



GRUPPO CREDITO FONDIARIO S.P.A.

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE 2019

INDICE

Sezione I - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per l'anno 2019.....	3
Sezione II - Informativa sull'attuazione delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione dell'esercizio 2018.....	53

SEZIONE I

Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il Gruppo bancario Credito Fondiario per l'anno 2019

INDICE

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO	6
1.1. Premessa	6
1.2. Inquadramento normativo.....	9
1.3. Definizioni	10
1.4. Contenuto della Policy.....	13
2. GOVERNANCE DEL GRUPPO BANCARIO 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.....	19
2.2.4. Funzioni di Controllo e l'Ufficio Human Resources di Capogruppo	19
2.2.5. <i>Chief Servicing Officer</i>	21
2.2.6. <i>Chief Financial Officer</i>	21
2.2.7. Le Società Controllate	21
3. DISPOSIZIONI GENERALI IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE.....	23
3.1. Destinatari della Policy	23
3.2. Disposizioni comuni a tutto il Personale.....	23
3.2.1. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione	24
3.2.1(a) <i>Remunerazione fissa</i>	25
3.2.1(b) <i>Remunerazione variabile o di incentivazione</i>	26
3.2.2. Remunerazione variabile ai fini di <i>retention e attraction</i>	30
3.2.3. <i>Benefit</i>	31
3.2.4. Meccanismi di <i>malus e claw back</i>	32
3.2.5. Strategie di <i>hedging e meccanismi di verifica dell'assenza delle stesse</i>	33
4.1. Politica di Identificazione del Personale Più Rilevante	34
4.2. Disposizioni comuni a tutto il Personale Più Rilevante	36
4.3. Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale della Capogruppo.....	40

4.3.1.	Presidente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo	41
4.3.2.	Amministratore Delegato della Capogruppo	41
4.3.3.	Amministratori non esecutivi della Capogruppo	41
4.3.4.	Amministratori con incarichi dirigenziali della Capogruppo	42
4.3.5.	Direttore Generale della Capogruppo	42
4.4.	Responsabili delle Funzioni di Controllo e dell'Ufficio Human Resources	42
4.5.	Dirigenti appartenenti al Personale Più Rilevante	43
5.	Componenti degli organi sociali delle Società Controllate	44
6.	POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	44
7.	POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEI COLLABORATORI	45
8.	SEVERANCE.....	46
9.	INFORMATIVA AL PUBBLICO	48

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**”, la “**Banca**” o la “**Capogruppo**”) ha adottato, in qualità di capogruppo, – 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 e successive modifiche e integrazioni (la “**Circolare 285**”) in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (le “**Disposizioni di Vigilanza**”) con riferimento all’esercizio sociale 2019, per tutto il personale del Gruppo bancario Credito Fondiario¹ (il “**Gruppo**”).

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 e i gruppi bancari devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;

¹ Il Gruppo bancario Credito Fondiario è stato costituito e iscritto nell’Albo dei gruppi bancari a decorrere dal 1° giugno 2019.

- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- 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 il gruppo bancario 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 del Gruppo declinato nella presente Policy si fonda sul rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari, nonché sui principi sopra illustrati. In particolare, la Policy è elaborata dalla Capogruppo, tenendo conto delle caratteristiche di ciascuna società del Gruppo, tra cui, ad esempio, la dimensione, la rischiosità apportata al Gruppo, il tipo di attività, la rilevanza rispetto al Gruppo, la presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza o della giurisdizione in cui la società è stabilita o opera prevalentemente, la quotazione in borsa, il paese di insediamento o di operatività prevalente.

La Policy è volta, pertanto, a illustrare le finalità perseguite dal Gruppo 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 degli amministratori e del personale di ciascuna società del Gruppo.

Ai sensi del Titolo IV, Capitolo 2 della Sezione I, paragrafo 7, delle Disposizioni di Vigilanza, in applicazione del criterio di proporzionalità, la Capogruppo 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”)²;
- *“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 il Gruppo appartiene alla categoria delle **banche/gruppi di minori dimensioni**, ai fini dell’applicazione del criterio di proporzionalità nell’implementazione delle Disposizioni di Vigilanza avendo, alla data del 30 giugno 2019, un totale attivo consolidato inferiore a 3,5 miliardi di euro ed è, pertanto, destinatario 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 della Banca e del Gruppo in linea con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo, collegati con i risultati, 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

² 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:*

(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.”

normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca, il Gruppo 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:

- 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 del Gruppo;

- 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 dalla European Banking Authority.

La Policy tiene altresì in considerazione gli orientamenti e le modalità adottate da altre banche e gruppi bancari italiani – comparabili al Gruppo 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 della Capogruppo 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”: i componenti del Consiglio di Amministrazione di Credito Fondiario.

“Amministratori Indipendenti”: gli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi di legge e dello statuto di Credito Fondiario.

“Aree Professionali”: il personale legato alle società del Gruppo da rapporti di lavoro subordinato ed inquadrato come “Aree Professionali” dal rispettivo contratto di lavoro stipulato con le singole società.

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

“**C.C.N.L.**”: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile al Personale legato alle società del Gruppo 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 e dalla Società Controllata.

“**Collaboratori**”: il personale di ciascuna società del Gruppo legato alla singola società 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 del Gruppo assunto con la qualifica di dirigente.

“**Funzioni di Controllo**”: le funzioni aziendali di controllo di Credito Fondiario rappresentate dalle funzioni di *Compliance, Antiriciclaggio, Risk Management e Internal Audit*.

“**Gruppo**”: Credito Fondiario e le società appartenenti al gruppo bancario di cui Credito Fondiario è Capogruppo;

“**Quadri**”: il personale legato alle società del Gruppo da rapporti di lavoro subordinato e inquadrato come “quadro” dal rispettivo contratto di lavoro stipulato con la società.

“**Personale**”: congiuntamente e indistintamente, con riferimento al Gruppo, il Personale Più Rilevante, i componenti degli organi sociali delle società del Gruppo, i componenti del Collegio Sindacale, il Personale Dipendente e i Collaboratori.

“**Personale Dipendente**”: i Quadri, le Aree Professionali e i Dirigenti 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 o del Gruppo e identificati annualmente, in applicazione della relativa

Politica di Identificazione del Personale Più Rilevante (Par. 4.1), nel rispetto del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604³.

“Remunerazione”: ogni forma di pagamento o beneficio, fisso o variabile, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), 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 o delle società del Gruppo.

“Remunerazione fissa”: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della società datrice di lavoro o del Gruppo.

“Remunerazione Variabile”: (i) la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi ecc.) o ad altri parametri (ad esempio, periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti; (ii) i benefici pensionistici discrezionali⁴ e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto, i cd. *carried interest*, e ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

³ 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 oggetto di espressa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca. 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.

⁴ Fermo che, essendo il Gruppo qualificato come di minori dimensioni, non trovano applicazione, 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.

“**Responsabili delle Funzioni di Controllo**”: con riferimento alla Capogruppo, congiuntamente ed indistintamente, il Responsabile di *Risk Management*, definito anche *Chief Risk Officer*, i responsabili delle funzioni di *Compliance*, *Anti Money Laundering* e *Internal Audit*.

“**Società Controllate**”: le società controllate da Credito Fondiario e parte del Gruppo.

“**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* del Gruppo bancario 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, definisce la “Politica di Identificazione del Personale Più Rilevante”, nonché include 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 dei componenti degli organi sociali delle Società Controllate”;
- “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 identificati quali personale più rilevante);
- “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.

2. GOVERNANCE DEL GRUPPO BANCARIO CREDITO FONDIARIO

2.1. Introduzione

Il Gruppo 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,

cui è attribuita la gestione operativa, 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 di Gruppo.

2.2. Poteri e competenze

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, la Capogruppo, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, (i) definisce la Policy del Gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; (ii) assicura, inoltre, che le remunerazioni nelle società del Gruppo siano conformi alle Disposizioni di Vigilanza; e (iii) fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

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 di Gruppo assumono rilievo, in particolare, i seguenti organi e funzioni della Capogruppo Credito Fondiario:

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio Sindacale;
- le Funzioni di Controllo (i.e. Compliance, Internal Audit e Risk Management);
- l'Ufficio Human Resources;
- il *Chief Financial Officer*;
- il *Chief Servicing Officer*⁵.

