

Politiche di Incentivazione

ORG-PLGN000045-IT

ViviBanca S.p.A.

Stato:	Bozza
Versione:	1.0
Data:	
Uso:	Confidenziale
Gestito da:	Direzione ICT HR e Organizzazione
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2018

Controllo versione

Versione	Descrizione modifiche	Autore	Data
1.0	Prima versione		27/04/2018

INDICE

1	PREMESSA.....	4
2	REMUNERAZIONE VARIABILE	4
2.1	Gestione per Obbiettivi (MBO)	4
2.2	Premi derivanti da CCNL o assimilabili.....	5
2.3	Una tantum	5
2.4	Welcome Bonus (Premi di ingresso):.....	5
2.5	Altre previsioni	5
3	GESTIONE PER OBBIETTIVI (MBO)	6
3.1	Personale interessato dall’Mbo	6
3.2	Entry Gate	6
3.3	Meccanismo di calcolo	7
3.4	Premi derivanti da CCNL o assimilabili.....	8
4	CORRESPONSIONE PARTE DIFFERITA DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE	9

1 PREMESSA

Il presente documento illustra le politiche attuative in materia di remunerazione variabile applicate in ViViBanca S.p.A. a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato.

Il documento, come la policy da cui prende origine¹, è allineato a quanto dettato dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, dalle previsioni contrattuali e dalla normativa interna, in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

2 REMUNERAZIONE VARIABILE

Per **remunerazione variabile** 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. Mira a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i risultati della Banca (nel breve e medio-lungo periodo) e quelli individuali del destinatario del piano di incentivazione.

Le componenti variabili sono aggiornate in funzione degli obiettivi strategici della Banca ed in funzione della evoluzione normativa e regolamentare a livello nazionale e sovranazionale.

In linea con le previsioni normative, per i Responsabili delle "Funzioni Aziendali di Controllo" sono previste esclusivamente componenti di incentivazione non legate a parametri economici ma coerenti con gli obiettivi assegnati alle funzioni di riferimento.

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

- MBO
- Premi derivanti da CCNL o assimilabili
- Premi nella forma di una tantum
- Welcome Bonus (Premi di ingresso)

Di seguito sono presentate delle brevi linee guida per ciascuna forma di retribuzione variabile autorizzate secondo i poteri in vigore tempo per tempo nella banca.

2.1 Gestione per Obiettivi (MBO)

Lo strumento consente di collegare l'erogazione della componente variabile al raggiungimento di determinati obiettivi, coerenti con la strategia di ViViBanca.

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

- Il CdA approva, con il presente regolamento, il sistema MBO in coerenza con il budget e con il RAF della Banca. Il CdA definisce gli obiettivi per l'Amministratore Delegato la Direzione Generale e per i responsabili delle funzioni di Controllo; la Direzione Generale definisce gli obiettivi per i restanti destinatari.
- Il Servizio Risorse Umane comunica ai destinatari del sistema di MBO il regolamento e le schede individuali contenenti gli obiettivi assegnati;

¹ Politiche e prassi di remunerazione (ORG-PLGN000015-it)

- le funzioni Risk Management e Pianificazione e Controlli comunicano il raggiungimento o meno degli *entry gate* per attivare il sistema e gli elementi quantitativi per il calcolo dello stesso;
- la funzione Risorse Umane raccoglie gli elementi qualitativi da parte della Direzione o del Consiglio di Amministrazione, in funzione del relativo ambito di competenze, e predispose i calcoli per le singole assegnazioni;
- la Direzione Generale presenta i consuntivi al CdA e provvede alla comunicazione ai destinatari.

2.2 Premi derivanti da CCNL o assimilabili

Il premio aziendale, previsto dal CCNL, prevede la possibilità del riconoscimento di un premio ai dipendenti correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale.

La contrattazione nazionale rimanda alla contrattazione di secondo livello la definizione del metodo di calcolo, la definizione 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 erogato sotto forma di strumenti di welfare e concorre a determinare l'incidenza complessiva della remunerazione variabile sulla fissa.

2.3 Una tantum

Riconoscono e premiano le prestazioni individuali in termini di apporto qualitativo e 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.

Tale premio non può compensare il mancato raggiungimento degli obiettivi definiti dagli altri sistemi di incentivazione.

Le Una Tantum concorrono a determinare l'incidenza complessiva della remunerazione variabile sulla fissa.

2.4 Welcome Bonus (Premi di ingresso):

Nel rispetto della normativa vigente è possibile riconoscere forme di remunerazione variabile garantita a condizione che:

- non sia riconosciuta più di una volta alla stessa persona;
- sia limitata al primo anno di lavoro della risorsa;

I Premi d'ingresso concorrono a determinare l'incidenza complessiva della remunerazione variabile sulla fissa.

2.5 Altre previsioni

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.

Si ricorda che, ai sensi della normativa vigente e della normativa interna, 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 euro 40.000 al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento.

