno 1 anno) e sono pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea, tenendo conto in particolare della durata del rapporto di lavoro intercorso. Non sono inclusi nel calcolo del limite inerente al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione come sopra precisato. L'erogazione di una quota parte di detti compensi è altresì soggetta a differimento, in linea con quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente.

Per i Dirigenti non è previsto il diritto alla liquidazione delle componenti d'incentivazione in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto con la Banca, fatta eccezione per l'ipotesi di morte ovvero di invalidità permanente, nel qual caso l'incentivo verrà riconosciuto applicando un principio *pro-rata temporis*.

Di seguito sono riportate le disposizioni di dettaglio in materia di remunerazione e incentivazione – che si aggiungono a quelle precisate in questa sede – applicabili, rispettivamente, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, ai Responsabili delle Funzioni di Controllo e ai Dirigenti.

4.2. Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale

La remunerazione degli organi sociali di Credito Fondiario è definita nel rispetto dell'attuale quadro normativo e in coerenza con lo Statuto, ispirandosi alle *best practice* e agli orientamenti espressi in ambito nazionale ed europeo.

L'Assemblea definisce il compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione. Con riferimento agli Amministratori, sono previste le seguenti figure:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato (ove nominato);
- Amministratori non esecutivi.

Si precisa che agli Amministratori a cui il Consiglio di Amministrazione attribuisce incarichi speciali (a esempio, delega di gestione ecc.) potrà essere attribuito un compenso aggiuntivo rispetto a quelli di seguito indicati. In tal caso, l'importo del compenso aggiuntivo è determinato dal Consiglio di Amministrazione.

4.2.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un compenso fisso lordo annuale, stabilito dal Consiglio di Amministrazione in sede di ripartizione dell'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, deliberato dall'Assemblea, che tiene conto anche della specifica carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione dallo stesso assunta. In ogni caso, tale compenso non è superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato (ove nominato), salva diversa delibera assembleare, assunta nel rispetto delle disposizioni dello Statuto.

4.2.2. Amministratore Delegato

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato (ove nominato) comprende, oltre al riconoscimento di *benefit* adeguati al ruolo, un compenso fisso lordo annuale, stabilito dal Consiglio di Amministrazione in sede di ripartizione dell'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, deliberato dall'Assemblea, che tiene conto anche per della specifica carica di Amministratore Delegato dallo stesso assunta, nonché un compenso variabile, articolabile in MBO e LTI, che verrà strutturato nel rispetto della normativa regolamentare del settore bancario e della Policy di tempo in tempo vigenti.

4.2.3. Amministratori non esecutivi

La remunerazione dei singoli Amministratori non esecutivi è rappresentata da un compenso fisso annuale lordo, stabilito dal Consiglio in sede di ripartizione dell'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, deliberato dall'Assemblea, percepito da ciascuno di essi – in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione.

In considerazione della qualifica di "indipendente", ovvero a seguito dell'attribuzione di particolari incarichi, potrà essere attribuita agli Amministratori non esecutivi una componente fissa ulteriore che si va ad aggiungere ai compensi e ai *benefit* già percepiti.

Non sono previsti sistemi di incentivazione variabili a breve ovvero a lungo termine, in ragione del ruolo non esecutivo di tali componenti del Consiglio di Amministrazione.

4.2.4. Amministratori con incarichi dirigenziali

Qualora un componente del Consiglio di Amministrazione dovesse ricoprire un incarico dirigenziale all'interno della Banca, questi potrà beneficiare del trattamento riservato ai Dirigenti.

4.2.5. Direttore Generale

Il pacchetto retributivo del Direttore Generale, oltre al riconoscimento di *benefit* adeguati al ruolo, è articolato in un compenso fisso lordo annuale nonché in una componente variabile, strutturata nel rispetto dei criteri previsti dalla Policy. Il corrispettivo per un patto di non concorrenza.

Il contratto di lavoro disciplina le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a iniziativa della Banca nel corso del primo triennio, prevedendo la corresponsione di un indennizzo nel limite massimo di due annualità (c.d. *golden parachute*). Contiene, altresì, un patto di non concorrenza (per la durata massima di 4 anni).

4.3. Responsabili delle Funzioni di Controllo

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'eventuale inquadramento contrattuale, qualora i Responsabili delle Funzioni di Controllo siano dipendenti della Banca, la retribuzione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo medesimi sarà adeguata alle significative responsabilità e all'impegno connesso al ruolo svolto ed è sostanzialmente indipendente dai risultati e dalle *performance* economiche realizzate dalla Banca.