2.2.1. Assemblea

⁵ Si precisa che, sino al maggio 2019, la funzione coinvolta nel suddetto processo era denominata "Area Operations" e il relativo responsabile "Chief Operating Officer". A seguito di una modifica organizzativa, la citata "Area Operations" - ferme restando le relative responsabilità e competenze e, dunque, anche quelle relative alle politiche e prassi di remunerazione - è stata ridenominata "Area Servicing" e il ruolo precedentemente denominato "Chief Operating Officer" è stato ridenominato a "Chief Servicing Officer".

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;
- 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 degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il Personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi 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 del Gruppo, in conformità con le disposizioni dello Statuto, 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 nel Gruppo, 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 alta dirigenza e membri del Personale Più Rilevante;
- le principali informazioni sul processo di identificazione del Personale Più Rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni.

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 a livello di Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del Personale Più Rilevante, e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che la Policy sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale, e che siano note al Personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

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, i sistemi di remunerazione e il piano di incentivazione rivolto al Personale, e segnatamente del Personale Più Rilevante, assicurando che detto sistema sia coerente con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- assicura, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice Etico e di Comportamento, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- 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/gruppi 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 e l'Ufficio Human Resources di Capogruppo

Le Funzioni di Controllo e l'Ufficio Human Resources sono chiamati, ciascuno secondo le rispettive competenze, a collaborare congiuntamente tra loro⁶ 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 dall'Ufficio Human Resources e dalle Funzioni di Controllo e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti sia per l'adozione

⁶ Nonché in collaborazione e scambiandosi informazioni anche con le competenti funzioni aziendali delle Società Controllate.

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 dell'Ufficio Human Resources e delle singole Funzioni di Controllo:

- L'Ufficio Human Resources collabora con il *Chief Servicing Officer* e con il Consiglio di Amministrazione, fornendo tutte le informazioni necessarie e opportune ai fini dello svolgimento, da parte del *Chief Servicing 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. L'Ufficio Human Resources, inoltre, fornisce il proprio supporto alla funzione *Compliance*, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra la Policy e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca;
- 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 dal Gruppo (quali il Codice Etico e di Comportamento), 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, nonché con il R.A.F. e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a una eccessiva assunzione di rischio per il Gruppo 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 nonché da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post) e ne verifica la coerenza con il R.A.F.; si esprime, inoltre, sulla corretta attivazione dei meccanismi di correzione; 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 Servicing Officer*

Il *Chief Servicing 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 e del Gruppo, al fine di assicurare la sostenibilità finanziaria con orientamento al medio-lungo termine.

2.2.7. Le Società Controllate

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, la Capogruppo elabora le politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla loro attuazione e ne verifica la corretta applicazione.



Le Società Controllate rispettano la presente Policy e gli indirizzi ricevuti dalla Capogruppo. Gli organi e le funzioni aziendali delle Società Controllate collaborano con la Capogruppo e forniscono tutte le informazioni richieste.

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

3.1. Destinatari della Policy

Il Personale destinatario della Policy è stato suddiviso nelle seguenti categorie⁷:

- 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 carica⁸.

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 (par. 4), ai componenti degli organi sociali della Società Controllate; al Personale Dipendente (par. 6), ai Collaboratori (par. 7) e quelle relative alla Severance (par. 8).

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 similari, 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

⁷ La Policy si applica anche ai componenti degli organi sociali delle Società Controllate.

⁸ Ciò si applica anche ai componenti del collegio sindacale delle Società Controllate cfr. par. 5.

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 del Gruppo 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 e al Gruppo di rispettare gli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità. A tal fine, i Gates sono rappresentati dai seguenti indici:

- (i) utile consolidato dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti straordinarie) > 0;
- (ii) Common Equity Tier 1 ratio nei limiti della soglia di *Risk Capacity*;
- (iii) Net Stable Funding Ratio nei limiti della soglia di *Risk Capacity*.

Fermo quanto precede, per assicurare la sostenibilità finanziaria della Banca e del Gruppo 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 è verificato

il raggiungimento degli obiettivi a cui il riconoscimento della parte variabile è ancorata, non può eccedere l'ammontare del "bonus pool" di Gruppo, 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 e del Gruppo.

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

Ciò premesso, il pacchetto retributivo che il Gruppo 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) delle società del Gruppo, 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 e del Gruppo.

3.2.1(a) Remunerazione fissa

La remunerazione fissa (retribuzione fissa cd. RAL) dei dipendenti legati alle società del Gruppo da un rapporto di lavoro subordinato è determinata in considerazione dell'inquadramento contrattuale, delle previsioni del CCNL applicato, 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 remunerazione dei Collaboratori è determinata sulla base di quanto illustrato nel par. 7. Quanto alla remunerazione fissa spettante agli Amministratori, essa è determinata in linea con quanto previsto al successivo par.4.3, quanto alla remunerazione spettante ai membri degli organi sociali delle Società Controllate, essa è determinata in conformità con quanto previsto al par. 5.

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 aziendali effettivi nel medio-lungo periodo 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, nell'esercizio di riferimento, siano stati superati 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, in ogni caso nel rispetto di quanto previsto negli accordi aziendali eventualmente applicabili. L'importo è normalmente parametrato in base all'inquadramento degli aventi diritto in denaro o mediante attribuzione di un premio all'interno del sistema di welfare aziendale.

- **incentivo per obiettivi annuali (c.d. *short term incentive*)**: destinato al Personale Dipendente individuato dal consiglio di amministrazione di ciascuna società controllata alla luce delle linee guida individuate dalla Capogruppo, tenuto conto della rilevanza dell'attività prestata dal singolo e dalla funzione di appartenenza allo sviluppo del business della Banca e del Gruppo e al Personale Più Rilevante, 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 premio 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* ed in parte con differimento, decorrente dalla data di attribuzione della parte *up front*, in conformità con quanto previsto al par. 4.2 che segue.
- **incentivo di medio-lungo periodo (c.d. *long term incentive plan o LTI*) - Piano di Stock Grant 2018-2020 (il "Piano")**, destinato ad un numero limitato di dipendenti rientranti nella categoria del Personale Più Rilevante e di Personale Dipendente che, ancorché non rientrante tra il Personale Più Rilevante, rivestano 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. Il Piano di Stock Grant prevede l'assegnazione gratuita a ciascun beneficiario del Piano del diritto di maturare, decorso un periodo di *vesting* triennale, un bonus in denaro e azioni (in proporzione, rispettivamente, 1/5 e 4/5), ovvero solo in denaro (a seconda della scelta irrevocabile operata dai beneficiari all'avvio del Piano e ferma la facoltà della Banca di decidere, alla maturazione del bonus, di corrispondere tutta o parte delle azioni maturate in denaro). La maturazione del bonus è condizionata al permanere di un rapporto di lavoro tra i destinatari e la Banca sino alla fine del periodo di *vesting*, al superamento delle condizioni patrimoniali e di liquidità minime della Banca (i cd. Gates), nonché 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 determinati obiettivi di *performance appraisal* individuale⁹, come definiti dal Consiglio di Amministrazione post approvazione del piano industriale tenuto conto degli indici indicati nell'Allegato 2 alla Policy.

Il bonus è riconosciuto in misura proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi sopraindicati.

La corresponsione di tale *bonus* sarà effettuata integralmente *up-front* (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* (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, nel rispetto delle quote e delle durate previste ai sensi del par. 4.2 che segue¹⁰. Nei casi in cui il bonus rinveniente dal Piano debba essere corrisposto in parte in azioni, la quota in azioni differita sarà maggiore rispetto a quella erogata *up-front* (ad esempio, nel caso di pagamento del

⁹Nel caso in cui nel corso del periodo di *vesting* dovessero verificarsi taluni eventi straordinari rappresentativi di una accelerazione degli obiettivi del piano industriale, sono previste disposizioni *ad hoc*. In particolare, ad esempio, nell'ipotesi in cui, nel corso del periodo di *vesting* si verifichi la quotazione dei titoli azionari della Banca i beneficiari avranno diritto di maturare il bonus, nella misura definita nel Piano, prima del (o contestualmente al) perfezionamento della quotazione, con obblighi di *retention* in capo a tutti i beneficiari e fermo il rispetto del periodo di differimento per i beneficiari appartenenti al personale più rilevante.