La componente variabile che ecceda tale soglia di materialità sarà soggetta, per una quota almeno pari al 30%, ad un pagamento differito su 2 anni;

I premi aziendali vengono corrisposti solo al personale in forza alla data che abbiano lavorato tutto l'esercizio oggetto di valutazione.

3 GESTIONE PER OBIETTIVI (MBO)

3.1 Personale interessato dall'MBO

Il sistema incentivante, nella sua prima attuazione riguarderà il seguente personale:

Profilo	Indicatore di Riferimento	Numero Risorse
Direzione Generale	Responsabili della Alta Direzione che con il proprio operato influiscono direttamente sull'operato della Banca e sui suoi risultati di breve e medio termine	2
Direzioni Aziendali	Responsabili di Direzione che forniscono un contributo significativo al raggiungimento degli obiettivi aziendali commerciali ed operativi	6
Funzioni di Controllo	Responsabili di Funzioni di Controllo	3
Servizi Commerciali	Responsabili di Servizio di Funzioni direttamente coinvolte nell'attività di sviluppo degli impieghi e/o della raccolta	3
Servizi Operativi	Responsabili di Servizio di Funzioni operative e di supporto	8
Responsabili Commerciali	Addetti commerciali direttamente coinvolti nell'attività di sviluppo degli impieghi e/o della raccolta	6

3.2 Entry Gate

Sono definite delle condizioni di accesso (entry gate) ai sistemi di remunerazione variabile per garantire uno stretto collegamento tra le performance aziendali e la sostenibilità della Banca in termini di redditività, patrimonializzazione e liquidità.

Gli *entry gate* sono declinati nella pianificazione strategica della Banca dalla Funzione Risk Management. Gli stessi indicatori sono utilizzati dalla funzione Risorse Umane per la corresponsione delle parti di premio differite in relazione all'applicazione delle clausole di malus e claw back.

Tenuto conto del principio di proporzionalità si fa riferimento ai principali indicatori previsti dalla normativa (requisiti SREP) come recepiti nel Risk Appetite Framework della Banca.

Profilo	Indicatore di Riferimento	Target 2018 €/000	Entry gate
Redditività	Utile della operatività corrente al lordo delle imposte	3.424	≥ 107% ²
	Utile della operatività corrente al netto delle imposte	2.164	≥ 107%
Patrimonializzazione	CET1 - Common Equity Capital Ratio	14,6%	≥ 100%
	TCR - Total Capital Ratio	18,2%	≥ 100%
Liquidità	LCR - Liquidity Coverage Ratio	> 100%	≥ 100%

Il sistema di valutazione di ViViBanca ha l'obiettivo di rilevare e misurare il contributo fornito da ciascun dipendente, facendo riferimento sia ai risultati conseguiti che ai comportamenti professionali tenuti, in rapporto a quanto richiesto dalla posizione professionale ricoperta.

In considerazione del personale coinvolto nel processo di MBO, si prevede che lo stesso sia assegnato solo in presenza di competenze professionali e comportamentali adeguate che, facendo riferimento ai sei livelli previsti dalle politiche aziendali (crescenti da 1 a 6), sono state identificate in una valutazione minima di 3.

Profilo	Indicatore di Riferimento	Livello	Entry gate
Professionalità	Giudizio per l'anno in corso	1-6	≥ 3

3.3 Meccanismo di calcolo

Il sistema di MBO è basato sull'andamento di quattro parametri di riferimento ad ognuno dei quali è attribuito un diverso peso:

Parametro	Peso	Descrizione
Utile Aziendale Netto	30%	Utile dell'esercizio al netto dell'effetto fiscale e delle operazioni Straordinarie
Valutazione personale dell'esercizio	20%	Valutazione dell'esercizio concluso ai sensi del CCNL e delle politiche aziendali
Obbiettivi Personali	30%	Obbiettivi quali/quantitativi attribuiti alla risorsa
Raccomandazioni IA	20%	Numero di raccomandazioni in carico al soggetto o alla struttura coordinata dal soggetto.

² I parametri sono calcolati al lordo degli oneri relativi agli MBO

A sua volta ciascun parametro può dare origine a tre diverse fasce di risultato che permettono la seguente ponderazione dei risultati:

Parametro ³	Peso	Fasce	% Rett.	Min	Med	Max
Utile Aziendale Netto	30%	107% - 108%	80%	24%	30%	35%
		108%-110%	100%			
		110%->	115%			
Valutazione personale dell'esercizio	20%	3	50%	10%	20%	24%
		4-5	100%			
		6	120%			
Obbiettivi della Funzione	30%	<-80%	50%	15%	30%	35%
		80% - 95%	100%			
		105->	120%			
Raccomandazioni IA	20%	In Crescita (+10%)	80%	16%	20%	21%
		Stabili	100%			
		Diminuz. (-10%)	105%			
TOT	100%			65%	100%	115%

Lo schema seguente riporta il bonus pool target nell'ipotesi di raggiungimento degli obiettivi medi da parte di tutti i soggetti interessati dal processo di MBO

Funzione	Sigla	Numero	RAL	Bonus medio	%
Direzione	DG	2	437	79	18%
Direzioni Aziendali	D	6	597	53	9%
Funzioni di Controllo	FC	3	217	10	5%
Servizi Commerciali	SC	3	177	8	5%
Servizi Operativi	SO	8	508	12	2%
Responsabile Commerciale	RC	6	311	20	6%
TOTALE		28	2.247	182	8%

3.4 Premi derivanti da CCNL o assimilabili

L'importo del Premio aziendale per i dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi è definito facendo riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sulla base di un atto unilaterale della Banca in assenza di contrattazione di secondo livello.

