



*POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO  
IBL PER L'ANNO 2017*

## INDICE

DEFINIZIONI.....	3
PARTE GENERALE.....	4
1. La recente evoluzione normativa.....	4
2. Le disposizioni statutarie in materia di politiche di remunerazione.....	4
3. I principi ispiratori.....	5
CRITERI GENERALI.....	6
1. Categorie di personale.....	6
2. L'identificazione del Personale più Rilevante.....	6
3. L'autovalutazione della complessità.....	7
LA GOVERNANCE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE.....	8
1. Premessa.....	8
2. Responsabilità e regole operative.....	8
STRUTTURA RETRIBUTIVA.....	11
1. Le componenti della struttura retributiva.....	11
2. La componente fissa.....	11
3. La componente variabile.....	12
4. La sostenibilità della retribuzione variabile e la definizione delle condizioni di accesso.....	14
LA REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE.....	16
1. Il Consiglio di Amministrazione.....	16
2. Presidente e Vice Presidenti.....	16
3. Amministratore Delegato.....	16
4. Amministratori non Esecutivi.....	17
5. Sindaci.....	17
LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO (agenti in attività finanziaria e agenti assicurativi) .....	18
CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	19

## DEFINIZIONI

Ai fini di queste Politiche si intende per:

- **Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa:** le banche considerate significative ai sensi dell'art. 6 dell'RMVU (Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio, del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca Centrale Europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi).
- **Banche intermedie:** le banche con attivo di 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 compreso 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 dell'RMVU.
- **Funzioni aziendali di controllo:** le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni.
- **Personale più rilevante:** le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario.
- **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.
- **Componente fissa (della remunerazione):** ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di gestione della banca.
- **Remunerazione variabile:** i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (*cd. golden parachutes*).
- **Incentivo:** forma di remunerazione variabile che mira a riconoscere i risultati raggiunti attraverso un collegamento diretto tra compenso e risultato effettivo nel tempo in relazione al ruolo e alle responsabilità rivestite all'interno della struttura aziendale.
- **Claw back:** meccanismo di correzione ex post, riferito all'intera componente variabile sia essa erogata up front che differita, che prevede l'obbligo di restituzione del compenso per coloro che hanno determinato o concorso a determinare:
  - situazioni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
  - violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del T.U. bancario (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
  - pregiudizi all'integrità patrimoniale, alla redditività o alla reputazione della Banca in presenza di dolo o colpa grave.L'obbligo del rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari.
- **Malus:** meccanismi che operano durante il periodo di differimento, quindi prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di compliance.
- **Entry gate:** condizioni di apertura dei sistemi incentivanti sulla base di obiettivi economici, reddituali e patrimoniali aziendali.

### 1. La recente evoluzione normativa

La normativa in materia di politiche di remunerazione è stata, nel corso degli ultimi anni, oggetto di molteplici interventi legislativi, sia a livello comunitario che a livello nazionale.

La Banca d'Italia ha emanato le Disposizioni in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", vedi il 19° aggiornamento della circolare 285/2013 in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE (C.d. CRD IV) che rappresenta il principale riferimento in tema di politiche di remunerazione nel settore bancario.

Le nuove Disposizioni, coerentemente con le indicazioni internazionali, pongono particolare attenzione a:

- Coerenza dei sistemi premianti con i valori aziendali, gli obiettivi e le strategie di lungo periodo dell'istituzione finanziaria, in considerazione dei livelli di patrimonializzazione, di liquidità e di capitale;
- Relazione tra i sistemi di remunerazione e la politica di gestione dei rischi dell'Istituto con particolare riferimento al Risk Appetite Framework – "RAF";
- Meccanismi di remunerazione e incentivazione e in particolare:
  - corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile, dove il limite massimo fissato per quest'ultima è pari al 100% del compenso fisso (fatte salve le facoltà assegnate all'Assemblea, quando previste dallo statuto);
  - per il cd "personale più rilevante", è previsto che una quota della componente variabile sia soggetta a pagamento differito, in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca. La componente variabile deve quindi essere sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (*Malus* e *Claw-back*) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi assunti e deve potersi contrarre, fino ad azzerarsi, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti;
- Obblighi di informativa al pubblico, in base ai quali le banche pubblicano informazioni sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione ex-ante e ex-post.

In considerazione del sopra citato contesto normativo, il presente documento (di seguito anche "Linee Guida") illustra le scelte che l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di IBL Banca S.p.A. (di seguito anche "IBL Banca", "Banca" o "Capogruppo"), Capogruppo del Gruppo Bancario IBL Banca (di seguito anche il "Gruppo") adotta relativamente alla determinazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, membri del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Banca e alle altre società del Gruppo (di seguito anche le "Società") da rapporti di lavoro subordinato (di seguito "Collaboratori").

### 2. Le disposizioni statutarie in materia di politiche di remunerazione

Lo Statuto della Capogruppo e delle altre Società del Gruppo, con riferimento alle politiche di remunerazione, stabiliscono che l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti:

- Determina i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e alla società incaricata della revisione legale dei conti;
- Approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore di Dipendenti e Collaboratori;
- Approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- Approva i criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica.

Inoltre, per gli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto delle Società del Gruppo, la remunerazione è stabilita dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, codice civile, sempre in coerenza con i limiti deliberati dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

Con particolare riferimento ai membri del Collegio Sindacale, l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di IBL Banca e delle altre Società del Gruppo stabilisce, per tutta la durata dell'incarico, il compenso annuale a favore degli stessi; detto compenso è determinato in misura fissa, e, se del caso, differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio.