Il Piano prevede l'applicazione di una disciplina *ad hoc* anche nell'ipotesi di un mutamento di controllo (fuori dalla procedura di quotazione) nel corso del periodo di *vesting*. In particolare, ove il suddetto mutamento di controllo si verifichi successivamente al 1° aprile 2020, è previsto un prolungamento del periodo di *vesting* sino al decorso di 12 mesi dal mutamento del controllo. Decorso il periodo di *vesting* (come eventualmente prolungato) e sempreché il rapporto di lavoro con il beneficiario sia ancora in essere (salvo sia stato licenziato per motivi diversi dalla giusta causa, ovvero si sia dimesso per giusta causa), il Piano prevede il riconoscimento del bonus nella misura determinata nel Piano, con riconoscimento in denaro anche dell'eventuale parte in Azioni LTI.

In tutti i casi, il riconoscimento del bonus ai sensi del Piano di Stock Grant è sempre subordinato al 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.

¹⁰Salva l'ipotesi di quotazione, nella quale il periodo di differimento sarà pari a 3 anni ove la quotazione dovesse verificarsi nel corso del 2019, ovvero 2 anni ove si verificasse nel 2020. Tenuto conto del periodo di differimento, in tutti i casi (anche quello di quotazione nel 2019 o nel 2020) la durata complessiva del Piano di Stock Grant è pari a 5 anni (2018-2022).

bonus 1/5 (20%) in denaro e 4/5 (80%) in azioni, la quota erogata up-front sarà pari al 50% del totale (di cui 15% in denaro e 35% in azioni), e la quota differita sarà pari al residuo 50% del totale (di cui 5% in denaro e 45% in azioni).

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 di superamento dei 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 e in ogni caso nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza.

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 della Banca e del Gruppo, 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/gruppi di minori dimensioni, la liquidazione della

remunerazione variabile costituita da incentivi per obiettivi di breve periodo avviene dopo l'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento (a seguito della verifica dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi assegnati), mentre la liquidazione dell'eventuale incentivo di medio-lungo periodo avviene successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del periodo di riferimento (sempre a seguito della verifica dell'avvenuto raggiungimento degli obiettivi assegnati), fermo restando il rispetto delle disposizioni applicabili al Personale Più Rilevante in tema di differimento nonché, per tutto il Personale, l'applicazione di meccanismi di correzione *ex post*, quali *malus e claw back* come illustrati nel par. 3.2.4 che segue.

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, possono essere utilizzati 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. Con riferimento al Personale Più Rilevante, tali importi, in conformità con la normativa applicabile, non concorrono alla determinazione del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa del primo anno di impiego quando sono corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione;
- *Patto di stabilità*, attraverso cui viene assunto da parte del dipendente l'impegno a non risolvere anticipatamente il rapporto di lavoro per un periodo determinato o fino ad un dato evento, a fronte di un corrispettivo economico in denaro, riconosciuto al termine di tale periodo o dopo il verificarsi dell'evento. Tale corrispettivo, quando riconosciuto a soggetti identificati quali Personale Più Rilevante, è tenuto in considerazione - in conformità con quanto previsto nelle Disposizioni di Vigilanza, ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa. In nessun caso i corrispettivi dei patti di stabilità sono utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*;

- *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. Il corrispettivo riconosciuto per tali patti - essendo riconducibile ai compensi pattuiti in vista della cessazione del rapporto - è considerato quale remunerazione variabile;
- *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 del rapporto per un periodo determinato. I corrispettivi per tali patti sono determinati, in conformità con la normativa applicabile, tenendo conto dell'estensione dei vincoli (di oggetto, durata, estensione territoriale) a cui è assoggetto il soggetto interessato. In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, con riferimento al Personale Più Rilevante, il corrispettivo dei patti di non concorrenza non è soggetto alle disposizioni sugli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del soggetto interessato. Tale corrispettivo non concorre al calcolo del limite al rapporto fra remunerazione variabile e fissa per la quota che, per ciascuno anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del soggetto interessato.

Tali provvedimenti, che hanno comunque carattere straordinario e che sono assunti nel rispetto del sistema delle deleghe aziendali tempo per tempo vigente, rientrano - tenuto conto del loro carattere straordinario - in una voce di budget distinta rispetto a quella del "bonus pool" precedentemente definito. Sono in ogni caso limitati per numero e importo complessivo, allo scopo di non compromettere la solidità finanziaria del Gruppo 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.

Possono, inoltre, essere riconosciuti specifici *benefit* disciplinati negli accordi collettivi aziendali e negli accordi sindacali applicabili in singole società del Gruppo, inclusi, ad esempio, *benefit* relativi alla previdenza integrativa e assistenza sanitaria, nonché agevolazioni riguardanti i servizi bancari e le coperture assicurative.

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

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *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 conducono a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa¹¹.

In particolare, sono soggetti a *malus* e *claw back* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico e di Comportamento, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca, o per una società del Gruppo (danni di natura economica, patrimoniale, finanziaria o reputazionale) o per la clientela, nonché negli eventuali ulteriori casi previsti dalla Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca, o di una società del Gruppo (danni di natura economica, patrimoniale, finanziaria o reputazionale).

Le clausole di *malus* sono applicate anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

¹¹ I casi e le percentuali di riduzioni ovvero di azzeramento sono precisati in una apposita policy interna (attualmente in via di definizione). Resta fermo che i sistemi di *malus* e *claw back* descritti nel presente paragrafo possono subire adeguamenti nei casi di cui al par. 3.2.5 in cui, tenuto conto delle operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale Più Rilevante, è necessario procedere alla calibrazione dei meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della Banca.

Le clausole di *claw back* trovano applicazione per un periodo pari, con riferimento al Personale Più Rilevante, a 5 anni, e, quanto al restante Personale, a tre anni. Tale periodo decorre dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile.

In particolare, Credito Fondiario e/o la società del Gruppo:

- non procederà alla liquidazione della componente variabile eventualmente maturata e non ancora pagata in presenza di azioni disciplinari formalizzate relative a condotte che determinano l'applicazione di *malus* ovvero, in ipotesi di procedimenti disciplinari avviati nei confronti del singolo per attività irregolari o di mala condotta che - se accertate - potrebbero comportare l'applicazione di *malus*, sospenderà l'erogazione della componente variabile eventualmente maturata e non ancora pagata sino all'esito del procedimento stesso;
- attiverà tutte le iniziative atte a ottenere la restituzione, anche parziale, della remunerazione variabile erogata (*clawback*) qualora, eventualmente all'esito di procedimenti disciplinari, dovessero emergere condotte che possano determinare l'applicazione di meccanismi di *clawback*, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

3.2.5. Strategie di *hedging* e meccanismi di verifica dell'assenza delle stesse

È richiesto al Personale delle società del Gruppo, 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.

Per assicurare il rispetto di quanto precede, è richiesto al Personale Più Rilevante - tramite specifiche pattuizioni - di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari¹².

Credito Fondiario individua¹³ le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale Più Rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di

¹² Si precisa sul punto che presso Credito Fondiario non possono essere aperti conti di custodia e amministrazione (e dunque, neppure, da parte del Personale Più Rilevante).

¹³ In una apposita *policy* interna.

allineamento ai rischi e richiede al Personale Più Rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra tali tipologie.

Le informazioni ricevute sono tenute in considerazione ai fini della calibrazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale Più Rilevante, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della banca (quali la durata del periodo di differimento, del periodo di *retention* e i sistemi di *malus* e *claw-back*). Nelle ipotesi in cui tali operazioni e investimenti finanziari siano effettuati sulla base di una iniziativa rivolta al personale dalla Banca stessa o da altra società del Gruppo, la Policy contiene adeguate informazioni sul punto.

4. POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

4.1. Politica di Identificazione del Personale Più Rilevante

Ai fini della identificazione del Personale Più Rilevante, la Capogruppo applica i criteri qualitativi e quantitativi del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604¹⁴, avendo riguardo a tutte le società del Gruppo, seguendo uno strutturato processo di valutazione che coinvolge diversi organi e funzioni. Le Società Controllate partecipano attivamente al processo di identificazione, fornendo tutte le informazioni necessarie e attenendosi alle indicazioni ricevute.

La valutazione è effettuata a livello individuale, con riferimento alla Capogruppo, e a livello di Gruppo per le Società Controllate¹⁵.

In particolare, il processo di identificazione del personale rilevante viene condotto, annualmente, in via preventiva dal Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane, dal Chief Servicing Officer e dal Chief Risk Officer (con il supporto e l'ausilio di altre funzioni, come di seguito descritto), sulla base dei criteri del citato Regolamento delegato. La valutazione viene effettuata sulla base delle informazioni messe a disposizione da parte dell'Ufficio Risorse Umane¹⁶, quali a titolo

¹⁴ Non sono stati individuati criteri aggiuntivi in quanto non necessario, considerato che l'applicazione di quelli di cui al citato Regolamento ha consentito di identificare tutti i soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca.

¹⁵ Si precisa che, allo stato, non vi sono, tra le Società Controllate, né banche né società assoggettate alle Disposizioni di Vigilanza o alla disciplina della CRD 4 su base individuale.

¹⁶ Tale Ufficio si coordina con i competenti uffici delle Società Controllate per l'acquisizione delle informazioni necessarie per la valutazione.

esemplificativo: posizione ricoperta all'interno della Banca e/o del Gruppo, mansioni, deleghe, livello retributivo, inquadramento, numero di risorse coordinate, ruoli ricoperti in comitati.

Il processo di identificazione del personale coinvolge poi complessivamente i seguenti organi e funzioni della Capogruppo:

- **Assemblea:** in occasione dell'approvazione della Policy, prende atto dei risultati del processo di identificazione;
- **Consiglio di amministrazione:** in occasione dell'approvazione della Policy da sottoporre all'Assemblea, approva i risultati del processo di identificazione e dell'eventuale esclusione, rivedendone i criteri;
- **Collegio Sindacale:** vigilando sull'osservanza alla normativa vigente della Policy, prende atto dei risultati del processo di identificazione;
- **Chief Servicing Officer e Ufficio Risorse Umane:** conducono, insieme al Chief Risk Officer, il processo di identificazione del personale rilevante;
- **Funzioni di Controllo:**
 - **Compliance:** verificando sulla rispondenza della Policy alla normativa vigente prende atto dei risultati del processo di identificazione;
 - **Risk Management:** partecipa attivamente, insieme all'Ufficio Risorse Umane e al Chief Servicing Officer, al processo di identificazione del personale rilevante;
 - **Internal Audit:** svolgendo, con cadenza almeno annuale, verifiche sulla rispondenza dei modelli attuativi delle prassi di remunerazione alla Policy approvata e alla normativa di riferimento, verifica la rispondenza del processo di identificazione del personale rilevante alla normativa

Gli esiti del processo di identificazione sono motivati e formalizzati in un apposito documento approvato dal Consiglio di Amministrazione¹⁷.

A seguito della costituzione del Gruppo, la Capogruppo ha proceduto a dare corso al processo di identificazione, avendo riguardo a tutte le società del medesimo. All'esito di tale processo, sono stati identificati complessivamente 23 dipendenti, 4 dei quali identificati per la prima volta nel

¹⁷ Tale documento contiene anche espressa indicazione dei nomi dei soggetti individuati.

corso del 2019¹⁸. I ruoli del personale identificato sono riassunti nella seguente tabella, che include anche i dati a confronto rispetto agli esiti del processo di identificazione dell'anno scorso. In aggiunta ai dipendenti sotto indicati, sono stati identificati come personale più rilevante i membri del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale di Credito Fondiario e di CF liberty Servicing.

Sono stati altresì identificati come personale più rilevante i membri del consiglio di amministrazione e gli amministratori unici delle altre società del gruppo (società veicolo senza dipendenti costituite ai sensi della L. 130/99)

Area	Ruolo	Inclusione Ruolo Anno Scorso	Inclusione Dipendente Anno Scorso	Commento
CDA/GS/STAFF	Direttore Generale	Si	Si	
Business	Chief Investment Officer	Si	Si	
CDA/GS/STAFF	Chief Risk Officer	Si	No	Nuovo Assunto
CDA/GS/STAFF	Responsabile Compliance	Si	Si	
CDA/GS/STAFF	Responsabile Anti Money Laundering	Si	Si	
CDA/GS/STAFF	Responsabile Internal Audit	Si	Si	
CDA/GS/STAFF	Responsabile Legal & Corporate Affairs	Si	Si	
CDA/GS/STAFF	Responsabile Credits/UTP	Si	Si	
Operations	Chief Operating Officer	Si	Si	
Operations	Responsabile Master Servicing Administrations	Si	No	
Servicing	Chief Servicing Officer	Si	Si	
Finance	Chief Financial Officer	Si	No	Nuovo Assunto
Business	Chief Business Officer	Si	Si	
Business	Responsabile Deal Execution	Si	Si	
Business	Responsabile Portfolio Management & Acquisitions	Si	Si	
Business	Responsabile Due Diligence	Si	Si	
Business	Responsabile Capital Markets & Securitization	Si	Si	
Servicing	Responsabile Human Resources	Si	Si	
Servicing	Co-Head of Special Servicing	No	No	Nuovo Assunto
Servicing	Head of Real Estate	No	No	Nuova Inclusione
Finance	Responsabile Administration, Tax, Regulatory & Planning	Si	Si	
Finance	Responsabile Finance	Si	Si	
CFLS	Direttore Generale	No	No	Nuova Inclusione

Tutti i soggetti sono stati identificati in applicazione di criteri qualitativi. Non sussistono dunque i presupposti per l'esclusione di alcuno dal perimetro del personale più rilevante.

4.2. Disposizioni comuni a tutto il Personale Più Rilevante

¹⁸ Si precisa che 4 soggetti erano stati identificati per la prima volta a marzo 2019, prima della costituzione del Gruppo. A seguito della costituzione del Gruppo non sono stati identificati ulteriori soggetti. Si evidenzia che tra il personale più rilevante delle Società Controllate vi sono anche alcuni soggetti che erano già stati identificati quali personale più rilevante in ragione del ruolo rivestito in Credito Fondiario. Tali soggetti non sono considerati nel numero di quelli identificati per la prima volta.

Si applicano a tutto il Personale Più Rilevante, come indentificato nella precedente sezione 4.1, 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, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente, a periodi di differimento¹⁹. In particolare:
 - per una quota corrispondente al 25%²⁰ della remunerazione variabile complessiva, a sistemi di pagamento differito pari ad un anno²¹;
 - qualora l'importo di remunerazione variabile rappresenti un importo particolarmente elevato (*i.e.* pari o maggiore a Euro 433.679²²), la quota differita è pari al 30%²³ e, ove riconosciuto a soggetti apicali²⁴, il periodo di differimento è pari a 2 anni²⁵;
- nelle ipotesi in cui la remunerazione variabile è riconosciuta in strumenti finanziari, sono rispettate le rilevanti Disposizioni di Vigilanza, compreso il rispetto di periodi di *retention*²⁶;
- la componente variabile è sottoposta a meccanismi di *malus* e *claw back*, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente e dalla presente Policy (cfr. par. 3.2.4) ;

¹⁹ I periodi di differimento indicati nel presente paragrafo possono subire adeguamenti nei casi di cui al par. 3.2.5 in cui, tenuto conto delle operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale Più Rilevante, è necessario procedere alla calibrazione dei meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della Banca.

²⁰ Fatta salva la diversa quota di differimento prevista per il bonus erogabile ai sensi del Piano di Stock Grant qualora lo stesso sia corrisposto parte in denaro e parte in azioni.

²¹ Fatto salvo il diverso periodo di differimento previsto nel Piano di Stock Grant nell'ipotesi di quotazione.

²² Tale importo corrisponde al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA.

²³ Fatta salva la diversa quota di differimento prevista per il bonus erogabile ai sensi del Piano di Stock Grant qualora lo stesso sia corrisposto parte in denaro e parte in azioni.