I Responsabili delle Funzioni di Controllo non saranno beneficiari di alcun piano di incentivazione variabile a breve ovvero a medio-lungo termine, essendo la loro remunerazione esclusivamente fissa.

4.4. Dirigenti

La retribuzione dei Dirigenti può articolarsi in una componente fissa e una variabile. La componente fissa è determinata in base a:

- C.C.N.L. di settore;
- ruolo e responsabilità ricoperti in azienda;
- anzianità di servizio;
- precedenti esperienze professionali.

Per la determinazione della componente variabile della retribuzione riconosciuta ai Dirigenti, si applicheranno le disposizioni previste al riguardo dall'art. 4.1 che precede.

5. POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Per il Personale Dipendente è previsto un compenso fisso determinato all'atto di assunzione sulla base del C.C.N.L. di settore, all'esito di una trattativa individuale che tenga conto, secondo i *trend* di mercato, dell'esperienza e della professionalità del dipendente, nonché delle responsabilità che si intende affidare e dei relativi poteri decisionali.

Eventuali emolumenti premiali sono attribuiti in ogni caso solo ove le condizioni reddituali, patrimoniali e di liquidità della Banca lo consentano e sulla base di criteri e modalità stabiliti tempo per tempo dal Consiglio di Amministrazione.

La retribuzione del Personale Dipendente può articolarsi in una componente fissa e una variabile.

La componente fissa è determinata in base a:

- C.C.N.L. di settore;
- ruolo e responsabilità ricoperti in azienda;
- anzianità di servizio;
- precedenti esperienze professionali.

Per la determinazione della componente variabile della retribuzione riconosciuta al Personale Dipendente, si applicheranno, *mutatis mutandis*, le disposizioni previste al riguardo dall'art. 4.1 che precede.

Nel pacchetto retributivo del Personale Dipendente, possono essere inclusi i seguenti *benefit*: coperture assicurative sanitaria/vita/infortuni professionali ed extraprofessionali, agevolazioni creditizie, contribuzione datoriale alla previdenza complementare, buoni pasto per il Personale non Dirigente, telefonino (uso promiscuo).

Eventuali incrementi retributivi possono essere riconosciuti al Personale Dipendente in presenza di nuovi ruoli e responsabilità.

6. POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEI COLLABORATORI

Il compenso spettante agli eventuali Collaboratori di cui la Banca dovesse avvalersi, verrà strutturato in una componente fissa ed una componente variabile, erogabile subordinatamente al superamento da parte della Banca di gates e parametrata al raggiungimento di determinati obiettivi di performance individuali ed aziendali.

7. INFORMATIVA AL PUBBLICO

In merito alle politiche e alle prassi di remunerazione del Personale Più Rilevante, la Banca pubblica sul proprio sito web una serie di informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 ("CRR"), tra cui:

- informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione;
- informazioni sul collegamento tra remunerazione e *performance*;
- le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- informazioni sui criteri di valutazione delle *performance* in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
- i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;
- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività ovvero per Dirigenti e membri del Personale Rilevante, con indicazione (i) degli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari; (ii) degli importi e delle forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie; (iii) degli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati; (iv) i pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio ed il numero dei relativi beneficiari; (v) il numero di persone remunerate con 1 milione di Euro o più per esercizio o con importi più elevati.

La Banca pubblica sul proprio sito web altresì le informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni di Vigilanza, unitamente alle altre informazioni in materia di governo societario previste dal Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VII, paragrafo 1 della Circolare 285.

Allegato 1

Il presente Allegato prevede gli indicatori di performance aziendali e individuali presi a riferimento ai fini del riconoscimento della componente variabile in denaro rappresentata dall'MBO.

A. Performance aziendale

L'erogazione dell'MBO, sia parte up-front, sia differita, è sottoposta al raggiungimento degli obiettivi di performance e di patrimonializzazione della Banca relativi agli indicatori di seguito riportati:

- raggiungimento livello di utile netto pre tasse previsto dal budget;
- *performance appraisal* per l'anno.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance e di patrimonializzazione relativi ai suddetti indicatori è effettuata dal Consiglio di Amministrazione. Nel caso in cui gli obiettivi di performance e di patrimonializzazione relativi agli indicatori sopra riportati non siano raggiunti, il beneficiario non avrà diritto a ricevere l'MBO.