L'Assemblea può altresì prevedere un gettone di presenza per ogni giornata di partecipazione dei Sindaci alle sedute del Consiglio di Amministrazione.

Infine, nei limiti consentiti dalle disposizioni vigenti, è stato modificato lo Statuto della Società<sup>1</sup> al fine di consentire all'Assemblea di innalzare, con maggioranza qualificata, il rapporto fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale fino ad un limite massimo di 2:1.

### 3. I principi ispiratori

Le politiche di remunerazione del Gruppo, in coerenza con quanto richiesto dalle autorità nazionali e sovranazionali, si ispirano ai seguenti principi:

- l'allineamento alle strategie di *business* della Banca e del Gruppo in generale;
- l'attrazione, motivazione e *retention* di risorse professionalmente qualificate;
- il riconoscimento del merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
- l'individuazione del personale più rilevante secondo l'accezione della Banca d'Italia;
- l'effettiva creazione di valore ed orientamento delle *performance* di tutto il personale, verso obiettivi di breve, medio e lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici ed al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione;
- la creazione di valore per il Gruppo e per gli azionisti e il presidio delle direttrici strategiche di Piano Industriale;
- l'equità retributiva interna, assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito e alle responsabilità attribuite;
- la sostenibilità economica dei sistemi di remunerazione attraverso il controllo delle implicazioni del costo del lavoro sul conto economico, sia nel breve sia nel medio e lungo termine, delle singole Società del Gruppo e del Gruppo nel suo complesso;
- la tutela degli interessi dei propri clienti evitando qualsiasi forma di collegamento tra il sistema retributivo dei Dipendenti e la vendita/collocamento di una specifica categoria di strumenti finanziari;
- il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle Società del Gruppo e al Gruppo nel suo complesso;
- la componente variabile, laddove prevista, legata anche a criteri qualitativi.
- l'incentivazione adeguata della rete commerciale per sostenere lo sviluppo del business, nel rispetto della normativa interna ed esterna vigente.

---

<sup>1</sup> Art. 31 - Compensi

## CRITERI GENERALI

Di seguito si fornisce il dettaglio delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate da IBL Banca e dalle altre Società del Gruppo nei confronti del proprio personale dipendente e dei collaboratori.

### 1. Categorie di personale

Le politiche retributive trovano applicazione con riferimento alle diverse categorie di personale dipendente e di collaboratori grazie ai quali si sviluppa l'attività della Banca e delle altre Società del Gruppo.

Più in particolare sono state individuate le seguenti categorie:

- “Consiglieri di Amministrazione” (di seguito “Consiglieri”) appartenenti al “Personale più rilevante”;
- Restante “Personale più rilevante”, cioè:
  - a) Soggetti appartenenti alle categorie di personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca;
  - b) Responsabili delle “funzioni aziendali di controllo”.
- “Componenti del Collegio Sindacale”; (di seguito “Sindaci”)
- “Altri dipendenti” (suddivisi nella classificazione contrattuale tra dirigenti, quadri direttivi e personale delle aree professionali);
- “Collaboratori”.

### 2. L'identificazione del Personale più Rilevante

Coerentemente con le Disposizioni normative, la Banca ha effettuato un processo di autovalutazione, con riferimento a tutte le Società del Gruppo, al fine di identificare quelle categorie di personale con impatto sul profilo di rischio dell'Istituto.

In particolare, l'Amministratore Delegato **con il supporto della Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali** e con il contributo delle funzioni: Compliance, Risk Management, Pianificazione e Controllo (ciascuno secondo le proprie responsabilità), coordina la predisposizione dell'analisi e sottopone al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con periodicità almeno annuale, l'aggiornamento dell'elenco del personale più rilevante e delle motivazioni sottostanti le scelte effettuate.

L'analisi per l'identificazione del personale più rilevante, eseguita applicando i criteri qualitativi e quantitativi definiti dagli RTS EBA<sup>2</sup>, ha condotto per il 2017 all'individuazione delle seguenti posizioni:

Amministratore Delegato della Capogruppo (facente funzioni di DG)
Amministratori non esecutivi
Vice Direttore Generale della Capogruppo
Responsabile Direzione Affari della Capogruppo
Responsabile Direzione Crediti della Capogruppo
Responsabile Direzione Operativa della Capogruppo
Responsabile Direzione Finanza della Capogruppo
Responsabile Pianificazione e Controllo della Capogruppo
Responsabile Legale della Capogruppo della Capogruppo

<sup>2</sup> Contenuti nel Regolamento Delegato UE N.604/2014.

Responsabile Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo
Responsabile Internal Audit della Capogruppo
Responsabile Risk Management della Capogruppo
Responsabile Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali della Capogruppo
Responsabile Servizi Amministrativi della Capogruppo

I criteri che hanno consentito l'individuazione delle figure rilevanti sono principalmente di carattere organizzativo. Le figure individuate, oltre a quelle che ricoprono incarichi nel CdA, hanno una responsabilità apicale di una struttura organizzativa di tipo "Direzione" o di "Servizio", quest'ultimo solo se a diretto riporto della Direzione Generale o dell'Amministratore Delegato e non a riporto di un Responsabile di una Direzione.

La dimensione organizzativa, come driver dell'individuazione, consente di considerare tutte le figure aziendali che possono avere impatto sul rischio della banca in funzione delle deleghe e delle autonomie che esse rivestono.

