



Informativa all'Assemblea sulle politiche di remunerazione

Modena, marzo 2010

1 Obiettivi del documento

La presente relazione è finalizzata a fornire un'informativa *ex post* all'Assemblea in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione, ai sensi delle disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia del 4 marzo 2008 e della nota di chiarimenti di Banca d'Italia del 19 febbraio 2009, in materia di organizzazione e governo societario delle Banche.

2 Sintesi precedente informativa ai soci (Assemblea 2009)

Nel corso dell'Assemblea del 18 aprile 2009 venne fornita ai Soci un'informativa sulle prassi di remunerazione in uso presso la Banca, nella quale erano richiamati i principi generali ispiratori della politica di remunerazione adottata, tra cui quelli di sana, corretta e trasparente gestione.

Si riporta di seguito una sintesi di tale informativa:

- a. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione è previsto un compenso fisso, senza riconoscimento di alcuna componente variabile. Agli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Vice Presidenti) spetta un compenso aggiuntivo, anch'esso in misura fissa.
- b. All'Amministratore delegato è attribuito un compenso ulteriore rispetto alla quota base spettante a ciascun Amministratore; anche per l'Amministratore delegato non è previsto alcun compenso di natura variabile.
- c. Per il *top management* della Banca (componenti della Direzione Generale e Direttori Centrali) è prevista una remunerazione rappresentata da una componente fissa e da una componente variabile.
- d. Per i Direttori Centrali con incarichi particolari, per i quali la normativa prevede che la componente variabile non sia collegata a risultati economici (titolare della Direzione Revisione Interna di Gruppo e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari), tale condizione viene comunque assicurata; altrettanto avviene per le altre funzioni di controllo (responsabile del Servizio Risk Management di Gruppo e responsabile del Servizio Compliance di Gruppo), fermo restando il fatto che questi ultimi beneficiano comunque, in ragione del loro grado, di quanto concordato con le OO.SS. per tutto il personale.

L'informativa non fornisce indicazioni in materia sulle altre figure e categorie professionali (altri dipendenti e collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato).

3 Remunerazioni per l'esercizio 2009

3.1 Componenti del Consiglio di Amministrazione

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione è attribuito un emolumento in funzione degli incarichi ricoperti, in base alle seguenti specifiche:

- a) Quota paritetica: Euro 58.000 (rispetto a Euro 61.200 del 2008);
- b) Compenso ai componenti del Comitato Esecutivo: Euro 20.000 ad ogni componente (rispetto a Euro 21.250 del 2008);
- c) Compenso ai componenti dei Comitati Territoriali di Bologna e Cesena: Euro 5.000 ad ogni componente (Comitati istituiti nel corso del 2009, in luogo di altri soppressi);
- d) Medaglie di presenza per la partecipazione a riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, di Comitati Territoriali e di altri Comitati interni costituiti: differenziate, con un minimo di Euro 130 (Euro 110 nel 2008) ed un massimo di Euro 325 (invariato);

Si precisa che l'Amministratore delegato ha autonomamente rinunciato, per l'anno 2009, a percepire gli emolumenti spettanti, indicati sub b) e sub d).

In aggiunta a quanto precede ai soggetti che ricoprono particolare cariche è attribuito, in funzione delle stesse, il compenso di seguito descritto:

- Presidente: Euro 180.000 (rispetto a Euro 191.250 del 2008);
- Vice Presidenti: Euro 60.000 cadauno (rispetto a Euro 63.750 del 2008);
- Amministratore delegato: Euro 1.700.000 (rispetto a Euro 1.631.000 del 2008, importo a cui deve aggiungersi componente straordinaria di Euro 750.000, erogata in favore del precedente Amministratore delegato, in occasione della sua cessazione dalla carica).

In applicazione di quanto precede, considerando altresì che l'Amministratore delegato ha percepito *benefit* non monetari per complessivi Euro 5 mila, relativamente all'esercizio 2009 l'ammontare complessivo dei compensi degli Amministratori si ragguaglia in Euro 3.577 mila.

A tale ammontare si assommano, ai fini della determinazione degli emolumenti corrisposti (Delibera Consob n.11971), i compensi percepiti dagli Amministratori per cariche ricoperte in società controllate quotate e non quotate (Euro 807 mila complessivi) .

3.2 Top Management

3.2.1 Direttore Generale

La remunerazione percepita dal Direttore Generale nel corso dell'esercizio 2009 è formata da una quota fissa pari a Euro 700 mila, da permessi non goduti retribuiti pari a Euro 3 mila e da componenti variabili di competenza dell'esercizio 2008 pari a complessivi Euro 373 mila (Euro 300 mila per gratifica, Euro 45 mila per premio di rendimento, Euro 28 mila per premio aziendale). A ciò si aggiungono Euro 46 mila percepiti

per cariche ricoperte in società controllate quotate e non quotate ed Euro 2 mila percepiti per *benefit* non monetari.

La somma delle componenti variabili pagate dalla Banca nel 2009, ma di competenza dell'esercizio 2008 (Euro 373 mila), assommate ad una ulteriore quota variabile pure di competenza dell'esercizio 2008, pagata nel 2008 (Euro 115 mila) ed a una quota fissa della remunerazione percepita sempre nel 2008 (Euro 331 mila), determina quindi una remunerazione totale di competenza dell'esercizio 2008 pari ad Euro 819 mila.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca nel corso del 2009 ha rideterminato la remunerazione del Direttore generale, in una quota fissa pari ad Euro 700 mila ed in una componente variabile da definire, di massimi Euro 210 mila. L'eventuale incremento della remunerazione del Direttore generale di competenza dell'esercizio 2009, rispetto a quella dell'esercizio 2008, non potrà pertanto superare il valore massimo di Euro 91 mila e verrà definita dal Consiglio di Amministrazione ad avvenuta approvazione del bilancio dell'esercizio 2009.