B. Performance individuale

In aggiunta ai requisiti di performance aziendale sopra riportati, l'erogazione dell'MBO, sia parte up-front, sia differita, è sottoposta al raggiungimento di una serie di obiettivi di performance individuali sia quantitativi che qualitativi definiti dalla Banca e messi a disposizione del Personale. A titolo esemplificativo, si riportano alcuni dei parametri che possono essere applicati a seconda dei ruoli ricoperti:

i) Indicatori quantitativi:

- raggiungimento di obiettivi di budget individuali e di area;
- generazione di valore;
- diminuzione dei costi;

- riduzione dei tempi di risposta;
- aumento dell'efficienza.

ii) Indicatori qualitativi:

- l'osservanza ed il rispetto dei "valori" (integrità, indipendenza, eccellenza, trasparenza, responsabilità sociale e ambientale) che la Banca pone alla base della sua attività, della normativa applicabile e del Codice Etico e di Comportamento;
- la correttezza nelle relazioni con la clientela e la sua fidelizzazione;
- la capacità e competenza professionale;
- la costante dedizione al lavoro, la disponibilità nei confronti dei colleghi e la capacità a lavorare in team;
- la capacità di trovare soluzioni concrete e possibilmente innovative avendo sempre come obiettivo una sana e prudente gestione della Banca e del suo valore in un'ottica di lungo periodo;
- la propensione ad assumersi la responsabilità delle decisioni e la tempestività nell'azione per il perseguimento degli obiettivi individuati;
- la capacità di ottimizzare l'impiego delle risorse e la capacità di coinvolgere e motivare i collaboratori, promuovendone la crescita anche tramite l'attento utilizzo dello strumento della delega;
- propensione al rischio coerente con la politica aziendale e diligenza e tempestività nel rafforzare i presidi di rischio così come indicato dalle Funzioni di Controllo.

La verifica del raggiungimento dei suddetti obiettivi è effettuata nel rispetto della normativa e del sistema delle deleghe aziendali tempo per tempo vigente, alla fine di ogni esercizio di riferimento.

Allegato 2

Il presente allegato descrive in termini generali gli obiettivi di *performance* aziendale, in relazione al raggiungimento dei quali – previo superamento dei Gates - sarà definito il numero delle azioni ovvero il bonus cash attribuibile a ciascun beneficiario ai sensi dell’LTI.

Gli obiettivi, che saranno uguali per tutti i Beneficiari, dovranno essere definiti in termini quantitativi nonché strutturati in obiettivo minimo, obiettivo target e obiettivo *upside*, dal Consiglio di Amministrazione e dovranno prendere a riferimento il *performance appraisal* individuale e i seguenti dati del piano industriale 2018-2020:

- (i) La media nei tre anni di Piano (pesata rispettivamente 30%/30%/40%) del voto di performance appraisal annuale individuale; peso dell’indicatore: 20%;
- (ii) l’utile netto pre tasse per il 2020: questo indicatore è indicativo della capacità del management team di aver costruito un portafoglio di investimenti e di incarichi di servicing, e la relativa base costi, nel corso del triennio, di un ammontare coerente con gli obiettivi del Piano Industriale; peso dell’indicatore: 30%;
- (iii) il rapporto costi ordinari (inclusivi della componente di MBO pagata nell’anno e dell’accantonamento nell’anno relativo al Piano) / margine di intermediazione (c.d. *cost-income*) nel 2020: questo ratio è rappresentativo della capacità del management team di mantenere nel corso del triennio del Piano Industriale una coerenza tra crescita dei costi e sviluppo dei ricavi; peso dell’indicatore: 25%;
- (iv) l’utile netto 2020 in percentuale del patrimonio netto medio (valore medio 2019 – 2020) e normalizzato per un obiettivo di CET1 pari – in coerenza con il Piano Industriale – al 13.5% nel 2019 e 12.5% nel 2020; questo ratio è rappresentativo della capacità del management team di aver ottenuto una remunerazione del capitale investito in linea con le aspettative del Piano Industriale; peso dell’indicatore: 25%.