Sono, inoltre, considerati Personale più rilevante tutti i responsabili delle funzioni di controllo.

Non sono presenti ulteriori soggetti che possono incidere in modo materiale sul profilo di rischio dell'ente.

La Direzione Risorse Umane e R.I., in caso di modifiche organizzative e comunque con periodicità almeno annuale, verifica la necessità di eventuali aggiornamenti nel perimetro del personale più rilevante.

### **3. L'autovalutazione della complessità**

Coerentemente con le dimensioni e le caratteristiche operative del Gruppo, IBL ha declinato le scelte di politica retributiva sulla base delle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione e incentivazione. In particolare, il collocamento nella fascia intermedia, in prossimità degli intermediari minori, la dimensione e le caratteristiche dell'attivo, la non quotazione sui mercati regolamentari e il modello di business prevalentemente mono prodotto (credito al consumo), hanno portato la Banca a declinare le regole più stringenti previste per il personale più rilevante modulando le componenti e i relativi meccanismi in considerazione delle relative caratteristiche di business e profilo di rischio, in linea con il principio di proporzionalità.

Coerentemente con la dimensione, le caratteristiche operative e la complessità dell'istituto, il gruppo IBL ha scelto di modulare l'applicazione delle regole più stringenti delle Disposizioni non prevedendo il ricorso ad azioni o altri strumenti finanziari per l'erogazione dei premi.

### 1. Premessa

Il governo societario delle politiche di remunerazione garantisce che queste siano fondate su regole chiare e rigorose che ne assicurino la coerenza, evitando il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e assicurando la massima trasparenza attraverso una adeguata informativa a tutti gli *stakeholders*, realizzata nel rispetto di quanto definito dalla normativa tempo per tempo vigente.

La politica di remunerazione e incentivazione per il Gruppo è definita dalla Capogruppo con l'obiettivo di assicurare una gestione comune e coerente a livello globale. Il presente documento verrà adottato dalle società controllate nel rispetto dell'autonomia e nelle specificità di queste, in considerazione del principio di proporzionalità e delle normative applicabili alle società stesse.

Spetta alla **Direzione Risorse Umane e R.I.**, **formulare proposte, sentito l'Amministratore Delegato**, in merito alla declinazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione, alla identificazione del personale più rilevante e, quindi, ad eventuali aggiornamenti della politica di remunerazione con la **collaborazione** dei Servizi Compliance, Risk Management e Pianificazione e Controllo e **sentito il parere dei Consiglieri Indipendenti e del Collegio Sindacale**, sottoponendole infine al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per l'approvazione.

Nel processo su descritto, particolare attenzione è data al ruolo dei **consiglieri indipendenti**; questi svolgono, infatti, un ruolo:

- di proposta, con riferimento ai compensi definiti direttamente dal Consiglio di Amministrazione;
- consultivo, in tema di politiche di remunerazione e incentivazione per tutti i dipendenti e collaboratori.

Le politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo e approvate dalla relativa Assemblea vengono successivamente sottoposte all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo.

### 2. Responsabilità e regole operative

Il processo di gestione del sistema di remunerazione e di incentivazione si articola nelle fasi di seguito descritte:

#### • **Assemblea Ordinaria della Capogruppo:**

1. Approva annualmente le politiche di remunerazione e di incentivazione, sulla base della proposta elaborata e approvata dal Consiglio di Amministrazione;
2. Stabilisce i compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dei Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori non Esecutivi;
3. Stabilisce il valore della remunerazione del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci Effettivi, tenendo in considerazione le tariffe professionali di volta in volta applicabili;
4. Determina il valore dell'eventuale gettone di presenza per Amministratori e Sindaci;
5. Approva i criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica;
6. Riceve l'informativa *ex post* in materia di remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione comprensiva delle evidenze della revisione annuale.

#### • **Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:**

1. Valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione predisposte dall'Amministratore Delegato, **sentito il parere dei Consiglieri Indipendenti e del Collegio Sindacale**, da sottoporre al vaglio dell'Assemblea Ordinaria;



2. Adotta e riesamina con cadenza annuale, le politiche di remunerazione ed incentivazione ed è responsabile della loro attuazione;
3. Determina, nei limiti stabiliti dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti, gli emolumenti degli Amministratori destinatari di particolari incarichi;
4. Predisporre e approva, per quanto di sua competenza, l'informativa *ex-post* per l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di IBL Banca, relativa all'attuazione delle politiche di remunerazione a favore di tutti i ruoli aziendali, ai risultati delle indagini statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e alle eventuali proposte di modifica delle politiche stesse;
5. Verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile nei confronti dell'Amministratore Delegato, del Vice Direttore Generale della Capogruppo e dei Dirigenti, deliberandone, quindi, la corresponsione;
6. Determina la componente fissa e variabile della retribuzione per l'Amministratore Delegato o altri Consiglieri Delegati, il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale, se presenti, e dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, nel rispetto dei criteri e parametri indicati dalle Politiche Retributive;
7. Definisce i criteri per i compensi di tutto il resto del Personale più Rilevante e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica del Gruppo.