3.2.2 Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (Vice Direttori Generali e Direttori Centrali)

La remunerazione percepita dai Vice Direttori Generali (n.2) e dai Direttori centrali (n.4) nel corso dell'esercizio 2009 è formata da una quota fissa pari a Euro 1.638 mila, da permessi non goduti retribuiti pari a Euro 11 mila e da componenti variabili di competenza dell'esercizio 2008 di Euro 808 mila. A ciò si aggiungono Euro 129 mila per cariche ricoperte in società controllate quotate e non quotate ed Euro 19 mila per *benefit* non monetari.

Si precisa che tra i Dirigenti con responsabilità strategica rientrano il responsabile della Direzione Revisione Interna di Gruppo ed il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari: coerentemente con quanto previsto dalla normativa di riferimento la parte variabile della remunerazione dei titolari di tali Direzioni non è risultata collegata in alcun modo ai risultati economici della Banca.

3.3 Funzioni di controllo

Per i soggetti responsabili di funzioni di controllo non compresi tra i Dirigenti con responsabilità strategiche (Responsabile del Servizio Risk Management di Gruppo e Responsabile del Servizio Compliance di Gruppo) si precisa che la relativa remunerazione non prevede alcuna componente variabile, se non per quota derivante dall'applicazione nei confronti dei medesimi di accordi con le OO.SS. (premio aziendale e partecipazione agli utili), validi per tutti i dipendenti.

3.4 Altri dipendenti

Per gli altri dipendenti - compresi i restanti Dirigenti, i Quadri Direttivi e gli appartenenti alle Aree Professionali - le remunerazioni sono rappresentate da una componente fissa, determinata sulla base di quanto previsto dal CCNL, dal Contratto Integrativo aziendale (CIA) e da norme e disposizioni aziendali, e da una componente variabile, costituita dal premio aziendale e dalla partecipazione agli utili aziendali,

concordati con le OO.SS., oltre che da eventuale *una tantum*, erogata a fronte di prestazioni particolarmente significative.

L'ammontare complessivo della remunerazione percepita dagli Altri dipendenti è di Euro 169.453 mila, di cui Euro 144.101 mila di parte fissa, Euro 23.270 mila di parte variabile (di cui Euro 22.209 mila per premio aziendale e partecipazione agli utili ed Euro 1.061 mila per *una tantum*) ed Euro 2.082 mila di altre componenti di reddito da lavoro dipendente.

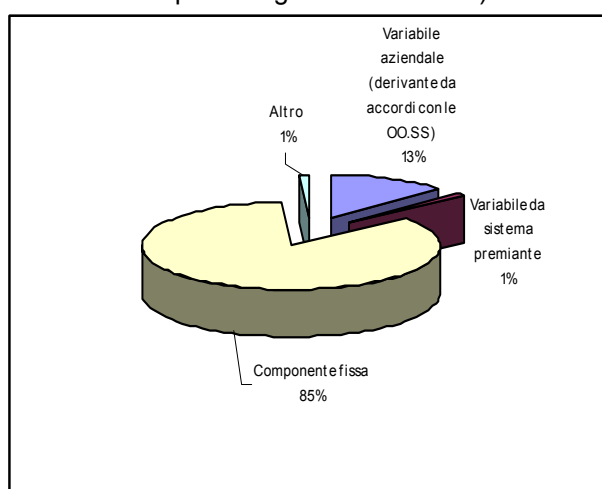
3.5 Dati illustrativi

Si fornisce di seguito un quadro sinottico delle remunerazioni corrisposte dalla Banca e percepite dai soggetti destinatari delle politiche di remunerazione nel 2009, suddivise per le categorie sopra indicate:

ruolo	componente fissa	componente variabile	altre componenti	totale remunerazioni
Amministratori	3.577	-		3.577
direttore generale	700	373	3	1.076
dirigenti con responsabilità strategiche	1.638	808	11	2.457
altri dipendenti	144.101	23.270	2.082	169.453
Totale	150.016	24.451	2.096	176.563
<i>valori espressi in migliaia di euro</i>				