SEZIONE II

**Informativa sull'attuazione delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione
dell'esercizio 2017**

INDICE

1. PREMESSA	44
2. PROCESSO DI DETERMINAZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE	45
3. INFORMAZIONI SUL COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E PERFORMANCE	48
4. CARATTERISTICHE DI MAGGIOR RILIEVO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE IN VIGORE AL 31 DICEMBRE 2017.....	49
4.1. PERSONALE “PIÙ RILEVANTE”	49
4.2. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE	49
5. INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI PER L’ESERCIZIO 2017.....	52

1. PREMESSA

Con il presente documento si intende fornire all'Assemblea degli Azionisti e al pubblico un'adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2017, come previsto dal Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, 7° aggiornamento, emanato in attuazione della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (le “**Disposizioni di Vigilanza**”).

2. PROCESSO DI DETERMINAZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

Nel corso del 2017 le politiche di remunerazione e di incentivazione di Credito Fondiario S.p.A. (la “Banca” o la “Società”) sono state adottate con i seguenti interventi:

- in data 4 aprile 2017 il Consiglio di Amministrazione ha approvato, previa valutazione effettuata per l’individuazione del Personale Più Rilevante, il nuovo documento sulle “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale della Banca” (la “Policy”) ai fini della sottoposizione dello stesso all’Assemblea;
- in data 26 aprile 2017, l’Assemblea ha approvato il testo della Policy.

In applicazione del principio di proporzionalità, appartenendo la Banca alla classe degli intermediari "minori" (identificabili con quelli aventi un totale attivo pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro), non è stato istituito il Comitato per le remunerazioni. Pertanto, i principali organi e funzioni coinvolti nel processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione sono i seguenti:

- Assemblea;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Human Resources;
- Funzioni aziendali di controllo (*Risk Management, Internal Audit, Compliance*).

In particolare, ai sensi della Policy, all’**Assemblea** spettano le seguenti competenze in materia di compensi degli organi sociali e remunerazione del Personale:

- definizione dei compensi spettanti agli organi sociali dalla stessa nominati e eventuale determinazione di un importo complessivo per la remunerazione degli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da ripartirsi tra i singoli componenti secondo le determinazioni del Consiglio di Amministrazione;
- approvazione della politica di remunerazione a favore del Personale predisposta dal Consiglio di Amministrazione;
- approvazione dei piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (e.g. *stock option*);
- approvazione dei 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; e

- con esclusivo riferimento al Personale Più Rilevante", deliberare sulla eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, fermi i limiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.

Il **Consiglio di Amministrazione**, ai sensi della *Policy*, con l'ausilio delle funzioni aziendali competenti e con il contributo degli Amministratori Indipendenti, elabora, sottopone all'Assemblea ed esamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione, ed è responsabile della sua corretta attuazione, fornendo adeguato riscontro sull'attività svolta in materia di politica di remunerazione agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

Non essendo stato istituito un Comitato per la remunerazione, al Consiglio di Amministrazione spetta altresì di definire gli obiettivi di performance di natura economica e/o finanziaria rilevanti ai fini del conseguimento della remunerazione variabile e di esprimersi, anche sulla base delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi ai sensi della *Policy*.

Il Consiglio di Amministrazione assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata, accessibile all'interno della struttura aziendale.

Il Collegio Sindacale ha il compito di vigilare su: (i) l'osservanza della legge, delle Disposizioni di Vigilanza e delle disposizioni previste dallo statuto in materia di remunerazione ed incentivazione, (ii) il concreto funzionamento della *Policy* e dei sistemi di remunerazione e incentivazione, con particolare riguardo alla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

L'Ufficio **Human Resources** collabora con il Consiglio di Amministrazione al fine di fornire allo stesso, per il tramite dell'Amministratore Delegato (ove nominato) ovvero del Direttore Generale, tutte le informazioni necessarie e opportune per lo svolgimento delle funzioni spettanti al Consiglio di Amministrazione in materia di politiche di remunerazione e incentivazione.

Essa è altresì responsabile, in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione, della corretta ed efficace comunicazione al Personale della politica di remunerazione e degli strumenti attuativi

della stessa e coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'assolvimento degli obblighi di informativa nei confronti del pubblico di volta in volta previsti dalla normativa di riferimento.