- **I Consiglieri Indipendenti, nella sessione dedicata nell'ambito del Comitato Rischi:**

1. **Valutano periodicamente** l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori, del Personale più Rilevante e del resto del Personale del Gruppo, avvalendosi delle informazioni fornite dalle funzioni competenti; inoltre **formulano** al Consiglio di Amministrazione proposte in materia; forniscono riscontro agli organi sociali, inclusa l'assemblea circa le attività realizzate;
2. **Si esprimono** 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;
3. **Hanno compiti di proposta** con riferimento ai sistemi di remunerazione e, laddove presenti, di incentivazione per i componenti il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Vicedirettore Generale ed i responsabili delle funzioni aziendali di controllo. Esprime il proprio parere con riferimento al restante personale più rilevante. Può dare impulso a tali adeguamenti attivando le funzioni competenti per le relative verifiche.

I consiglieri indipendenti si avvalgono, nello svolgimento della loro attività, del contributo delle funzioni aziendali secondo le rispettive responsabilità.

La valutazione dell'adeguatezza e della coerenza complessiva e la corretta applicazione delle correnti politiche relative alle remunerazioni delle funzioni di controllo è svolta altresì dal **Collegio Sindacale**.

- **L'Amministratore Delegato:**

1. Fornisce le direttive strategiche funzionali ad allineare le politiche di remunerazione agli obiettivi di *business* (*soprattutto in chiave futura*);
2. Determina obiettivi e compensi con riferimento alla dirigenza, con esclusione delle figure per cui è prevista specifica delibera da parte del Consiglio di amministrazione.

- **La Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali della Capogruppo:**

- **Coordina il processo istruttorio delle proposte delle politiche di remunerazione**, avvalendosi della collaborazione, ciascuno secondo le proprie responsabilità, dei Servizi Compliance e Antiriciclaggio, Pianificazione e Controllo, Risk Management. Tali proposte vengono quindi **presentate alla funzione Compliance per gli accertamenti di cui al paragrafo successivo, all'Amministratore Delegato e ai Consiglieri indipendenti** e – successivamente alla loro validazione - sottoposte al Consiglio di Amministrazione e quindi all'Assemblea dei Soci per la definitiva approvazione;

- Recepisce le politiche approvate dall'Assemblea Ordinaria e cura la realizzazione e l'esecuzione delle stesse, anche attraverso la predisposizione di regolamenti attuativi, supportando, a tal fine, il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato;
- **La funzione Compliance della Capogruppo:**  
Come previsto dalle Disposizioni e dagli Orientamenti, verifica, se del caso anche partecipando al processo di elaborazione delle Linee Guida, che il sistema premiante del Gruppo sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili a tutte le società del Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.
- **La funzione Internal Audit della Capogruppo:**  
Come previsto dalle Disposizioni, verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa in materia e alle presenti politiche, segnalando con immediatezza agli Organi sociali le eventuali anomalie riscontrate. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.
- **La funzione di Risk Management della Capogruppo:**  
Partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante e verifica l'allineamento del sistema premiante alla sana e prudente gestione del rischio (RAF); supporta, inoltre, la Direzione Risorse Umane nella definizione degli obiettivi individuali del personale più rilevante e contribuisce alla validazione dei risultati in linea con i parametri di sostenibilità, liquidità e rischio definiti.
- **La funzione di Pianificazione e Controllo della Capogruppo:**  
Garantisce la coerenza delle politiche di remunerazione con gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine della Capogruppo e delle altre Società del Gruppo (supporto nella declinazione degli obiettivi in funzione del raggiungimento degli obiettivi fissati e dei target economico-finanziari) nonché il livello di patrimonializzazione e di liquidità della Capogruppo e delle altre Società del Gruppo.

Si evidenzia altresì il ruolo del **Comitato Rischi**, che, come previsto dalla normativa applicabile, verifica che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF.

## STRUTTURA RETRIBUTIVA

### 1. Le componenti della struttura retributiva

La struttura delle remunerazioni si caratterizza per la presenza bilanciata di:

- Una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità;
- Una componente variabile che mira ad incentivare e riconoscere i risultati raggiunti nell'ottica di una sana e prudente gestione del rischio, secondo le modalità descritte all'interno della presente politica.

Coerentemente alla normativa applicabile, il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è di 1:1 per tutto il personale, fatti salvi i limiti più stringenti previsti dalla regolamentazione, come di seguito specificato.

### 2. La componente fissa

La struttura retributiva prevede di norma la predominanza della componente fissa, tale da evitare comportamenti eccessivamente orientati al rischio, scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine e permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.

Le presenti Linee Guida prevedono che la componente fissa della remunerazione attribuita dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti della Banca e delle altre società del Gruppo al Presidente, al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai Consiglieri Esecutivi, ai Consiglieri non Esecutivi e ai Sindaci sia commisurata alle responsabilità e ai compiti assunti così da garantire e fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

Deve essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dei consiglieri indipendenti la componente fissa della retribuzione, sia essa determinata al momento della nomina sia successivamente, relativa alle cariche di:

- Amministratore Delegato;
- Vice Direttore Generale;
- Responsabili delle Funzioni di Controllo.

Negli altri casi di personale più rilevante, L'Amministratore Delegato è competente ad approvare la componente fissa, al momento della nomina degli stessi, oltre ai criteri posti a fondamento di eventuali incrementi della stessa.

Per i restanti dipendenti si applica quanto previsto dal CCNL aziende del credito e dal contratto integrativo aziendale.

Al fine di orientare la remunerazione ad un principio di equità e di competitività verso il mercato esterno, possono inoltre essere riconosciuti compensi "*ad personam*" commisurati al livello di esperienza, competenza, professionalità e in considerazione della rilevanza e del peso organizzativo del ruolo ricoperto.