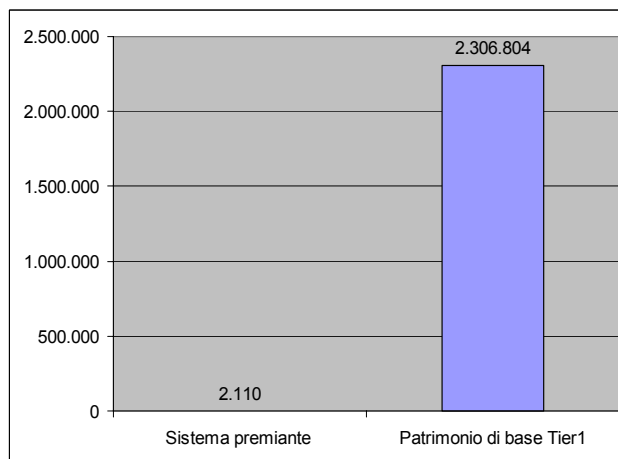
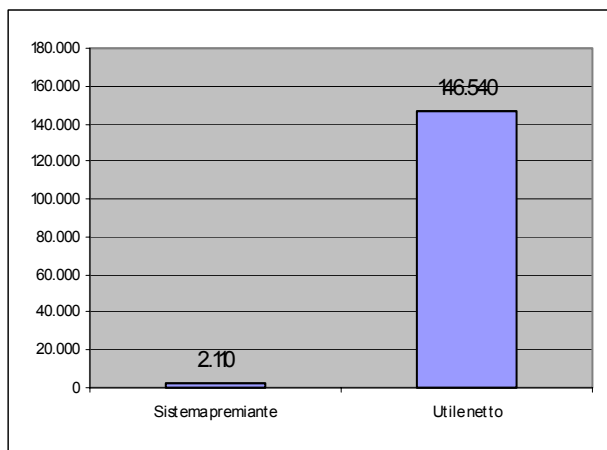
Viene inoltre rappresentato di seguito l'ammontare complessivo delle remunerazioni erogate nel 2009, suddiviso per componenti (componente fissa, variabile aziendale - da accordo con OO.SS. - e variabile da sistema premiante), riferito al personale dipendente (con esclusione quindi degli Amministratori):

	2009
Variabile Aziendale (derivante da accordi con le OO.SS.)	22.341.955
Variabile da sistema premiante	2.110.050
Componente Fissa	146.439.462
Altre componenti da lavoro dipendente ¹	2.095.784
Totale	172.987.251



¹ Importo comprensivo di altre competenze o trattenute che concorrono alla formazione del reddito da lavoro dipendente, complessivamente corrisposto nel 2009. (es monetizzazione permessi non goduti, indennità di cassa e di lavoro straordinario, recupero delle somme anticipate per conto dell'INPS, ecc.).

Da ultimo si fornisce evidenza dell'incidenza della remunerazione variabile derivante dall'applicazione del sistema premiante (con esclusione quindi di quella parte che si produce per effetto di accordi raggiunti con le OO.SS., riferibili alla quasi totalità dei dipendenti e, almeno per quanto attiene il premio aziendale, diffuse nel sistema bancario) sull'utile netto del bilancio individuale della Banca dell'esercizio 2009 e sul Patrimonio di base Tier 1.



Le retribuzioni erogate in virtù del sistema premiante aziendale hanno rappresentato nell'esercizio 2009 l'1,4% dell'Utile netto e lo 0,09% del Patrimonio di base Tier 1. Esse rappresentano quindi un valore contenuto rispetto ai predetti valori e comunque non limitano la capacità della Banca di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

3.6 Collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato

La Banca usufruisce del contributo di un numero limitato di collaboratori non legati alla società da rapporto di lavoro subordinato: si tratta di norma di soggetti muniti di competenze specifiche, necessarie alla Banca per un periodo di tempo limitato, o nell'ambito di particolari progetti, che fungono da completamento e/o da supporto alle attività svolte dal personale dipendente.

I relativi compensi sono stati calcolati in base a parametri che tenessero conto, a seconda delle tipologie contrattuali applicate, delle prestazioni dedicate, della complessità dei compiti assegnati e/o dei risultati conseguiti, anche in riferimento ai compensi mediamente praticati sul mercato per attività paragonabili.

L'importo complessivo erogato a tali collaboratori per l'anno 2009 è stato pari a € 255 mila.

3.7 Scioglimento anticipato del rapporto

Si precisa infine che per nessuna figura aziendale sono previsti compensi basati su strumenti finanziari, né clausole particolari in caso di scioglimento anticipato del rapporto, salvo quanto disposto per i dipendenti dai CCNL applicati.



**Banca popolare
dell'Emilia Romagna**

 GRUPPO BANCARIO 5387-6 Banca popolare dell'Emilia Romagna

Sede in Modena, Via San Carlo 8/20 - Registro delle imprese di Modena e cod. fisc. n. 01153230360

Cap. soc. al 31 dicembre 2009 Euro 761.080.431

**Relazione del Consiglio di Amministrazione circa le politiche di remunerazione a favore
di amministratori, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di
lavoro subordinato**

(argomento al quarto punto dell'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria convocata per il 16 aprile
2010, in prima convocazione, e per il 17 aprile 2010 in seconda convocazione)

**Politiche di remunerazione a favore di Amministratori,
di Dipendenti e di Collaboratori non legati da rapporto
di lavoro subordinato**

Modena, Marzo 2010

Obiettivi del documento, destinatari e gestione delle politiche di remunerazione

Obiettivi del documento

Il presente documento illustra le scelte che la Banca popolare dell'Emilia Romagna (di seguito la Banca) intende adottare relativamente alla determinazione delle politiche di remunerazione, coerentemente con le relative Linee Guida del Gruppo BPER (di seguito il Gruppo).

Il documento prevede una prima parte che riassume gli obiettivi delle politiche, i riferimenti normativi in tema di remunerazione e gli elementi distintivi dell'identità e dei valori della Banca, a cui le politiche debbono ispirarsi; successivamente trovano evidenza le strategie ed i parametri considerati al fine di determinare un sistema di remunerazione ed incentivazione, per tutte le figure aziendali, che consenta il rispetto di quanto sopra enunciato.