Le funzioni aziendali di controllo - **Risk Management, Internal Audit, Compliance** – ciascuna per quanto di competenza, sono coinvolte e collaborano *ex ante*, fin dalle fasi di definizione e programmazione delle politiche di remunerazione, con modalità tali da preservare l'indipendenza delle funzioni e con l'obiettivo di assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca, monitorandone *ex post* la loro corretta attuazione. In particolare:

- la funzione **Compliance** partecipa al processo al fine di garantire l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e prassi di remunerazione alle disposizioni normative, esprimendo le proprie valutazioni di conformità. Verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché del Codice Etico e di Comportamento o di altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente presidiati i rischi legali e reputazionali;
- la funzione di **Risk Management** partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione a supporto del Consiglio di Amministrazione al fine di valutare e tenere conto di tutti i rischi (attuali e prospettici), e assicurare che siano coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a una eccessiva assunzione di rischio per la Banca e il sistema del suo complesso. Essa identifica, inoltre, indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di performance, da correlare alla determinazione della componente variabile e ne verifica la coerenza con il RAF;
- la funzione di **Internal Audit** verifica con cadenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea ed alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie al Consiglio di Amministrazione per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

3. INFORMAZIONI SUL COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E PERFORMANCE

Ai sensi della Policy, la componente variabile (o di incentivazione) della remunerazione, ove prevista, è parametrata a indicatori di performance ed è calcolata al netto dei rischi effettivamente assunti; in particolare, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile attribuibile al Personale è parametrata alle responsabilità e alle competenze professionali del singolo beneficiario, tenendo conto del raggiungimento di specifici risultati qualitativi e quantitativi.

Fermo quanto precede, l'erogazione della componente variabile della remunerazione per il 2017 era collegata al soddisfacimento preliminare delle seguenti condizioni ("gate"), in modo da salvaguardare la stabilità patrimoniale della Banca:

- Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti straordinarie) > 0
- Indicatori di R.A.F. non inferiori alla Risk Capacity⁶
- Mantenimento di almeno un rating esterno quale *primary servicer*, pari ad almeno "above average" (Standard & Poor's) ovvero 2- (Fitch)

A tal riguardo si segnala che, a valere sul 2017, non essendo stati raggiunti i "gate" previsti dalla Policy, non si è dato luogo all'erogazione di componenti variabili della retribuzione legate ad obiettivi.

⁶ Si tratta di CET1, TC, *Leverage Ratio*, *Liquidity Coverage Ratio*, *Net Stable Funding Ratio* e Indice di Liquidità.

4. CARATTERISTICHE DI MAGGIOR RILIEVO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE IN VIGORE AL 31 DICEMBRE 2017

4.1 Personale “più rilevante”

Il processo di auto-valutazione per l’identificazione del “personale più rilevante” condotto per l’anno 2017 dalla Banca, ha portato all’individuazione delle seguenti figure aziendali:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”);
- l’Amministratore Delegato o figura equivalente;
- il Direttore Generale, ove nominato;
- il Responsabile della funzione di *Risk Management*, definito anche *Chief Risk Officer (“CRO”)*;
- il Responsabile della funzione di *Compliance*;
- il Responsabile della funzione Antiriciclaggio;
- il Responsabile della funzione di *Internal Audit*;
- il Responsabile degli Affari Legali e Societari, definito anche *General Counsel*;
- il Responsabile dell’Area Operations, definito anche *Chief Operating Officer*;
- il Responsabile dell’Area Finanza, definito anche *Chief Financial Officer*;
- il Responsabile dell’Area *Banking*, definito anche *Head of Banking*;
- il Responsabile della divisione Acquisizione e Progetti Speciali;
- il Responsabile della divisione Risorse Umane⁷;
- il Responsabile della divisione *Servicing*;
- il Responsabile della divisione Bilancio e Pianificazione;
- il Responsabile della divisione *Master/Primary Servicing*.

4.2 Struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione

Il pacchetto retributivo che la Banca ha messo a disposizione del Personale è stato bilanciato in funzione della categoria di riferimento, sulla base delle componenti di seguito indicate:

- (d) remunerazione fissa;
- (e) remunerazione variabile (anche ai fini di *retention* e *attraction*), fatta eccezione per i membri del Collegio Sindacale, la cui remunerazione può essere esclusivamente fissa;
- (f) *benefit*.

⁷ Ai soli fini della disciplina sulle remunerazioni, al Responsabile della divisione Risorse Umane si applicano i medesimi principi previsti per le funzioni aziendali di controllo.

La retribuzione fissa (RAL) è stata determinata in considerazione dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, nonché della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente. Essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati alla posizione del dipendente, quest'ultima a sua volta definita in base al ruolo, al contributo richiesto, al livello nell'organizzazione e al profilo atteso in termini di capacità ed esperienze.