La remunerazione attribuita in relazione al livello di inquadramento e l'eventuale "*ad personam*" costituiscono la "componente fissa" della remunerazione.

Tra le componenti della remunerazione fissa rientrano, inoltre, alcuni benefit, i quali possono essere attribuiti a particolari categorie di personale secondo le norme di attuazione interne che saranno declinate e aggiornate in corso di anno dalle funzioni preposte. Segue elenco esemplificativo e non esaustivo:

- Auto (uso promiscuo);
- Alloggio;
- Telefonino (uso promiscuo);
- Assistenza Sanitaria;
- Previdenza integrativa

- Copertura assicurativa Vita/Infortuni/ Responsabilità Professionale;
- Iscrizione a circoli ricreativi, sportivi e/o culturali;
- Contributo dovuto per iscrizione ad albi professionali.

Periodicamente, la Direzione Risorse Umane e R.I. può effettuare un *benchmark* di mercato al fine di verificare l'allineamento delle politiche retributive interne con quelle esterne riferite al settore bancario/finanziario.

Non sono previste ulteriori indennità (*allowances*) se non quelle specificatamente previste nella contrattazione collettiva e aziendale applicata.

Per tutti i collaboratori non legati alla banca da rapporto di lavoro subordinato, quali agenti in attività finanziaria e agenti di assicurazione, la componente ricorrente è equiparata alla remunerazione fissa.

### 3. La componente variabile

Per "componente variabile della retribuzione" si intende ogni pagamento o beneficio che dipenda dalla *performance* (comunque misurata) o da altri parametri previamente individuati.

La **componente variabile ha funzione incentivante e premiante** e mira a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi del Gruppo (nel breve e medio-lungo periodo) e quelli individuali del destinatario del piano di incentivazione.

Di anno in anno le componenti di incentivazione sono aggiornate in funzione degli obiettivi strategici del Gruppo e in funzione della evoluzione normativa e regolamentare a livello nazionale e sovranazionale.

Coerentemente con i contenuti normativi e in considerazione del ruolo ricoperto, per i Responsabili delle "Funzioni Aziendali di Controllo" sono previste esclusivamente componenti di incentivazione non legate a parametri economici e coerenti con i compiti loro assegnati.

Le forme di retribuzione variabile, per il personale dipendente, possono essere ricondotte ai seguenti sistemi:

- MBO
- Premi derivanti da CCNL
- Sistemi incentivanti
- Premi nella forma di *una tantum*
- Bonus d'ingresso

La forma di retribuzione variabile, per agenti/mediatori/intermediari, è rappresentata da sistemi di remunerazione non ricorrente.

Di seguito sono presentate delle brevi linee guida per ciascuna forma di retribuzione variabile che verranno dettagliate in regolamenti specifici predisposti da Direzione Risorse Umane e R.I. e autorizzati secondo i poteri in vigore tempo per tempo nella banca.

- **MBO:** Tale strumento consente di collegare l'erogazione di una componente variabile al raggiungimento di determinati obiettivi, coerenti con la strategia del Gruppo. Si rimanda il dettaglio del sistema MBO a regolamenti specifici che verranno emessi dalla Direzione Risorse Umane e R.I. e approvati comunicati alle figure destinatarie del sistema in conformità delle disposizioni in materia di remunerazione variabile così come stabiliti dall'EBA, da Banca d'Italia e dal presente documento.

Il processo alla base del sistema MBO può essere sintetizzato nei punti seguenti:

- la Direzione Risorse Umane e R.I. recepisce gli obiettivi strategici, quantitativi e qualitativi, definiti dall'Amministratore Delegato in coerenza con la programmazione strategica fissata dal CdA ed in funzione dell'ambito di competenze descritto nella sezione "La governance in materia di remunerazione";
  - la Direzione Risorse Umane e R.I. definisce gli elementi base del sistema in coerenza con gli obiettivi indicati;
  - Il CdA approva il regolamento del sistema MBO declinando l'insieme degli obiettivi individuali per i destinatari in coerenza con il budget e con il RAF. Il CdA definisce gli obiettivi per l'Amministratore Delegato e per i responsabili delle funzioni di Controllo; l'Amministratore Delegato definisce gli obiettivi per i restanti destinatari.
  - la Direzione Risorse Umane e R.I. comunica ai destinatari del sistema MBO il regolamento e le schede individuali contenenti gli obiettivi assegnati;
  - il Risk Management comunica a Direzione Risorse Umane e R.I. il raggiungimento degli entry gate per attivare il sistema;
  - Pianificazione e Controllo verifica il raggiungimento degli obiettivi quantitativi raggiunti e li comunica alla Direzione Risorse Umane;
  - la Direzione Risorse Umane e R.I. raccoglie le valutazioni del raggiungimento degli obiettivi qualitativi da parte dell'AD o del CdA in funzione dell'ambito di competenze descritto nella sezione "La governance in materia di remunerazione";
  - la Direzione Risorse Umane e R.I. elabora il calcolo del premio e ne formalizza l'assegnazione ai destinatari.
- **Sistemi incentivanti:** Il sistema è dedicato al personale dipendente inserito nella filiera commerciale e di business. L'obiettivo è quello di incentivare il raggiungimento di performance commerciali, di norma stabilite con obiettivi annuali, tendendo in considerazione parametri quantitativi ma anche di natura qualitativa, quali ad esempio il tasso interno di rendimento (*tir*) o la percentuale degli annullamenti delle pratiche di finanziamento deliberate. Si rimanda al dettaglio del sistema incentivante a regolamenti specifici che verranno emessi dalla Direzione Risorse Umane e R.I. e comunicati alle figure destinatarie dei sistemi in conformità delle disposizioni in materia di remunerazione variabile così come stabiliti dall'EBA, da Banca d'Italia e dal presente documento.