Destinatari delle politiche di remunerazione

I soggetti interessati dalle politiche di remunerazione della Banca, ai sensi di quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di Organizzazione e Governo Societario delle banche, sono identificati nei:

1. Componenti del Consiglio di Amministrazione (Presidente, Vice Presidenti, Amministratore Delegato, Amministratori);
2. Direzione Generale (Direttore Generale, Vice Direttori Generali);
3. Dirigenti con responsabilità strategiche;
4. Altri dirigenti;
5. Quadri direttivi ed Aree professionali;
6. Collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

Iter seguito nell'elaborazione delle politiche di remunerazione

La formulazione delle politiche di remunerazione è avvenuta secondo l'iter di seguito descritto.

Amministratore Delegato

L'**Amministratore Delegato**, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali interessate ed in accordo col Direttore Generale, ha predisposto le politiche di remunerazione, proponendole successivamente al Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

Comitato Nomine e Remunerazione

Il **Comitato Nomine e Remunerazione** ha analizzato i contenuti delle politiche di remunerazione, valutando la coerenza della struttura retributiva prevista per i diversi soggetti aziendali sia rispetto alle finalità perseguite con le politiche, che rispetto alle principali prassi di mercato.

In considerazione delle valutazioni effettuate, ha formulato parere al Consiglio di Amministrazione.

Consiglio di Amministrazione

Il **Consiglio di Amministrazione** ha esaminato le politiche di remunerazione proposte dall'Amministratore Delegato e, acquisito il parere espresso dal Comitato Nomine e Remunerazione, ha provveduto alla relativa deliberazione.

Direzione Affari Generali e Direzione del Personale

La **Direzione Affari Generali** ha provveduto all'individuazione della normativa di Vigilanza applicabile e ha supportato l'Amministratore delegato nella redazione del documento.

La **Direzione del Personale** ha provveduto allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in materia, nonché all'esame dei CCNL applicati e degli accordi aziendali in essere, negoziati con le OO.SS. e, a seguito di tali analisi, e anche sulla base del sistema aziendale dei ruoli in essere, ha fornito indicazioni in merito alla composizione dei pacchetti retributivi, alla natura dei compensi, al proporzionamento delle varie componenti, nonché ai criteri di erogazione delle componenti variabili, ritenuti adeguati e coerenti con i ruoli esaminati ed i compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale.

Gestione e revisione delle politiche di remunerazione

Le politiche di remunerazione vengono sottoposte all'Assemblea dei Soci per l'approvazione.

Le modifiche opportune e/o necessarie, anche per effetto di intervenute variazioni del contesto normativo ed organizzativo, seguiranno un'iter che vedrà coinvolti organi e funzioni aziendali competenti.

Le modifiche così elaborate vengono sottoposte all'Assemblea dei Soci, per l'approvazione, alla prima utile occasione.

Obiettivi e caratteristiche delle politiche di remunerazione

La Banca considera le politiche di remunerazione uno strumento importante ai fini di una corretta realizzazione della *mission* aziendale; infatti, attraverso la più opportuna definizione ed applicazione di queste politiche è possibile:

- attrarre, trattenere e motivare i *manager* e i collaboratori aventi professionalità e capacità adeguate a rispondere alle esigenze e agli obiettivi della Banca;
- contribuire a creare valore nel lungo termine per tutti gli *stakeholder*;
- proteggere la reputazione della Banca, in linea con i valori che la caratterizzano, così come declinati anche nel "Codice Etico";
- rafforzare le politiche di prudente gestione del rischio;
- favorire l'attuazione delle strategie di *business* di lungo termine.

Per favorire il raggiungimento di tali obiettivi le politiche di remunerazione devono possedere le seguenti caratteristiche:

- rispondere a quanto previsto dalla normativa vigente (caratteristiche di conformità esterna);
- allinearsi ai regolamenti interni e alle Linee Guida di Gruppo in materia di remunerazione (caratteristiche di conformità interna);
- determinare sistemi di remunerazione che non siano in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio, evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca, in un'ottica di lungo periodo (caratteristica di sostenibilità);
- ove introdotti per determinate categorie di dipendenti, prevedere sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento degli obiettivi di lungo termine e la creazione di valore per gli azionisti, collegando i compensi all'ottenimento di risultati effettivi e duraturi, senza compromettere la capacità della banca di mantenere o raggiungere livelli di patrimonializzazione adeguati ai rischi assunti (caratteristica di sostenibilità);
- tenere conto per ciascun ruolo, ed in particolare per i ruoli direttivi e strategici, dei trattamenti praticati sul mercato da società paragonabili alla Banca per dimensione ed attività, nonché della coerenza interna alla Banca e al Gruppo, a parità di ruolo e responsabilità affidate (caratteristiche di equità e coerenza esterna ed interna);
- rispettare i valori etici e sociali che contraddistinguono la Banca nel suo operare (caratteristica di identità etica e sociale).