²⁴ In particolare, ai soggetti ricompresi nelle categorie indicate al terzo capoverso del par. 2.1, n. 4 della Sezione III delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione.

²⁵ Se parte della remunerazione variabile è riconosciuta in strumenti finanziari, almeno il 20% della parte differita è composta in azioni. Restano ferme le disposizioni sulla composizione azionarie delle quote differite previste per il Piano di Stock Grant. Quanto al periodo di differimento, è fatto salvo il diverso periodo di differimento previsto nel Piano di Stock Grant nell'ipotesi di quotazione (che è pari a 2 o 3 anni).

²⁶ In particolare il periodo di *retention* è pari a 6 mesi sia sulle quote assegnate *upfront* sia su quelle differite, salvo per quanto attiene la Severance, per la quale è previsto un periodo di *retention* di 1 anno (sia sulle quote assegnate *upfront* sia su quelle differite). Resta fermo che i periodi di *retention* qui indicati possono subire adeguamenti nei casi di cui al par. 3.2.5 in cui, tenuto conto delle operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale Più Rilevante, è necessario procedere alla calibrazione dei meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della Banca.

- 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 può essere completato dalla corresponsione di *benefit* quali, ad esempio, telefono cellulare e pc portatile (uso promiscuo); coperture assicurative sanitaria/vita/infortuni/responsabilità professionale; contribuzione datoriale alla previdenza complementare, agevolazioni creditizie e auto aziendale.

Agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti identificati quali Personale Più Rilevante, 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, come illustrato nel par. 3.2.1.3.2.1(b)3.2.1(b), 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 si rinvia al par. 4.4.

L'Assemblea, in conformità con quanto previsto nello Statuto, può 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 è assunta, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, 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.

In conformità con quanto precede, e nel rispetto dell'iter procedimentale di cui alle Disposizioni di Vigilanza, con l'obiettivo di attrarre e trattenere il personale con le migliori competenze e di mantenere inalterati, anche a seguito delle novità normative intervenute, i pacchetti retributivi già definiti, l'Assemblea ha approvato la proposta motivata di innalzamento del rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione al 2:1 con riferimento alle seguenti figure: Direttore Generale, *Chief Investment Officer*, *Chief Business Officer*, *Chief Servicing Officer*²⁷ e *Chief Financial Officer*.

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 (descritti nell'Allegato 2 alla Policy): il riconoscimento della suddetta componente di incentivazione è subordinato al raggiungimento o al superamento delle soglie individuate dalla Banca legate al piano industriale per il periodo 2018-2020;
- 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 figure professionali di livello adeguato²⁸.

In particolare, 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 citati indicatori qualitativi. L'importo della rettifica sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione 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.

²⁷ Come già precisato, si ribadisce che sino a maggio 2019 il ruolo "*Chief Servicing Officer*" era denominato "*Chief Operations Officer*". A seguito di una modifica organizzativa, ferme le relative competenze e responsabilità, la denominazione "*Area Operations*" è stata mutata in "*Area Servicing*" e, conseguentemente, la denominazione del responsabile di tale area è stata modificata da "*Chief Operations Officer*" in "*Chief Servicing Officer*". L'innalzamento del *cap* riguarda, dunque, il *Chief Servicing Officer*.

²⁸ In sintesi, gli indicatori qualitativi considerati valorizzano dunque: (i) le capacità manageriali, risoluzione problemi, team-working; (ii) il rispetto della normativa e delle procedure interne; (iii) la gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza, con gli organi sociali, con la società di revisione, con i consulenti legali e fiscali e con i singoli responsabili interni delle aree di controllo.

Resta fermo che, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, i piani LTI sono soggetti a tutte le regole applicabili alla componente variabile della remunerazione. Ai fini del calcolo del limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione, l'importo del piano LTI è computato in conformità con le disposizioni della Circolare 285.

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. Le disposizioni specifiche in tema di *severance*, anche con riferimento al Personale Più Rilevante, sono illustrate al par. 8, cui si rinvia.

Per i Dirigenti identificati quali Personale Più Rilevante non è previsto il diritto alla liquidazione delle componenti d'incentivazione in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto con la Banca o con altra società del Gruppo, 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 identificati quali Personale Più Rilevante.

4.3. Consiglio di Amministrazione e Direttore Generale della Capogruppo

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.

4.3.1. Presidente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

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.

4.3.2. Amministratore Delegato della Capogruppo

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.

4.3.3. Amministratori non esecutivi della Capogruppo

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 “independente”, 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.

4.3.4. Amministratori con incarichi dirigenziali della Capogruppo

Qualora un componente del Consiglio di Amministrazione dovesse ricoprire un incarico dirigenziale all’interno della Banca, questi potrà beneficiare del trattamento riservato ai Dirigenti identificati quali Personale Più Rilevante.

4.3.5. Direttore Generale della Capogruppo

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 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 ai sensi della formula predefinita riportata nel par. 8. Contiene, altresì, un patto di non concorrenza la cui applicazione è limitata alla ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del primo quadriennio.

4.4. Responsabili delle Funzioni di Controllo e dell’Ufficio Human Resources

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

L’eventuale componente incentivante - quando prevista a favore dei Responsabili delle Funzioni di Controllo²⁹ o dell’Ufficio Human Resources - è contenuta ed è assoggettata rigorosamente alle Disposizioni di Vigilanza sulla remunerazione variabile. Gli obiettivi sono coerenti con i compiti

²⁹ Così come per tutto il personale delle funzioni di controllo stesse.

assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo e non sono collegati ai risultati economici. Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo non supera il limite di un terzo.

In linea con quanto sopra, è previsto un meccanismo di incentivazione annuale a favore del Responsabile della Funzione Risk Management. Tale meccanismo prevede un incentivo per obiettivi annuali (c.d. short term incentive) sotto forma di un premio in denaro (MBO) determinato secondo quanto descritto al par. 3.2.1(b), fermo restando che gli obiettivi assegnati al Responsabile della funzione Risk Management sono correlati alla posizione ricoperta e di natura non economica, al fine di salvaguardare l'indipendenza dalla funzione ricoperta. Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa non potrà superare in nessun caso il limite di un terzo.

Gli altri Responsabili delle Funzioni di Controllo e il Responsabile dell'Ufficio Human Resources potranno essere beneficiari di una componente variabile rappresentata dal premio aziendale e dal bonus/erogazione una tantum non garantita secondo quanto descritto al par. 3.2.1(b). Anche in questo caso il rapporto tra la componente variabile e quella fissa non potrà superare - per quanto attiene i Responsabili delle Funzioni di Controllo - in nessun caso il limite di un terzo³⁰.

4.5. Dirigenti appartenenti al Personale Più Rilevante

La retribuzione dei Dirigenti **appartenenti al Personale Più Rilevante** 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 per il restante Personale Più Rilevante dal par. 4.2.

³⁰ Per il Responsabile dell'Ufficio Human Resources il rapporto è comunque contenuto.

5. POLITICA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

L'assemblea di ciascuna Società Controllata definisce il compenso spettante ai componenti del consiglio di amministrazione³¹ e del collegio sindacale.

Il consiglio di amministrazione stabilisce la remunerazione a favore degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità con lo statuto, sentito il parere del collegio sindacale.

In particolare, nella Società Controllata Credito Fondiario Liberty Servicing non è previsto alcun compenso a favore dei membri del consiglio di amministrazione³².

Nelle altre Società Controllate³³ è previsto, a favore degli amministratori un compenso esclusivamente fisso.

La remunerazione dei componenti del collegio sindacale delle Società Controllate è solo fissa.

6. 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 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;

³¹ Ovvero, per talune Società Controllate, quello dell'amministratore unico.

³² I membri del consiglio di amministrazione rivestono tale carica in esecuzione dei rispettivi rapporti di lavoro presso la Capogruppo ovvero presso il Gruppo Banco BPM.

³³ Si tratta, in particolare, di società veicolo ai sensi della L. 130/1999. Si evidenzia, inoltre, che tali società, data la loro particolare natura, non impiegano alcun dipendente.

- ruolo e responsabilità ricoperti in azienda;
- anzianità di servizio;
- precedenti esperienze professionali.