Il processo alla base del sistema incentivante può essere sintetizzato nei punti seguenti:

- la Direzione Risorse Umane e R.I. recepisce gli obiettivi di business definiti dall'Amministratore Delegato in funzione dell'ambito di competenze descritto nella sezione "La governance in materia di remunerazione";
  - la Direzione Risorse Umane e R.I. definisce gli elementi base del sistema in coerenza con gli obiettivi indicati;
  - la Direzione Risorse Umane e R.I. comunica ai destinatari il regolamento e gli obiettivi del sistema incentivante;
  - il Risk Management comunica a Direzione Risorse Umane e R.I. il raggiungimento degli entry gate per attivare il sistema;
  - Il Servizio Monitoraggio Performance Vendita e Amministrazione Rete verifica il raggiungimento degli obiettivi quantitativi raggiunti e li comunica alla Direzione Risorse Umane e R.I.;
  - la Direzione Risorse Umane e R.I. elabora il calcolo del premio e ne formalizza l'assegnazione ai destinatari.
- **Premi derivanti da CCNL:** il premio aziendale è disciplinato dalla contrattazione di settore, prevedendo la possibilità del riconoscimento di un premio ai dipendenti e correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale.

Secondo quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente, azienda e rappresentanze sindacali dei lavoratori debbono incontrarsi entro il mese di aprile di ogni anno per accordarsi in merito alla possibilità di erogazione del premio, in considerazione della complessiva *performance* realizzata dalla Banca nell'anno precedente.

Nello specifico, la contrattazione nazionale rimanda alla contrattazione di secondo livello, rappresentata per l'azienda dalla Direzione Risorse Umane e R.I., la definizione del metodo di calcolo con la specificazione dei parametri (indicatori di redditività, di efficienza, di produttività, di qualità, di rischiosità, di struttura) e delle condizioni che determinano l'erogazione del premio aziendale.

Il premio è pagato di norma in contanti in un'unica soluzione (*up-front*). IBL Banca si riserva di studiare la fattibilità di convertire il premio, o quota parte, in strumenti di welfare.

- **Premi nella forma di “una tantum”:** L'obiettivo di tali premi è quello di riconoscere e premiare le prestazioni individuali sia in termini di apporto qualitativo sia in termini di particolare eccezionalità del contributo svolto.  
Tali premi possono riguardare il personale dipendente inserito nella rete commerciale con l'obiettivo di riconoscere contributi su determinati periodi dell'anno o servizi commerciali ed anche il personale inserito nelle aree di staff con l'obiettivo di riconoscere impegno eccezionale su progetti o in condizioni straordinarie.  
In alcun modo tale premio può compensare il mancato raggiungimento degli obiettivi definiti dagli altri sistemi di incentivazione.
- **Bonus di ingresso:** Nel rispetto della normativa vigente ed in casi eccezionali, è prevista la possibilità di riconoscere forme di remunerazione variabile garantita (cd “*entry bonus*”) secondo le condizioni espressamente previste dalle disposizioni di Vigilanza<sup>3</sup>, cioè:
  - Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona;
  - E' limitata al primo anno di impiego della risorsa;
  - Non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile, ma concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso.

Coerentemente con le previsioni della normativa di riferimento, ai beneficiari di qualsiasi sistema di incentivazione definito ed implementato viene fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei piani di incentivazione progettati.

#### **4. La sostenibilità della retribuzione variabile e la definizione delle condizioni di accesso**

In linea con la normativa applicabile, vengono introdotti dei limiti al ricorso della retribuzione variabile rispetto all'uso della retribuzione fissa. Il rapporto massimo tra retribuzione variabile e fisso è pari a 1:1.

Per tutti gli istituti di retribuzione variabile, viene inoltre fissata una soglia di materialità di 50.000 € al di sotto del quale non si applica alcun differimento.

I compensi per retribuzioni variabili al di sopra di tale soglia subiranno l'effetto del differimento su 2 annualità, nello specifico il 60 % nel primo anno, il 20 % nel secondo e terzo anno.

Di seguito una tabella che sintetizza i limiti alla componente variabile.

---

<sup>3</sup> Circ. 285/2013 – Titolo IV – Cap 2 – Sez. III - 2.1 Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione

Rapporto massimo Tra variabile e fisso	Percentuale soggetta a differimento (solo per personale più rilevante)	Periodo di differimento	Premio in uscita
- 1 per tutto il personale ad eccezione delle figure appartenenti alle funzioni di controllo - 0,30 per le funzioni di controllo	40% (se importo > 50.000 euro)	2 anni	Massimo 30 mesi di RAL con tetto di un 1 milione di euro

I sistemi di remunerazione variabili sono connessi a condizioni di accesso (entry gate) che garantiscono uno stretto collegamento tra performance aziendali e la sostenibilità di IBL Banca in termini di patrimonializzazione, liquidità, capitale e rischio.

Gli entry gate sono fissati annualmente in base alla valutazione del Servizio Risk Management e di Pianificazione e Controllo, in coerenza con le normative. Con la stessa periodicità la Direzione Risorse Umane e R.I. verifica il mantenimento dei requisiti per le parti di premio differite in relazione all'applicazione delle clausole di malus e claw back.

