



Politiche di remunerazione e di incentivazione di Gruppo

Aprile 2011

1	PREMESSA	3
2	CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
2.1	REGOLAMENTO CONGIUNTO CONSOB E BANCA D'ITALIA.....	4
2.2	DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE BANCHE E NEI GRUPPI BANCARI.....	4
3	DISPOSIZIONI STATUTARIE IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE	5
4	DEFINIZIONI	6
5	RAGIONI E FINALITÀ PERSEGUITI DAL GRUPPO	7
6	CRITERI DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE PRESCELTI	7
6.1	SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEI RUOLI AZIENDALI	7
6.2	STRUTTURA REMUNERATIVA PER SINGOLO RUOLO AZIENDALE	8
6.2.1	<i>Componente fissa</i>	8
6.2.2	<i>Componente di incentivazione</i>	9
6.2.3	<i>Benefit e rimborso spese</i>	9
6.3	RAPPORTO TRA LA COMPONENTE FISSA E LA COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE	10
6.4	PARAMETRI PER LA DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE.....	10
6.5	MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE	11
6.6	MECCANISMI DI CORREZIONE EX-POST	12
6.6.1	<i>Sistemi di malus</i>	12
6.6.2	<i>Sistemi di recupero (claw-back)</i>	12
6.7	TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI SCIoglIMENTO DEL RAPPORTO.....	13
6.8	REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI.....	14
7	GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE	14

1 Premessa

In data 31 marzo 2011 la Banca d'Italia, in attuazione della direttiva sui requisiti di capitale 2010/76/CE (c.d. CRD 3) e sulla scorta delle linee guida dei Regulators internazionali, ha emanato il provvedimento intitolato "Disposizioni in materia di remunerazione e incentivazione delle banche e del gruppo bancario" (di seguito anche le "Disposizioni"). Le Disposizioni disciplinano l'insieme di regole nonché gli obblighi informativi cui le banche e le Capogruppo bancarie devono conformarsi in materia di remunerazione e incentivazione del personale.

Tali misure si applicano alle remunerazioni dovute sulla base di contratti conclusi o incarichi assunti prima dell'approvazione delle presenti politiche e riconosciute o pagate dopo nonché alle remunerazioni riconosciute ma non ancora erogate limitatamente ai servizi prestati nel corso dell'esercizio 2010.

Sulla base di quanto sopra, il presente documento illustra le scelte che l'Assemblea Ordinaria di Banca Tercas Cassa di Risparmio della Provincia di Teramo SpA (di seguito anche la "Capogruppo") a capo del Gruppo Bancario Banca Tercas (di seguito anche il "Gruppo") e delle Banche Controllate appartenenti al Gruppo (di seguito anche le "Banche Controllate") adottano 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 alle Banche del Gruppo¹ da rapporti di lavoro subordinato.

In relazione a quanto stabilito dalle Disposizioni, l'Assemblea Ordinaria delle Banche del Gruppo deve essere destinataria di informativa idonea a fornire una chiara ed efficace rappresentazione dei seguenti elementi:

- a) il processo decisionale seguito per definire la politiche di remunerazione comprese, se del caso, le informazioni su eventuali consulenti esterni dei cui servizi la banca si è avvalsa e sul ruolo degli organi e delle funzioni interessate;
- b) le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e risultati;
- c) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex-post per i rischi;
- d) gli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile;
- e) le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- f) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività;
- g) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", con indicazione dei seguenti elementi:
 - i. gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti e altre tipologie;
 - iii. gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non;
 - iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
 - v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
 - vi. gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il

¹ All'interno delle presenti politiche con l'accezione di "Banche del Gruppo" si intendono la Capogruppo e le Banche Controllate.

numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato pagato ad una singola persona.

In linea con quanto stabilito dal documento di presentazione delle Disposizioni, le presenti politiche sono approvate dall'Assemblea Ordinaria 2011 di approvazione del Bilancio 2010 delle Banche del Gruppo.

Inoltre, successivamente all'integrazione della Circolare 263 del 27 dicembre 2006 di Banca d'Italia con gli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla direttiva 2010/76/CE del 24 novembre 2010, la Capogruppo è tenuta a pubblicare le suddette informazioni nell'ambito delle previsioni in materia di "Informativa al pubblico" di cui al Titolo IV della Circolare stessa.

2 Contesto normativo di riferimento

Le fonti normative che attualmente disciplinano i sistemi di remunerazione nell'intento di conciliare le esigenze di sana e prudente gestione del rischio con strategie di lungo periodo, ma anche tese a correlare i sistemi stessi alle performance della banca in termini sia di profitti sia di valore di mercato, sono:

- il Regolamento congiunto del 29 ottobre 2007 emanato dalla Consob e dalla Banca d'Italia;
- le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (di seguito anche "le Disposizioni") emanate da Banca d'Italia in data 31 marzo 2011.