Per la determinazione della eventuale componente variabile della retribuzione riconosciuta al Personale Dipendente, si applicheranno le disposizioni di cui al par. 3.2. La componente variabile incentivante potrà dunque articolarsi in un premio aziendale ai sensi del CCNL³⁴, in un incentivo per obiettivi annuali nonché - per alcuni soggetti identificati dal Consiglio di Amministrazione - nell'incentivo di medio-lungo periodo. Al Personale, possono essere attribuiti, in casi eccezionali, componenti di remunerazione variabile ai fini di *retention e attraction* (cfr. par. 3.2.2). La componente variabile è soggetta a meccanismi di malus e claw back (cfr. par. 3.2.4).

Nel pacchetto retributivo del Personale Dipendente possono essere inclusi i seguenti *benefit*: coperture assicurative sanitaria/vita/infortuni professionali ed extraprofessionali, agevolazioni creditizie e riguardanti servizi bancari, contribuzione datoriale alla previdenza complementare, buoni pasto per il Personale non Dirigente, telefonino (uso promiscuo), nonché gli eventuali ulteriori benefit espressamente previsti in accordi collettivi aziendali e in accordi sindacali.

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

7. POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEI COLLABORATORI

Il compenso spettante agli eventuali Collaboratori di cui le società del Gruppo dovessero avvalersi è determinato in linea con la prassi di mercato.

Di regola tale compenso è fisso. Possono essere previste componenti variabili, in ogni caso erogabili subordinatamente al superamento dei *gates* e paramtrate al raggiungimento di determinati obiettivi di performance individuali ed aziendali. Con riferimento a taluni Collaboratori attivi nel settore del recupero crediti, in linea con la prassi di mercato, la Banca prevede un compenso il cui ammontare è determinato, in tutto o in parte, quale percentuale dei crediti recuperati.

³⁴ In ogni caso nel rispetto di quanto previsto negli accordi aziendali eventualmente applicabili.

8. SEVERANCE

In caso di cessazione anticipata del rapporto con una società del Gruppo possono essere riconosciute, in casi eccezionali e attentamente valutati, particolari indennità - in aggiunta al trattamento di fine rapporto e alla indennità di mancato preavviso di legge e di contratto - a favore del Personale a fronte dei risultati raggiunti.

Gli eventuali importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto³⁵ (c.d. *golden parachute* o "Severance") sono definiti, in conformità con la normativa di tempo in tempo applicabile e con le disposizioni - ove applicabili - del contratto collettivo, sono correlati ai seguenti principali criteri, ponderati e bilanciati in relazione al caso concreto:

- l'effettiva durata del rapporto intercorso;
- la *performance* realizzata e ai rischi effettivamente assunti dalla persona beneficiaria, in particolare:
 - o il fatto che le prestazioni del soggetto interessato siano state qualitativamente superiori o meno alle ragionevoli aspettative;
 - o il fatto che l'individuo abbia assunto o meno rischi ritenuti coerenti con il R.A.F.;
- comportamenti tenuti dal soggetto (il fatto che il soggetto abbia messo in atto o meno comportamenti non allineati ai valori aziendali);
- la *performance*, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca e/o del Gruppo;
- durata e portata di eventuali impegni di non concorrenza assunti dal soggetto interessato.

Tali importi non superano 2 annualità della remunerazione fissa (oltre alla indennità di mancato preavviso ai sensi del contratto collettivo applicato)³⁶.

³⁵ Esclusi i casi in cui siano determinati da un terzo indipendente (es. giudice o arbitro).

³⁶ Sulla base delle remunerazioni attualmente applicate nel Gruppo, l'ammontare massimo di Severance che può derivare dall'applicazione di tali criteri è pari a Euro 1.200.000 (oltre all'indennità di mancato preavviso ai sensi del contratto collettivo applicato).

Resta fermo che, oltre agli importi stabiliti entro i limiti sopra indicati, possono essere pattuiti patti di non concorrenza, il cui corrispettivo è determinato in applicazione dei criteri di legge. Ai sensi della Circolare, per la parte che eccede l'ultima annualità della remunerazione fissa del soggetto interessato, il corrispettivo è soggetto alle Disposizioni di Vigilanza in materia di Severance. Tale parte del corrispettivo dei patti di non concorrenza non potrà superare l'ammontare massimo di due annualità della remunerazione fissa.

Con riferimento al Personale Più Rilevante, anche in considerazione dei criteri e dei limiti sopra indicati, tali importi possono essere calcolati sulla base delle seguenti formule predefinite, distinte per categorie di soggetti destinatari.

- Direttore Generale della Capogruppo: 2 annualità della remunerazione fissa³⁷ - (fattori correttivi);
- Restanti soggetti appartenenti al Personale Più Rilevante: (3 mensilità della remunerazione fissa * anni di anzianità aziendale) +/- (fattori correttivi).

I fattori correttivi sono determinati con riferimento a elementi oggettivi riguardanti la performance e comportamenti individuali e la performance della Banca e del Gruppo. La Banca definisce in una policy interna le modalità concrete di applicazione di tali criteri. I fattori correttivi sono applicati in diminuzione o in aumento, nel rispetto delle formule sopra indicate. In ogni caso, dalla applicazione degli stessi, l'aumento massimo è pari al 100% e la diminuzione è al massimo pari al 100%. In nessun caso è superato l'ammontare massimo stabilito dall'Assemblea e sopra riportato.

Tali importi, ove determinati sulla base delle formule sopra indicate, nell'ambito di un accordo finalizzato alla composizione di una controversia attuale o potenziale, non rientrano nel calcolo del rapporto fra remunerazione fissa e variabile, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza³⁸.

³⁷ Questo importo è comprensivo dell'indennità sostitutiva del preavviso.

³⁸ Ad ogni modo, anche ove non sia applicata la formula predefinita, l'ammontare della Severance eventualmente riconosciuta rispetta i limiti massimi e i criteri generali sopra indicati (oltre ad essere riconosciuta nel rispetto dell'applicabile rapporto fra remunerazione fissa e variabile, ove corrisposta ai membri del Personale Più Rilevante).

L'erogazione di una quota parte di detti importi, quanto corrisposti a Personale Più Rilevante, è soggetta a differimento, in linea con quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente e quanto previsto nel par. 4.2. Detti importi 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 assoggettati a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e *claw-back*)³⁹, fermo che la loro corresponsione è subordinata al superamento dei gates.

Come sopra illustrato (par. 3.2.1(b)), possono essere stipulati (oltre a patti di non concorrenza) anche patti di prolungamento del preavviso.

9. INFORMATIVA AL PUBBLICO

In merito alle politiche e alle prassi di remunerazione del Personale Più Rilevante, la Capogruppo 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;
- (a) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività; nonché (b) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e membri del Personale Più Rilevante, con indicazione (i) degli importi

³⁹ Le previsioni di cui al presente paragrafo non trovano applicazione alle fattispecie di cui al Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.2.3 ("Deroghe") della Circolare 285.

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 esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite; (iv) degli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati; (v) i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio ed il numero dei relativi beneficiari; (vi) gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona; (c) il numero di persone remunerate con 1 milione di Euro o più per esercizio o con importi più elevati come definiti nell'art. 450 del CRR e (d) le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente del CdA e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione e del direttore generale.

La Capogruppo 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 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 o dalla Società Controllata 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) posti 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 della Banca 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*) della Banca 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 della Banca 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 2018

INDICE

1. PREMESSA.....	55
2. PROCESSO DI DETERMINAZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE.....	56
3. INFORMAZIONI SUL COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E PERFORMANCE.....	59
4. CARATTERISTICHE DI MAGGIOR RILIEVO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE IN VIGORE AL 31 DICEMBRE 2018.....	60
4.1. PERSONALE “PIÙ RILEVANTE”.....	60
4.2. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE.....	61
5. INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI PER L’ESERCIZIO 2018.....	65

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 2018, 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 2018 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 29 marzo 2018 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 18 aprile 2018, 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 R.A.F.;
- 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 incentivante 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 2018 era collegata al soddisfacimento preliminare delle seguenti condizioni ("*gate*"), in modo da salvaguardare la stabilità patrimoniale della Banca:

- 1) utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti straordinarie) > 0;
- 2) 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*;
- 3) ottenimento di un rating esterno quale special *servicer* da Standard & Poor's ovvero Fitch.