Riferimenti normativi

Si elencano di seguito i principali riferimenti normativi in materia di politiche di remunerazione, applicabili alle Banche:

- a) Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e di governo societario delle Banche – Banca d'Italia – 04-03-2008 Par. 4, lett. a) (approvazione dei compensi spettanti agli organi nominati dall'Assemblea dei Soci, delle politiche di remunerazione e dei piani basati su strumenti finanziari, coerenti rispetto alla prudente gestione del rischio ed alle strategie di lungo periodo), lett. b) (costituzione del Comitato remunerazione), lett. c) (preclusione dei compensi basati su strumenti finanziari e bonus collegati a risultati economici per componenti organo di controllo), lett. d) (compensi adeguati a responsabilità ed impegno connessi al ruolo per responsabili funzioni di controllo interno e per dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari; esclusione per i medesimi di bonus collegati ai risultati economici), lett.e) (coinvolgimento dell'organo con funzione di supervisione strategica nella definizione dei sistemi di retribuzione e incentivazione dei soggetti apicali, in modo tale da tenere in debita considerazione le politiche di contenimento del rischio e di assicurare coerenza con gli obiettivi di lungo periodo; parametri a cui rapportare il monte retribuzioni ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione; rapporto fra componente fissa e componente variabile della retribuzione puntualmente determinato e attentamente valutato)
- b) Nota di chiarimenti – Banca d'Italia – 19-02-2009 Par. 7 (contenuto dell'informativa da rendere all'Assemblea dei Soci in ordine ai meccanismi di remunerazione ed incentivazione)
- c) Documento "Sistemi di remunerazione e incentivazione" – Banca d'Italia – 28-10-2009 Par. 2 punto 1) (componente variabile della remunerazione parametrata ad indicatori pluriennali di misurazione delle performance, simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti, definita tenendo conto dei risultati della *business unit* di appartenenza e di quelli della Banca), Par. 2 punto 2) (ammontare complessivo retribuzioni non tale da limitare capacità di mantenere o raggiungere livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti), Par. 2 punto 3) (collegamento a performance realizzata e a rischi assunti di clausole pattuite in caso di conclusione anticipata del

rapporto)

- d) Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro del settore del Credito: Dirigenti - Quadri Direttivi e Personale Aree Professionali

Ulteriori disposizioni sulla materia sono inoltre contenute nei seguenti documenti interni:

- e) Statuto Sociale
- f) Regole di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione – 19-01-2009 Art. 4
- g) Linee guida per la politica di remunerazione del Gruppo BPER
- h) Contratto Integrativo Aziendale
- i) cordo con OO.SS. sul Premio aziendale
- j) Accordo con OO.SS. sulla Partecipazione agli Utili
- k) Regolamento dei Quadri Direttivi

Identità e valori

Le politiche di remunerazione della Banca devono rispecchiare l'identità, nonché i valori etici e sociali della stessa.

I principali elementi rilevanti in tal senso sono riassunti di seguito.

La Banca adotta uno stile di gestione volto a conseguire una redditività sostenibile nel medio-lungo termine, attraverso un attento governo dei rischi, attuali e prospettici, insiti nelle attività intraprese.

In tale ottica la relazione col cliente risulta orientata al costante rispetto delle regole ed alla massima integrità dei comportamenti ed è inoltre ispirata a soddisfare i bisogni, attraverso la proposizione di soluzioni “*value for money*”, che disincentivano quindi condotte meramente speculative e di azzardo finanziario.

Componente determinante per il raggiungimento di questo risultato sono i dipendenti ed i collaboratori, di cui viene favorito lo sviluppo delle competenze, stimolata la crescita professionale, e, giova sottolinearlo, vengono riconosciuti i risultati, attraverso l'adozione di un sistema premiante che prescinde dagli eccessi talora presenti in determinate forme di incentivazione.

Confronto con il mercato ed equità interna

Verificare la coerenza dei compensi con i trattamenti normalmente praticati dal mercato di riferimento, a parità di ruolo e responsabilità, è una condizione indispensabile per il successo delle politiche di remunerazione della Banca.

Allo stesso modo è indispensabile che la Banca ricerchi l'applicazione di criteri di equità e coerenza nella definizione dei compensi anche al proprio interno, per figure professionali di ruolo, competenze, esperienza e responsabilità equivalenti.

I concetti di equità e coerenza nelle politiche di remunerazione e la necessità di una verifica sistematica in tal senso, anche tramite l'ausilio di studi specifici, sono più volte richiamati dalle Linee Guida di Gruppo.

Di conseguenza, con cadenza periodica, la Banca effettua analisi di *benchmark*, mirate al settore di appartenenza, nonché basate su un campione di aziende comparabili, per dimensioni e caratteristiche, con la Banca stessa: ciò anche attraverso la partecipazione a specifiche indagini retributive, condotte da primarie associazioni di settore e società di consulenza specializzate in materia di *compensation*.

Le indagini consentono un confronto adeguato sia sugli aspetti quantitativi dei compensi corrisposti a ciascuna figura professionale (es. importo totale del compenso, suddivisione percentuale fra componenti fisse e componenti variabili, ecc.), che sugli aspetti qualitativi (composizione del pacchetto complessivo, criteri di erogazione delle eventuali componenti variabili, presenza e caratteristiche dei *benefit*, ecc.).

I risultati di tali analisi forniscono elementi utili a valutare l'eventuale necessità di adeguamenti quantitativi, da gestire attraverso i rispettivi processi periodici di determinazione dei compensi o di revisione retributiva; permettono inoltre di trarre ulteriori spunti per valutare l'introduzione di modifiche di tipo qualitativo alla struttura dei compensi, garantendone il continuo perfezionamento e l'evoluzione nel tempo.

Il confronto avviene inoltre all'interno della Banca, sulla base dell'attuale sistema di classificazione e pesatura dei ruoli per figure equivalenti, tuttora in fase di costante estensione e consolidamento, al fine di garantire l'applicazione di criteri di equità e coerenza nella determinazione dei trattamenti remunerativi.