Tenuto conto del principio di proporzionalità ed in assenza di rilevanti aggiornamenti normativi riguardo l'introduzione di nuovi indicatori di rischio, si mantiene il set di indicatori esistenti con un aggiornamento dei valori soglia in relazione all'adeguamento del Budget e dei requisiti normativi (requisiti SREP) nonché del Risk Appetite Framework.

Si riporta di seguito la tabella del sistema degli Entry Gate per il 2017:

Entry Gate sistema incentivante 2017		
Profilo	Indicatore	Minimum Entry Gate
Redditività	Utile lordo operatività corrente netto proventi da attività finanziarie straordinarie	> 75% del Budget 2017
	Utile Netto	> 75% del Budget 2017
Patrimonializzazione	CET1 Common Equity Capital Ratio	6,73%
	T1CR - Tier 1 Capital Ratio	8,56%
	TCR - Total Capital Ratio	11,00%
Liquidità	LCR - Liquidity Coverage Ratio	80,00%

Si evidenzia come nella determinazione dei valori soglia patrimoniali e di liquidità si sia tenuto conto del requisito aggiuntivo costituito dagli Add On SREP comunicati dalla Banca D'Italia a fine dicembre 2016 e validi a partire da marzo 2017, nonché del Risk Appetite Framework.

Per quanto concerne i profili di redditività, ai fini della determinazione del valore di entry gate il risultato a budget per l'esercizio 2017 potrà essere "normalizzato" rispetto a componenti non ordinarie di reddito o

comunque non esplicitamente previste nelle relative ipotesi.

I sistemi di remunerazione variabile sono poi soggetti alle condizioni di claw back e malus.

Il Risk Management al verificarsi delle considerazioni di cui sopra, sottoporrà alla delibera del CdA, dopo aver rilevato le osservazioni del Comitato Rischi, i nuovi limiti e/o le eventuali modalità di determinazione degli interventi di remunerazione variabile.



## LA REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

L'assemblea definisce il compenso spettante ai componenti degli organi della stessa nominati.

### 1. Il Consiglio di Amministrazione

Con riferimento agli Amministratori, sono previsti le seguenti figure:

- Presidente e Vice Presidenti;
- Amministratore Delegato;
- Amministratori non Esecutivi;

Lo Statuto della Capogruppo dispone, inoltre, il rispetto del numero minimo di **Amministratori Indipendenti** previsto dalla normativa vigente, ovvero soggetti che:

- Non siano titolari di azioni della Banca;
- Non abbiano rapporti di coniugio, parentela, o affinità sino al quarto grado con i soci della Banca o di eventuali società controllate, con l'amministratore delegato della società, se nominato, con il direttore generale della società, ove nominato, o di eventuali società controllate, e con i dirigenti della direzione generale della società o di eventuali società controllate.
- Non siano legati alla Banca o a eventuali società controllate da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

Per le figure di cui sopra non sono previsti componenti variabili e compensi basati su strumenti finanziari.

### 2. Presidente e Vice Presidenti

Il Presidente e i Vice Presidenti sono destinatari di una sola componente fissa stabilita annualmente dall'Assemblea.

Il Trattamento di Fine Mandato viene determinato in rapporto alla permanenza nella carica e all'entità degli emolumenti percepiti.

Potranno, inoltre, essere assegnati i seguenti Benefit:

- Presidente:
  - Auto (uso promiscuo);
  - Telefonino (uso promiscuo);
  - Assistenza Sanitaria;
  - Copertura assicurativa Vita/Infortuni/ Responsabilità Professionale;
  - Iscrizione a circoli ricreativi, sportivi e/o culturali.
- Vice Presidenti:
  - Copertura assicurativa Responsabilità Professionale;

### 3. Amministratore Delegato

Sono attribuiti all'Amministratore Delegato una o più di queste tipologie di compensi:

- **Componente fissa:**
  - Ammontare annuo corrisposto al consigliere tenendo conto dei poteri e delle deleghe conferite;
  - Trattamento di Fine Mandato;
- **Componente variabile:** secondo quanto stabilito annualmente dal CdA.

Potranno, inoltre, essere assegnati i seguenti Benefit:

- Auto (uso promiscuo);
- Telefonino (uso promiscuo);
- Assistenza Sanitaria;
- Copertura assicurativa Vita/Infortuni/ Responsabilità Professionale;
- Iscrizione a circoli ricreativi, sportivi e/o culturali.

#### **4. Amministratori non Esecutivi**

Potranno essere attribuiti agli Amministratori Non Esecutivi una o più di queste tipologie di compensi:

- Componente fissa: stabilita come ammontare annuo corrisposto al consigliere;
- Componente fissa: basata sulla frequenza di riunioni del Consiglio di Amministrazione (tipicamente il compenso è erogato sotto forma di gettone/medaglia di presenza alle riunioni o come diaria). Tale componente può anche essere assorbita nella precedente;
- Rimborso spese: possono essere computate a rimborso le spese sostenute per l'esercizio dell'attività sulla base di un giustificativo presentato;

Non sono previste componenti variabili e/o incentivi/bonus basati su strumenti e/o piani finanziari.

Potranno, inoltre, essere assegnati i seguenti Benefit:

- Copertura assicurativa Responsabilità Professionale;

#### **5. Sindaci**

I compensi per i membri del Collegio Sindacale sono di natura fissa e comprendono un compenso stabilito per il triennio ed eventuali compensi collegati ad attività aggiuntive.