A tal riguardo si segnala che, nell'esercizio 2018, sono stati raggiunti i "*gate*" previsti dalla Policy e si darà luogo all'erogazione di componenti variabili della retribuzione legate ad obiettivi, in particolare:

- 1) utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte è stata > 0;
- 2) i sopra citati indicatori di R.A.F. sono risultati nei limiti della soglia di *Risk Capacity*;
- 3) si sono ottenuti i rating come special *servicer* da entrambe le agenzie.

Il superamento dei gates di ingresso minimi è condizione necessaria, ma non sufficiente, per l'attivazione dei meccanismi di incentivazione a breve termine che prevedono lo stanziamento di un bonus pool pari a 1,95 mln di Euro solo al raggiungimento di un utile, ante accantonamento per imposte e ante accantonamento per il citato bonus pool, pari a 7 mln di Euro.

Upside: In caso di aumento dell'utile, l'ammontare del bonus pool verrà aumentato linearmente fino al raggiungimento di un cap al 130% dell'utile previsto.

Downside: In caso di riduzione dell'utile, l'ammontare del bonus pool verrà ridotto linearmente fino al raggiungimento di un floor pari al 70% dell'utile previsto.

Sulla base dei dati consuntivi la Banca si trova nello scenario upside, accantonando un bonus pool distribuibile pari a 2,5 mln di Euro, che verranno così allocati e distribuiti tra i 240 dipendenti della Banca in organico al 31 Dicembre 2018.

Tipologia	Importo
Premio Aziendale	479
MBO	1.136
Bonus/Una Tantum	440
Contributi	489
Totale	2.544

4. CARATTERISTICHE DI MAGGIOR RILIEVO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE IN VIGORE AL 31 DICEMBRE 2018

4.1 Personale Più Rilevante”

Il processo di auto-valutazione per l’identificazione del Personale Più Rilevante condotto per l’anno 2018 dalla Banca, ha portato all’individuazione di complessivi n. 21 soggetti appartenenti al Personale Più Rilevante, oltre agli Amministratori, in particolare:

- gli 11 componenti del Consiglio di Amministrazione (gli “**Amministratori**”);
- il Direttore Generale;
- Il Chief Investment Officer
- il Responsabile di *Risk Management*, definito anche *Chief Risk Officer (“CRO”)*;
- 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 Resources⁴⁰;
- 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.

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:

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

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.

⁴⁰ Ai soli fini della disciplina sulle remunerazioni, e fino al recente aggiornamento della Circolare, al Responsabile di Human Resources si applicano i medesimi principi previsti per le funzioni aziendali di controllo.

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 tempo vigente.

Fermo quanto precede si ricorda che, avendo superato i Gate, nel 2018 sono stati implementati i sistemi di incentivazione del Personale, ai sensi dei quali, nei limiti di quanto accantonato nel bonus pool, sono state allocate le somme destinabili alle varie forme di incentivazione secondo quanto sotto descritto.

Descriz	Actual	Bonus_Pool	Delta
Premio	371	479	(108)
MBO	913	1.136	(223)
Discrezionale (Una Tantum)	279	440	(162)
Totale	1.563	2.055	(492)
Contributi	371	489	(118)
Totale	1.934	2.544	(610)

Premio aziendale: è riconosciuto al Personale Dipendente rientrante nella categoria di Quadri e Aree professionali secondo quanto previsto dalla contrattazione integrativa aziendale che ha individuato alcuni parametri presi a riferimento per la determinazione degli importi da erogare e stabilito alcune regole di carattere generale. Il premio aziendale viene riconosciuto ai potenziali destinatari dello stesso che abbiano superato il periodo di prova, abbiano conseguito una valutazione professionale non negativa e siano ancora in servizio alla data di erogazione del premio e l'importo è parametrato in base all'inquadramento degli aventi diritto. In particolare per il 2018 i destinatari del premio aziendale sono pari a 218 per un premio medio di 1.700 Euro lordi erogabile forma monetaria o mediante attribuzione di un premio all'interno del sistema di welfare aziendale.

Incentivo per obiettivi annuali (MBO): 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 le Funzioni di Controllo), in virtù del quale – al raggiungimento di obiettivi annuali individuali (qualitativi e quantitativi) e aziendali predefiniti viene riconosciuto un premio in denaro (MBO).

Il Personale Dipendente identificato come destinatario di tale forma di incentivazione nel 2018 è stato pari a 46 dipendenti (di cui 14 appartenenti al Personale Più Rilevante). La consuntivazione delle schede individuali ha portato a un livello medio di raggiungimento della performance pari al 102%. Un numero complessivo di 7 dipendenti (nessuno dei quali appartenenti al Personale Più Rilevante) non ha raggiunto la soglia minima, ai sensi del regolamento del piano, per la erogazione del premio MBO (i.e. il raggiungimento di 70% degli obiettivi: il valore medio della performance di questi dipendenti è stato pari al 54%). Il Personale Dipendente effettivamente beneficiario del premio MBO è dunque pari a 39 (di cui 14 appartenenti al Personale Più Rilevante) per un premio medio di circa 23.000 Euro lordi. La corresponsione di tale premio MBO sarà effettuata, nel rispetto della Policy 2018, 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 *up-front*.

bonus, erogazioni *una tantum* (non garantite) alle risorse che si sono distinte per prestazioni di significativo rilievo e costanti nel tempo. Tali erogazioni sono state riconosciute, nell'ambito del processo annuale di valutazione del Personale Dipendente 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 fornite dal Consiglio di Amministrazione. In particolare per il 2018 destinatari di tale forma di incentivazione sono pari a 67 (di cui 6 appartenenti al Personale Più Rilevante) per un *bonus* medio di 4.000 Euro lordi erogabile in forma monetaria. 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 *up-front*.

A fronte di nuove assunzioni avvenute nel 2018, inoltre, sono stati attribuiti, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e della Policy, a titolo di *entry bonus*, importi in denaro (in parte liquidati nel corso del 2018 ed in parte da liquidare entro e non oltre 12 mesi dalla data di assunzione). Sono stati altresì corrisposti importi in denaro a titolo di patti di stabilità, di patti di non concorrenza e patti di prolungato preavviso.

Piano di Stock Grant 2018-2020

Nel corso del 2018, è stato dato avvio a un piano di incentivazione di medio - lungo periodo per il triennio 2018-2019, il Piano di Stock Grant (i cui principali termini e condizioni sono descritti nella prima parte della presente Politica di Remunerazione), destinato a un numero limitato di dipendenti della Banca. In particolare, sono stati complessivamente individuati 23 destinatari, di cui 17 appartenenti al Personale Più Rilevante.

Rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione

Per il 2018 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), salvo le disposizioni più rigorose applicabili al Personale Più Rilevante delle Funzioni di Controllo, per le quali per il 2018 non è stata prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

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

La componente variabile della retribuzione è 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.

Non è stata data applicazione a meccanismi di correzione *ex post* nel corso del 2018 (negli anni precedenti non erano state erogate componenti variabili della remunerazione).

2) Golden Parachutes

Nel corso dell'esercizio 2018, è stato riconosciuto, nell'ambito di un accordo transattivo, a un soggetto appartenente al Personale Più Rilevante un importo in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro intercorrente con la Banca.

Non sono stati riconosciuti altri importi né ad amministratori né a Dirigenti, responsabili delle Funzioni di Controllo o in ogni caso ad altri membri del Personale Più Rilevante.

5. INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI PER L'ESERCIZIO 2018

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività

Tabella A) Informazioni quantitative sulle remunerazioni del personale diverso da quello più rilevante per Aree di Business								
	Componenti degli organi di			Funzioni aziendali di controllo	Servicing	Business	Altre funzioni	Totale
	Supervisione strategica	Gestione	Controllo					
Personale addetto (numero titolari)	0	0	0	4	92	29	94	219
Remunerazione fissa	-	-	-	191.461,59	3.181.642,91	1.174.706,43	3.569.268,56	8.117.079,49
- Retribuzione	-	-	-	191.461,59	3.181.642,91	1.174.706,43	3.569.268,56	8.117.079,49
- Azioni	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile a fini di attraction e retention	-	-	-	22.000,04	180.749,85	215.417,04	19.499,95	437.666,89
- Bonus Entry	-	-	-	5.000,00	35.000,00	65.000,00	9.000,00	114.000,00
- Accordi individuali (Stabilità, prolungato preavviso, non concorrenza)	-	-	-	17.000,04	145.749,85	150.417,04	10.499,95	323.666,89
Remunerazione variabile	-	-	-	8.839,96	368.599,12	175.436,35	238.027,80	790.903,24
- Premio Aziendale	-	-	-	8.839,96	138.191,00	49.958,76	156.739,02	353.728,74
- MBO, Bonus discrezionale	-	-	-	-	180.491,45	74.644,26	70.553,21	325.688,92
- LTI in contanti	-	-	-	-	9.983,33	10.166,67	2.147,11	22.297,11
- LTI in azioni	-	-	-	-	39.933,33	40.666,67	8.588,46	89.188,46
Remunerazione totale	-	-	-	222.301,59	3.730.991,88	1.565.559,83	3.826.796,31	9.345.649,61

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e membri del Personale Più Rilevante

Tabella B) Informazioni quantitative sulle remunerazioni del personale più rilevante per Aree di Business

	Componenti degli organi di			Funzioni aziendali di controllo	Servicing	Business	Altre funzioni	Totale
	Supervisione strategica	Gestione	Controllo					
Personale più rilevante (numero titolari)	0	2	0	4	2	5	8	21
- personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza	0	2	0	0	0	1	2	5
Remunerazione fissa	305.292,45	820.000,20	137.586,63	434.434,36	310.000,08	990.811,17	1.050.488,84	4.048.613,72
- Retribuzione	305.292,45	820.000,20	137.586,63	434.434,36	310.000,08	990.811,17	1.050.488,84	4.048.613,72
- Azioni								
Remunerazione variabile a fini di attraction e retention	-	221.123,50	-	2.333,34	-	213.999,89	76.666,64	514.123,37
- Bonus Entry		-		-	-	50.000,00	30.000,00	80.000,00
- Accordi individuali (Stabilità, prolungato preavviso, non concorrenza)		221.123,50		2.333,34		163.999,89	46.666,64	434.123,37
Remunerazione variabile	-	620.452,46	-	5.914,80	142.901,83	597.519,19	531.619,53	1.898.407,81
- Premio Aziendale		-		5.914,80	-	2.957,40	8.872,20	17.744,40
- MBO, Bonus discrezionale		268.452,46		-	72.735,16	280.895,12	243.735,18	865.817,92
- LTI in contanti		70.400,00		-	14.033,33	62.733,33	55.802,43	202.969,10
- LTI in azioni		281.600,00		-	56.133,33	250.933,33	223.209,72	811.876,39
Remunerazione totale	305.292,45	1.661.576,16	137.586,63	442.682,50	452.901,91	1.802.330,25	1.658.775,01	6.461.144,90
Informazioni aggiuntive riguardanti l'ammontare della remunerazione variabile								
Remunerazione differita	-	419.113,12	-	-	138.267,12	434.723,78	350.681,52	1.342.785,54
- quote attribuite		67.113,12			18.183,79	70.223,78	60.933,80	216.454,48
- quote non attribuite		352.000,00			120.083,33	364.500,00	289.747,73	1.126.331,06
Remunerazione differita relativa ad anni precedenti erogata nell'anno di riferimento	-	-	-	-	-	-	-	-
Pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro	-	-	-	278.846,20	-	-	-	-
- Numero dei beneficiari	-	-	-	1	-	-	-	-
Importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona	-	-	-	278.846,20	-	-	-	-
- Numero dei beneficiari	-	-	-	1	-	-	-	-

Relativamente ai trattamenti di fine rapporto si segnala che il pagamento è avvenuto interamente up-front senza alcuna forma di differimento

Amministratori

Il Consiglio di Amministrazione della Banca era composto, alla data del 31 dicembre 2018, da n. 9 membri, in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020. In data 6 novembre 2018 l'Assemblea ha fissato, ai sensi di statuto, in complessivi Euro 450.000 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 9 novembre 2018 secondo quanto nel seguito specificato.

Per l'esercizio 2018, in particolare, i compensi lordi corrisposti, *pro rata temporis*, in misura fissa ai componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati i seguenti:

- Presidente, Euro 70.000;
- Vice Presidente e Amministratore Indipendente, Euro 60.000;
- Amministratore Indipendente, Euro 50.000;
- Altri Amministratori, Euro 45.000.

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

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

Si precisa che sino all'Assemblea di novembre 2018 il Consiglio di Amministrazione era composto da 11 membri i cui compensi lordi corrisposti, *pro rata temporis*, in misura fissa 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 2018, da n. 3 membri effettivi, in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020. L'Assemblea, nella seduta del 6 novembre 2018, ha determinato l'emolumento fisso lordo annuale, *pro rata temporis*, dei n. 3 componenti del Collegio Sindacale, come segue:

- (a) Presidente: Euro 65.000;
- (b) n. 2 Sindaci Effettivi: Euro 45.000.

Come sopra anticipato, ai sindaci non spetta alcuna remunerazione variabile, né il gettone presenza.

Si precisa che sino all'Assemblea di novembre 2018 l'emolumento fisso lordo annuale *pro rata temporis*, dei n. 3 componenti del Collegio Sindacale, era il seguente:

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

Si precisa che a ciascun componente del Collegio Sindacale veniva 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.

Totale Personale Dipendente (diverso dal Personale Più Rilevante)

Il Personale Dipendente (escluso il Personale Più Rilevante) dell'esercizio 2018 era pari a 219 unità ripartite nelle categorie professionali riportate di seguito:

(a)	Dirigenti	3
(b)	Quadri Direttivi	104
(c)	Aree Professionali	112

Il Personale Dipendente ha percepito nel corso del 2018 esclusivamente una retribuzione fissa annua lorda come da CCNL di lavoro, fatta eccezione per alcune risorse assunte nel corso del 2018 alle quali sono stati attribuiti, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e della Policy, *entry bonus* in denaro.

Sono stati inoltre corrisposti ad alcuni dipendenti (non appartenenti al Personale più Rilevante) importi in denaro per patti di stabilità e patti di prolungato preavviso.

Personale Più Rilevante

Al Personale Più Rilevante di cui al precedente paragrafo 4.1, pari a complessive n. 21 risorse, è stata riconosciuta una remunerazione composta da una componente fissa. Inoltre, ad alcune risorse assunte nel corso del 2018 appartenenti alla categoria Dirigenti, sono stati attribuiti, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e della Policy, a titolo di *entry bonus*, importi in denaro.

Sono stati inoltre corrisposti importi in denaro a titolo di patti di non concorrenza e patti di prolungato preavviso (cfr. tabella sopra riportata).

Come sopra rappresentato (par. 4.2), n. 14 soggetti appartenenti al Personale Più Rilevante hanno inoltre maturato il bonus MBO 2018 e a 6 soggetti è stato riconosciuto un bonus una tantum (cfr. tabella sopra riportata). Complessivamente 17 soggetti appartenenti al Personale Più Rilevante partecipano al Piano di Stock Grant.

Due dipendenti appartenenti al Personale Più Rilevante hanno ricoperto, nel corso del 2018, anche la carica di Consigliere di Amministrazione. Uno dei due, in carica per tutto il 2018 ha percepito un compenso lordo di Euro 32 mila, il secondo, rimasto in carica dal 1 gennaio 2018 al 16 novembre 2018, ha percepito un compenso lordo di Euro 26 mila. Entrambi i compensi si aggiungono alla componente fissa della retribuzione.

Pagamenti per trattamenti di fine rapporto effettuati durante l'esercizio 2018 e il numero dei relativi beneficiari

Si rinvia alle informazioni contenute nella tabella sopra allegata

Personale remunerato con un milione di Euro o più per esercizio

Nessun dipendente è stato remunerato con più di 1 milione di Euro nel 2018.

Remunerazione complessiva del Presidente del CdA e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione e del direttore generale

Si rinvia alle Informazioni inclusa nella tabella sopra allegata.