Le politiche di remunerazione

In coerenza con gli obiettivi e le caratteristiche descritti si espongono di seguito le politiche di remunerazione che la Banca intende applicare per ciascuna categoria di destinatari.

In conformità alle linee guida di Gruppo sopra menzionate, la Banca ha individuato come passaggi principali per la definizione della struttura dei compensi i seguenti punti:

- 1) la composizione del pacchetto complessivo dei compensi;
- 2) la definizione del rapporto percentuale tra la componente fissa e l'eventuale componente variabile del compenso totale;
- 3) l'individuazione della componente variabile attraverso il ricorso a criteri ed obiettivi conformi alle previsioni normative, in linea con le strategie della Banca e adeguati al ruolo e alle responsabilità assegnate ai beneficiari;
- 4) lo studio dell'introduzione di meccanismi e tecniche di misurazione pluriennale della performance e di differimento dei compensi;
- 5) l'esclusione dalla remunerazione dell'attribuzione di strumenti finanziari.

Consiglio di Amministrazione

La Banca prevede che il compenso degli Amministratori sia rappresentato unicamente da una componente fissa, volta a premiare le competenze e le responsabilità affidate a chi ricopre l'incarico.

Tale componente è integrata da un ulteriore compenso, sempre in misura fissa, riconosciuto ai soli Amministratori investiti di particolari cariche, che tiene conto del maggior impegno profuso, delle accentuate competenze e delle specifiche responsabilità.

Il diverso impegno dedicato dai singoli Amministratori in termini di tempo viene riconosciuto anche tramite l'assegnazione di medaglie di presenza, da corrispondere a ciascun esponente per ogni seduta consiliare a cui partecipa. Tale emolumento, anche in questo caso spettante in ragione della partecipazione ad ogni seduta, compete inoltre agli Amministratori che sono membri del Comitato Esecutivo e/o dei Comitati interni costituiti (ad es. Comitato per il Controllo Interno, Comitato Nomine e Remunerazione, ecc.).

Come previsto dallo Statuto vigente l'ammontare dei compensi da corrispondere agli Amministratori è determinato annualmente dall'Assemblea dei Soci ed è comprensivo della componente fissa attribuita agli Amministratori, dell'emolumento aggiuntivo spettante ai membri del Comitato Esecutivo, nonché delle menzionate medaglie di presenza.

Gli ulteriori compensi spettanti ad Amministratori investiti di particolari cariche sono invece stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, acquisiti i pareri del Comitato Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale: nello specifico essi si riferiscono al Presidente, ai Vice Presidenti ed all'Amministratore delegato.

Direzione Generale

La Direzione Generale è l'organo societario che dà esecuzione alle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione, dal Comitato Esecutivo e dall'Amministratore delegato, sovrintendendo al funzionamento della Banca ed allo svolgimento delle operazioni e dei servizi, al fine di assicurare una ottimale conduzione gestionale.

Per i componenti della Direzione Generale la struttura remunerativa è formata da:

- una componente fissa, volta a remunerare adeguatamente le competenze dei singoli esponenti e le responsabilità a loro affidate;
- una componente variabile, parametrata al profilo di rischio assunto dal Gruppo e dalla Banca ed incentrata su un sistema premiante che prende a riferimento un insieme di criteri ed obiettivi quantitativi e qualitativi: i primi sono collegati ad indicatori significativi dell'andamento aziendale, mentre i secondi risultano connessi al particolare ruolo degli interessati all'interno della struttura aziendale, riferiti a specifici progetti di interesse aziendale, correlati al sistema di valori della Banca e al rispetto delle normative vigenti.

La componente variabile della remunerazione della Direzione Generale non supera il trenta per cento (30%) della remunerazione fissa annua spettante, al momento dell'erogazione della citata componente variabile.

L'importo relativo alla componente fissa della remunerazione per gli esponenti della Direzione Generale è stabilito dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell'Amministratore delegato, acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

All'Amministratore delegato compete la fissazione dei criteri e degli obiettivi da assegnare ai componenti della Direzione Generale.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore delegato, acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, stabilisce, a consuntivo di ogni esercizio, sulla base degli obiettivi conseguiti, la misura della componente variabile da riconoscere ai componenti della Direzione Generale.

Dirigenti con responsabilità strategiche

La Banca individua al suo interno dirigenti con responsabilità strategiche: relativamente all'esercizio 2009 essi erano identificati in base al grado (Direttori Centrali), mentre a partire dall'esercizio 2010 essi si identificano nei titolari delle Direzioni in cui si articola la struttura organizzativa della Banca.

Anche per queste figure professionali, in considerazione della responsabilità loro affidata, nonché dell'importanza del ruolo ricoperto, la struttura remunerativa prevede:

- una componente fissa, commisurata alle effettive competenze e responsabilità, che tiene conto anche dei trend di mercato per figure professionali corrispondenti;
- una componente variabile, parametrata al profilo di rischio assunto dal Gruppo e dalla Banca ed incentrata su un sistema premiante che prende a riferimento un insieme di criteri ed obiettivi quantitativi e qualitativi: i primi sono collegati ad indicatori significativi dell'andamento aziendale e della *business unit* di appartenenza, mentre i secondi risultano connessi al particolare ruolo degli interessati all'interno della struttura aziendale, riferiti a specifici progetti di interesse aziendale, correlati al sistema di valori della Banca e al rispetto delle normative vigenti.

La componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche non supera il trenta per cento (30%) della remunerazione fissa annua spettante, al momento dell'erogazione della citata componente variabile.

L'importo relativo alla componente fissa della remunerazione per i Dirigenti con responsabilità strategiche è stabilito dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell'Amministratore Delegato, d'intesa col Direttore Generale, acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore delegato, d'intesa col Direttore Generale, acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione, stabilisce, a consuntivo di ogni esercizio, sulla base degli obiettivi conseguiti, la misura della componente variabile da riconoscere ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli altri Dirigenti

La struttura remunerativa per tali figure prevede:

- una componente fissa, determinata nel rispetto del CCNL, del CIA, di norme e disposizioni aziendali, il cui importo è definito in base a due specifiche fasce retributive (Vice Direttori e Dirigenti);
- una componente variabile composta da: a) il premio aziendale, disciplinato dal CCNL e determinato con logiche di calcolo disciplinate dal CIA, che prevede importi parametrati al livello di inquadramento; b) la partecipazione agli utili aziendali, erogata sulla base dell'anzianità di servizio e dell'inquadramento, in attuazione di specifico accordo con le OO.SS.; c) un'eventuale *una tantum*, erogata a fronte di prestazioni di particolare significatività, deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore delegato, d'intesa col Direttore Generale.

Al novero dei dirigenti qui considerato appartengono responsabili di funzioni di controllo non inquadrati come Dirigenti con responsabilità strategiche: per essi la componente variabile sub a) e sub b) di cui sopra è sostituita, per il tempo di permanenza nell'incarico, da un'indennità di funzione determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore delegato, d'intesa col Direttore Generale, acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

La componente variabile della remunerazione degli altri Dirigenti di cui al punto c) che precede non supera il trenta per cento (30%) della remunerazione fissa annua spettante, al momento dell'erogazione della citata componente variabile.

Quadri Direttivi e Aree Professionali

La struttura remunerativa per il restante personale legato da rapporto di lavoro subordinato prevede:

- una componente fissa, determinata nel rispetto del CCNL, del CIA, di norme e disposizioni aziendali, il cui importo è definito in base all'inquadramento;
- una componente variabile composta da: a) il premio aziendale, disciplinato dal CCNL e determinato con logiche di calcolo disciplinate dal CIA, che prevede importi parametrati al livello di inquadramento; b) la partecipazione agli utili aziendali, erogata sulla base dell'anzianità di servizio e dell'inquadramento, sulla base di specifico accordo con le OO.SS.; c) un'eventuale *una tantum*, erogata a fronte di prestazioni di particolare significatività, con modalità di determinazione differenziate secondo l'appartenenza ai *cluster* "manager", "professional", "professional coordinator", "specialist", "specialist coordinator", distinguendo tra risorse di *front office* e di *back office*; l'*una tantum* viene deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore delegato, d'intesa col Direttore Generale.

La componente variabile della remunerazione dei Quadri Direttivi e Aree Professionali di cui al punto c) che precede non supera il trenta per cento (30%) della remunerazione fissa annua spettante, al momento dell'erogazione della citata componente variabile.

Benefit

In applicazione di quanto previsto dalle linee guida di Gruppo, il pacchetto remunerativo complessivo previsto per i diversi ruoli può essere integrato da eventuali *benefit* aziendali per tutti i dipendenti o per posizioni particolari, in ragione delle funzioni ricoperte.

Trattamenti previsti in caso di scioglimento anticipato del rapporto

In conformità con quanto stabilito dalle linee guida di Gruppo, per nessuna figura professionale della Banca, ivi inclusi i ruoli apicali sopra descritti, sono previsti bonus straordinari o particolari trattamenti di fine rapporto; nel caso di rapporti di lavoro subordinato si applica esclusivamente quanto disposto dai rispettivi CCNL in merito.

Quadro sinottico della struttura dei compensi erogati ai soggetti destinatari delle politiche di remunerazione

Posizioni	Componente Fissa	Componenti variabili	Indennità carica	Medaglie presenza	Benefit
Amministratori	X			X	
Amministratori con incarichi (Presidente e Vice Presidenti)	X		X	X	
Amministratore Delegato	X		X	X	X
DG – VDG	X	X			X
Dirigenti strategici	X	X			X
Dirigenti	X	X			X
Quadri Direttivi	X	X			X
Personale Aree Professionali	X	X			X

Collaboratori esterni

La Banca usufruisce del contributo di un numero molto limitato di collaboratori non legati alla società da rapporto di lavoro subordinato. Si tratta di norma di soggetti muniti di competenze specifiche, necessarie alla Banca per un periodo di tempo limitato, o nell'ambito di particolari progetti, che fungono da completamento e/o da supporto alle attività svolte dal personale dipendente.

Le determinazioni riguardanti i Collaboratori esterni sono di competenza del Consiglio di Amministrazione o di organo da quest'ultimo designato.

Attuazione delle politiche

Si riassumono di seguito le responsabilità assegnate ai diversi Organi Sociali e funzioni aziendali, nell'ambito dell'applicazione delle politiche di remunerazione.

1. Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci: 1) determina i compensi degli Amministratori; 2) approva eventuali modifiche alle politiche di remunerazione; 3) prende atto della relazione annuale sull'attuazione delle politiche di remunerazione; 4) prende conoscenza degli esiti della verifica condotta, almeno annualmente, sulle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle politiche e delle prassi di remunerazione al contesto normativo.