Possono essere rimborsate le spese sostenute per l'esercizio dell'attività sulla base di un giustificativo presentato.

Non sono previste componenti variabili e/o basati su strumenti finanziari a favore dei membri del Collegio Sindacale.

## LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO (Agenti in attività finanziaria e agenti assicurativi)

Le politiche di remunerazione previste per gli Agenti sono coerenti con il principio di prudente gestione del rischio e con strategie di medio-lungo periodo della Banca, dirette ad assicurare la correttezza dei comportamenti verso la clientela.

Nel rispetto della normativa vigente, la remunerazione degli Agenti è costituita da una componente "ricorrente" e una "non ricorrente".

La componente "**ricorrente**" è rappresentata da provvigioni percentuali stabilite ex ante tra Banca e Agente in relazione alla sottoscrizione dei prodotti collocati per conto della Banca.

La remunerazione "ricorrente" può essere erogata in una quota "up front" ed in una quota "running", la prima viene pagata all'atto di ciascuna operazione conclusa, la seconda viene pagata in quote mensili legate alla durata del finanziamento e comunque non oltre alla data dell'eventuale estinzione anticipata.

La componente "ricorrente" è di per se sufficiente a remunerare le attività degli agenti anche nel caso in cui la parte "non ricorrente" non venisse erogata per il mancato raggiungimento di obiettivi di performance.

Alla componente "ricorrente" può aggiungersi una parte "**non ricorrente**", con carattere incentivante, rappresentata da un compenso aggiuntivo, variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi monitorati dalla Direzione Affari. Le condizioni di accesso alla remunerazione non ricorrente prescindono dai valori definiti negli entry gate.

Sia la componente "ricorrente" che "non ricorrente" possono essere soggette a meccanismi di riduzione parziale o totale e o restituzione in caso di accertamento di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca, senza i quali il relativo incentivo non sarebbe stato definito.

Le specifiche della remunerazione "ricorrente" e "non ricorrente" sono definite nei singoli accordi di agenzia predisposti dalla Direzione Affari.

## CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Ad eccezione delle previsioni contrattuali di categoria, non esistono accordi che prevedano il pagamento, a carico della Banca, di indennità o bonus riconducibili alla cessazione del mandato di amministratori e sindaci o alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente per la generalità, ovvero per categorie o fasce di personale dipendente.

La Banca può, nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, nel rispetto dei CCNL di categoria, stipulare accordi con le Rappresentanze sindacali aziendali, aventi ad oggetto piani esuberanti volontari per la riduzione dei livelli occupazionali e il ricambio generazionale.

La Banca, inoltre, disciplina l'erogazione di compensi nei casi di cessazione dal servizio del personale dipendente in particolare ad iniziativa della Banca. Questa può avvenire anche attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante la sottoscrizione di apposite transazioni, allo scopo di minimizzare eventuali costi aziendali derivanti da una possibile vertenzialità ovvero per contenere i costi e razionalizzare l'assetto degli organici nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione aziendale.

In tale ambito, nei casi diversi da licenziamento e dimissioni per giusta causa, se relativa a personale non appartenente alla categoria del Personale più rilevante, i compensi vengono valorizzati nell'ambito del limite massimo di **30 mensilità di retribuzione fissa lorda, per un ammontare massimo di un milione di euro**, declinato in considerazione dell'andamento pluriennale delle performance della Banca e prevedendo clausole di restituzione. In particolare, la Banca si attiverà per la richiesta di restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro cinque anni dal pagamento, di condotte o comportamenti agiti con dolo o colpa grave, in permanenza di rapporto di lavoro, da cui è derivata una perdita finanziaria considerata "significativa", di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e seguenti del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti o di colpa grave.

Nei casi diversi da licenziamento e dimissioni per giusta causa, se relativa al Personale dipendente più rilevante, la Banca potrà erogare, sulla base di accordi individuali, nell'ambito dei parametri definiti dal CCNL per i dirigenti, importi nel limite massimo della media della retribuzione globale delle ultime 30 mensilità con un ammontare massimo di un milione di euro. L'importo aggiuntivo rispetto a quanto stabilito e dovuto, quale il costo dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso nonché alle competenze di fine rapporto (TFR, Ferie, etc.) secondo le previsioni di legge e contrattuali applicabili, è soggetta alle regole di differimento, erogazione in contanti e correlata a strumenti finanziari, malus e claw back, in linea con quanto previsto per la remunerazione variabile. Gli importi così definiti sono erogati come segue:

- per il 60% a pronti (up front);
- per il 40% differito in due anni in quote di eguale importo, verificate le condizioni di sostenibilità (entry gate) di ciascun anno.

Il riconoscimento delle quote differite è subordinato alla verifica delle medesime condizioni di sostenibilità patrimoniale, alla presenza di utile in azienda e alle condizioni di liquidità descritte relativamente a ciascun anno di differimento (con riferimento alla remunerazione variabile).

Le componenti differite vengono azzerate al verificarsi degli eventi che comportano la restituzione degli importi già erogati.

In caso di accertamento, entro cinque anni dal pagamento, di comportamenti attuati in permanenza di rapporto di lavoro o della carica da cui è derivata perdita finanziaria considerata "significativa", di violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali, di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e seguenti del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti o di colpa grave, senza i quali non sarebbero stati raggiunti i risultati sottostanti l'incentivo, la Banca si attiverà per richiedere, nei cinque anni che seguono l'erogazione, la restituzione dell'intero incentivo.