La componente variabile della retribuzione aveva l'obiettivo di riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel medio-lungo periodo della Banca ed i risultati individuali ottenuti dal Personale (anche a livello di *business unit* di appartenenza dello stesso). Come sopra anticipato, in osservanza del principio di sostenibilità, è stato definito il principio per cui la remunerazione variabile sarebbe stata, prima di tutto, assegnata solo se la Banca, nell'esercizio di riferimento, al netto della remunerazione variabile stessa, fosse risultata in utile operativo, e fosse stata in grado di mantenere livelli di patrimonializzazione e liquidità che siano adeguati anche rispetto ai rischi assunti.

È stata prevista, in casi eccezionali, la possibilità di accordare retribuzioni legate alla permanenza (*retention bonus*, patti di stabilità, *entry bonus*, etc.) alle risorse che si sono distinte per prestazioni di significativo rilievo e costanti nel tempo, in ottica di motivazione e di *retention*, nel rispetto delle condizioni e dei limiti stabiliti dalla normativa tempo per tempovigente.

Fermo quanto precede, si ricorda che, secondo quanto sopra già anticipato, non è stato previsto per il 2017 un sistema di incentivazione del Personale legato ad obiettivi. A fronte di nuove assunzioni avvenute nel 2017, tuttavia, sono stati attribuiti, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e della Policy, a titolo di *entry bonus*, importi in denaro per complessivi Euro 806.000 (di cui 9 liquidati nel corso del 2017 ed 5 da liquidare entro e non oltre 12 mesi dalla data di assunzione) ed a titolo di Patto di stabilità e di non concorrenza, importi in denaro per complessivi Euro 270.000 alcuni dei quali da erogare in tre anni.

1) Rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione

Per il 2017 è stato previsto che la componente di incentivazione del Personale Più Rilevante, ove erogata, non potesse superare il 100% della componente fissa (rapporto di 1:1), salve le disposizioni più rigorose applicabili al Personale Più Rilevante delle Funzioni di Controllo, per le quali tale limite non potrà superare il rapporto di 1:3.

Fermo quanto sopra, si ricorda che, a valere sul 2017, non essendo stati raggiunti i “gate” previsti dalla Policy, non si è dato luogo all’erogazione di componenti variabili della remunerazione.

2) “Meccanismi di correzione *ex-post*”

La componente variabile della retribuzione, ove riconosciuta, sarebbe stata sottoposta a meccanismi di “*malus*” e di “*claw-back*”, idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tenere conto dei comportamenti individuali. I meccanismi possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all’azzeramento della remunerazione variabile stessa.

3) Golden Parachutes

In caso di dimissioni, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto con la Banca possono essere riconosciute, in casi eccezionali e attentamente valutati, particolari indennità a favore degli Amministratori, a fronte dei risultati raggiunti (c.d. *golden parachutes*), nel limite massimo fissato dall’Assemblea di n. 2 (due) annualità della remunerazione fissa annuale lorda.

Per i Dirigenti (non amministratori) e i responsabili delle funzioni aziendali di controllo non è previsto il diritto alla liquidazione delle componenti d’incentivazione in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto con la Banca.

5. INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI PER L'ESERCIZIO 2017

Amministratori

Il Consiglio di Amministrazione della Banca era composto, alla data del 31 dicembre 2017, da n. 11 membri, in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018. In data 20 aprile 2016 l'Assemblea ha fissato, ai sensi di statuto, in complessivi Euro 410.000 il compenso complessivo lordo annuo spettante, *pro rata temporis*, a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche; tale importo è stato poi suddiviso dal Consiglio di Amministrazione tra i propri componenti con delibera del 26 aprile 2017 secondo quanto nel seguito specificato.

Per l'esercizio 2017, in particolare, i compensi corrisposti in misura fissa ai componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati i seguenti:

- (a) Presidente, Euro 70.000,00;
- (b) Vice Presidente e Amministratore Indipendente, Euro 50.000;
- (c) Amministratori Indipendenti, Euro 40.000;
- (d) Altri Amministratori, Euro 30.000,00.

Come sopra anticipato, gli Amministratori non hanno percepito alcuna remunerazione variabile.

Due Amministratori (ricompresi negli Altri Amministratori) hanno rinunciato al compenso loro proposto.