2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile: 1) della formulazione di proposta all'Assemblea ai fini della determinazione dei compensi degli Amministratori; 2) della determinazione del compenso degli Amministratori investiti di particolari cariche (nello specifico il Presidente, i Vice Presidenti e l'Amministratore delegato), acquisiti i pareri del Comitato Nomine e Remunerazione e del Collegio Sindacale; 3) dell'approvazione del compenso fisso per gli esponenti della Direzione Generale, su proposta dell'Amministratore Delegato, acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione; 4) dell'approvazione del compenso fisso per i Dirigenti con responsabilità strategiche, su proposta dell'Amministratore Delegato, d'intesa col Direttore Generale, acquisito il parere del

Comitato Nomine e Remunerazione; 5) della concessione dell'eventuale *una tantum* per gli Altri Dirigenti, i Quadri Direttivi e le Aree professionali, su proposta dell'Amministratore delegato, d'intesa col Direttore Generale; 6) della determinazione, a consuntivo di ogni esercizio, della misura della componente variabile da riconoscere alla Direzione Generale, su proposta dell'Amministratore delegato, acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione; 7) della determinazione, a consuntivo di ogni esercizio, della misura effettiva della componente variabile da riconoscere ai Dirigenti con responsabilità strategiche, su proposta dell'Amministratore delegato, d'intesa col Direttore Generale, acquisito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione; 8) delle deliberazioni relative ai Collaboratori esterni; 9) dell'approvazione di eventuali modifiche delle politiche di remunerazione e della relazione annuale sulla loro attuazione, da presentare all'Assemblea.

3. Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in relazione alla determinazione dei compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per gli Amministratori investiti di particolari cariche.

4. Amministratore delegato

L'Amministratore delegato: 1) propone al Consiglio di Amministrazione il compenso fisso per la Direzione Generale, per i Dirigenti con responsabilità strategiche, per gli altri Dirigenti e per i Quadri Direttivi e le Aree professionali; 2) propone la concessione dell'eventuale *una tantum* per gli Altri Dirigenti, i Quadri Direttivi e le Aree professionali, d'intesa col Direttore Generale; 3) determina i criteri e gli obiettivi da assegnare ai componenti la Direzione Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche (per questi ultimi d'intesa con il Direttore Generale); 4) formula proposta per la determinazione, a consuntivo di ogni esercizio, della misura della componente variabile da riconoscere ai componenti la Direzione Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche (per questi ultimi d'intesa col Direttore Generale); 5) presenta agli organi competenti analisi di equità retributiva interne ed esterne; 6) propone eventuali modifiche delle politiche di remunerazione nonché la relazione annuale sulla loro attuazione.

5. Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione, ai sensi delle proprie regole di funzionamento, fornisce pareri ed indicazioni in merito: 1) al compenso annuale a favore del Consiglio di Amministrazione, da proporsi all'approvazione dell'Assemblea dei Soci; 2) al compenso a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche; 3) ai criteri per la remunerazione della Direzione Generale, dei Dirigenti strategici e dei responsabili delle funzioni di controllo interno 4) esamina analisi di equità retributiva interne ed esterne. E' inoltre compito del Comitato verificare la coerenza delle decisioni del Consiglio rispetto alle presenti politiche.

6. Direttore Generale

Il Direttore Generale: 1) elabora, con l'ausilio della Direzione del Personale, le determinazioni per gli Altri Dirigenti, i Quadri Direttivi e le Aree professionali, da sottoporre all'Amministratore delegato; 2) collabora con l'Amministratore delegato per la determinazione del compenso fisso, dei criteri e degli obiettivi da assegnare e della misura effettiva della componente variabile, a consuntivo di ogni esercizio, per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

7. Direzione del Personale

La Direzione del Personale è responsabile: 1) dell'applicazione delle politiche retributive per i dipendenti e per i collaboratori della Banca; 2) della negoziazione con le OO.SS. in merito alle caratteristiche e/o agli obiettivi che determinano l'erogazione della componente variabile per tutti i dipendenti; 3) dell'effettuazione delle analisi di equità retributiva interne ed esterne.

8. Compliance

La funzione di Compliance pone in essere opportuni controlli per assicurare la conformità delle prassi remunerative attuate della Banca con la normativa vigente, con lo Statuto, col Codice Etico o con altri standard applicabili alla Banca.

9. Risk Management

In caso di definizione di obiettivi quantitativi, la funzione di Risk Management ha il compito di fornire indicatori che permettano di bilanciare gli obiettivi assegnati alle varie funzioni aziendali nelle misure premianti, correlandoli anche al livello di esposizione al rischio della Banca e del Gruppo.

10. Pianificazione e controllo

La funzione di Pianificazione e Controllo fornisce all'Amministratore Delegato, alla Direzione Generale e alla Direzione Risorse Umane dati e informazioni utili per la determinazione degli obiettivi da assegnare alle varie figure professionali all'interno degli specifici piani di incentivazione, assicurandone la coerenza con quanto definito nel piano industriale.

11. Revisione Interna

La funzione di Revisione Interna verifica, almeno annualmente, le modalità attraverso cui viene assicurata la conformità delle politiche e delle prassi di remunerazione al contesto normativo, portando a conoscenza degli organi competenti evidenze riscontrate ed eventuali anomalie.