³ Per le funzioni di Controllo lo schema è modificato eliminando il riferimento al Parametro Utile Aziendale Netto ed incrementando del 10% i rimanenti parametri: Valutazione Personale 30%; Obbiettivi della Funzione 40%; Raccomandazioni IA 30%

Per i Dirigenti l'importo viene definito dal Consiglio di Amministrazione facendo riferimento a quanto stabilito nella contrattazione collettiva dei dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

Il Premio, se attivato, viene erogato sotto forma di strumenti di welfare.

Per il premio aziendale valgono le stesse condizioni di accesso (entry gate) ai sistemi di remunerazione variabile previste per il sistema MBO a cui si fa riferimento.

Analogamente è previsto un riferimento alla valutazione aziendale prevedendo che, facendo riferimento ai sei livelli previsti dalle politiche aziendali (crescenti da 1 a 6), sia necessaria almeno una valutazione di livello 2.

Profilo	Indicatore di Riferimento	Livello	Entry gate
Professionalità	Giudizio per l'anno in corso	1-6	≥ 2

Con un sistema di moltiplicatori analogo a quanto già analizzato per l'Mbo è determinabile il seguente schema attuativo per il 2018:

qualifica	N.	Target	Utile Aziendale Netto			Valori Riferimento			TOTALE		
			107% - 108%	108% - 110%	110% ->	Min	Med	Max	Min	Med	Max
Dirigenti	8	2.500	70%	90%	105%	1.750	2.250	2.625	14.000	18.000	21.000
Quadri	25	1.750	70%	90%	105%	1.225	1.575	1.838	30.625	39.375	45.938
Impiegati	52	1.000	70%	90%	105%	700	900	1.050	36.400	46.800	54.600
TOT	85								81.025	104.175	121.538

4 CORRESPONSIONE PARTE DIFFERITA DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE

Per il personale rilevante si applicano alla parte variabile della retribuzione le indicazioni degli organi supervisor e di Banca d'Italia in particolare. A tal fine è previsto che:

- gli incentivi sono riconosciuti in base alla performance dell'istituto misurata al netto dei rischi;
- gli incentivi tengono conto dei risultati effettivi raggiunti dalla banca nel suo complesso;
- per tutti gli istituti di retribuzione variabile, sia fissata una soglia di materialità di euro 40.000 al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento.
- la componente variabile, comunque non superiore al 100% della componente fissa, è soggetta, per una quota pari al 30%, ad un pagamento differito su 2 anni;
- il riconoscimento di una parte di retribuzione variabile garantita è consentito esclusivamente il primo anno di assunzione.
- per le funzioni di controllo interno la definizione di eventuali premi non è legata ad indici di performance economica ma è correlato alla performance individuale dei soggetti preposti a tali funzioni.

Pertanto la parte variabile della remunerazione è composta da una quota in denaro corrisposta entro il primo semestre successivo all'anno di valutazione e una quota differita, ripartita in due parti uguali, soggetta alle seguenti clausole di malus:

- Core tier 1 ratio consolidato al 31 dicembre dell'esercizio in cui opera il differimento superiore al livello minimo pro tempore stabilito nella capacity dal Risk Appetite Framework;
- Liquidity coverage ratio (LCR) al 31 dicembre non inferiore alla soglia prevista nella capacity dal Risk Appetite Framework;
- Condizioni di carattere individuale: l'assenza di violazioni da parte del beneficiario di norme o regolamenti interni, tra cui in particolare quelle relative al presidio dei rischi. A titolo esemplificativo:
 - comportamenti che violino materialmente leggi e/o regolamenti applicabili alla Banca o politiche e procedure interne;
 - condotta personale inappropriata tale da causare notevoli danni finanziari e di reputazione per la Banca;

Tali comportamenti, portati all'attenzione del Comitato Remunerazioni, dovranno essere accertati a mezzo di provvedimento disciplinare non contestato dal destinatario o a mezzo sentenza passata in giudicato. Nel caso in cui la violazione dia luogo ad un contenzioso con il beneficiario, la corresponsione del bonus e/o della parte variabile non ancora corrisposta viene sospesa fino al termine dello stesso.

La parte variabile della remunerazione è altresì soggetta a revocatoria in caso di:

- condotte fraudolente o di colpa grave tali da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro esistente con ViViBanca. In tal caso la componente variabile della retribuzione percepita - sia up-front che in forma differita - nei 12 mesi antecedenti l'interruzione del rapporto, dovrà essere dallo stesso restituita in un'unica soluzione (c.d. clausola di claw-back).