Sindaci

Il Collegio Sindacale della Banca era composto, alla data del 31 dicembre 2017, da n. 3 membri. L'Assemblea, nella seduta del 26 luglio 2017, ha rideterminato l'emolumento fisso annuale dei n. 3 componenti del Collegio Sindacale, per la restante durata dell'incarico come segue:

- (a) Presidente: Euro 40.000;
- (b) n. 2 Sindaci Effettivi: Euro 30.000.

Si precisa che a ciascun componente del Collegio Sindacale viene riconosciuto, inoltre, un gettone di presenza pari ad euro 150 (centocinquanta) per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione ed a ciascuna Assemblea.

Come sopra anticipato, ai sindaci non spetta alcuna remunerazione variabile.

Totale Personale Dipendente (diverso dal Personale Più Rilevante)

Il Personale Dipendente (escluso il Personale Più Rilevante) dell'esercizio 2017 era pari a 124 unità ripartite nelle categorie professionali riportate di seguito:

- (a) Dirigenti 3

- (b) Quadri Direttivi 68
- (c) Aree Professionali 53

Il Personale Dipendente ha percepito nel corso del 2017 esclusivamente una retribuzione fissa annua lorda come da CCNL di lavoro, fatta eccezione per 14 risorse assunte nel corso del 2017 alle quali sono stati attribuiti, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e della Policy, 12 *entry bonus* (di cui 2 ad appartenenti alla categoria Dirigenti, 7 a quella dei Quadri Direttivi e 3 a quella delle Aree Professionali) per complessivi Euro 126.000 e 3 patti di stabilità (ad altrettanti Quadri Direttivi) per complessivi 90.000 da erogare in tre anni.

Personale Più Rilevante

Al Personale Più Rilevante di cui al precedente paragrafo 3.1, pari a complessive n. 14 risorse, è stata riconosciuta una remunerazione composta esclusivamente da una componente fissa, per un importo complessivo annuo lordo di Euro 2.544.233, fatta eccezione per n. 2 risorse assunte nel corso del 2017 appartenenti alla categoria Dirigenti, alle quali sono stati attribuiti, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e della Policy, a titolo di *entry bonus*, importi in denaro per complessivi Euro 680.000, ed a titolo di Patto di non concorrenza, importi in denaro per complessivi Euro 180.000.

Due dipendenti appartenenti al Personale Più Rilevante ricoprono anche la carica di Consigliere di Amministrazione per la quale percepiscono ciascuno il compenso di Euro 30.000 in aggiunta alla componente fissa della retribuzione.

Pagamenti per trattamenti di fine rapporto effettuati durante l'esercizio 2017 e il numero dei relativi beneficiari

Non sono stati erogati trattamenti di fine rapporto.

Personale remunerato con un milione di Euro o più per esercizio

Un solo dipendente è stato remunerato con più di un milione di euro. L'importo comprende, oltre alla retribuzione fissa, il riconoscimento di componenti variabili concordate al momento dell'assunzione con la finalità di attrarre e trattenere nel tempo una professionalità a rischio mercato. Pertanto, si è trattato di un trattamento economico limitato al primo anno di impiego per l'assunzione di un nuovo dirigente.

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni al 31 dicembre 2017
(€/000)

Categoria		Beneficiari	Importi remunerativi erogati nell'esercizio					Retribuzione differita			Trattamenti inizio/fine rapporto				
			Componente fissa		Componente variabile			Erogata nell'esercizio	Accantonata		Erogati nell'esercizio		Riconosciuti nell'esercizio		
			Cariche particolari art. 2389 cc	Lavoro dipendente	Contante	Azioni e strumenti collegabili ad esse	Altro		Quota percentuale differita	per l'esercizio	per gli anni precedenti	Beneficiari	Importo	Beneficiari	Importo
Amministratori		9	423		-	-	-	-	-	-	0	-	0	-	-
Sindaci		3	105		-	-	-	-	-	-	0	-	0	-	-
Personale più rilevante	Dirigenti e Amministratori con incarichi esecutivi	3	60	1.153	-	-	-	-	-	-	1	-	500	-	-
	Responsabili di funzioni aziendali	7	-	965	-	-	-	-	-	-	1	-	180	-	-
	Responsabili di funzioni aziendali di controllo	4	-	606	-	-	-	-	-	-	0	-	0	-	-
		26	588	2.724	-	-	-	-	-	-	2	-	680	-	-