Le Disposizioni recepiscono gli indirizzi definiti in sede internazionale con la direttiva 2010/76/CE (c.d. CRD 3) che introduce nel contesto normativo comunitario i principi e gli standard adottati dal FSB², le metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria³, la Raccomandazione della Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario⁴, le linee guida emanate dal CEBS (EBA dal 1 gennaio 2011)⁵.

2.1 Regolamento Congiunto Consob e Banca d'Italia

Il Regolamento congiunto Consob e Banca d'Italia emanato il 29 ottobre 2007 disciplina il corretto sistema organizzativo necessario al contenimento del rischio, a una sana e prudente gestione e alla stabilità patrimoniale. In particolare definisce alcune linee guida generali sui sistemi di remunerazione necessari a contribuire all'obiettivo prevedendo che:

- il Consiglio di Amministrazione "assicura che la struttura retributiva e di incentivazione sia tale da non accrescere i rischi aziendali e sia coerente con le strategie di lungo periodo" (art. 8);
- le funzioni aziendali di controllo interno abbiano un sistema di determinazione della remunerazione che non ne comprometta l'obiettività (art. 12).

2.2 Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari

Le Disposizioni danno attuazione al quadro normativo europeo che ha lo scopo di fornire adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management delle banche e dei gruppi bancari allo scopo di favorirne sia la competitività sia la corretta gestione.

In particolare, le forme di retribuzione incentivante da un lato devono essere finalizzate ad attrarre un

² "FSF Principles for Sound Compensation Practices" (Aprile 2009), "FSB Principles for Sound Compensation Practices - Implementation Standards" (Settembre 2009) e "Thematic Review on Compensation, Peer Review Report" (Marzo 2010).

³ "Compensation Principles and Standards Assessment Methodology" (Gennaio 2010) e "Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration" (Ottobre 2011).

⁴ Raccomandazione della Commissione Europea sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari del 30 aprile 2009.

⁵ "Guidelines on Remuneration Policies and Practices" (Dicembre 2010) e "High-level principles for Remuneration Policies" (Aprile 2009).

management con un profilo di professionalità e capacità adeguato alle esigenze dell'impresa, dall'altro non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, coerentemente con quanto definito nelle disposizioni sul controllo prudenziali.

Di conseguenza, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. stock option) o collegate alla performance aziendale, devono essere parametrare al rischio assunto dalla banca e strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della banca in un'ottica di lungo periodo.

Inoltre, i sistemi di remunerazione e incentivazione devono essere disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari, in conformità con quanto definito dalle disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela.

La corretta applicazione di tali principi richiede sia la definizione di un insieme di regole relative al calcolo della remunerazione sia l'identificazione del personale a cui questa va corrisposta. A tale scopo, le Disposizioni delineano un insieme di norme applicabili a tutte le banche e delegano a ciascuna banca la definizione di altre previsioni normative con l'obiettivo di adeguarle alle loro caratteristiche e dimensioni nonché alla complessità dell'attività svolta ("criterio di proporzionalità").

Per tutto il personale della banca, indistintamente dal ruolo e dalla responsabilità, l'intera remunerazione si divide in quota fissa e quota variabile. Quest'ultima deve essere:

- puntualmente determinata in relazione alle caratteristiche della banca e stabilita entro un tetto massimo calcolato in rapporto alla componente fissa;
- parametrata a indicatori di performance⁶ e misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale (c.d. ex-ante risk adjustment), tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese nonché basarsi su risultati effettivi e duraturi, tenendo conto anche di obiettivi qualitativi;
- collegata con i rischi e i risultati della banca, del gruppo, della singola unità di business e della singola risorsa, allo scopo di riflettere – quanto più possibile – il livello decisionale del singolo dipendente;
- sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (malus⁷ e claw back⁸) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, riducendosi significativamente in caso di risultati inferiori alle previsioni o negativi;
- sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca, senza limitarne la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La politica pensionistica e di fine rapporto deve essere in linea con le strategie aziendali, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della banca; in particolare i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro devono essere collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti nonché limitati ad un preciso periodo temporale rispetto alla remunerazione fissa.

3 Disposizioni statutarie in materia di politiche di remunerazione

Lo Statuto delle Banche del Gruppo con riferimento alle politiche di remunerazione stabilisce che l'Assemblea Ordinaria:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, ai Sindaci e alla Società di

⁶ I parametri quantitativi cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata determinazione, mentre le valutazioni discrezionali devono essere chiare e basarsi sugli stessi criteri dell'intero processo decisionale.

⁷ Meccanismi che operano durante il periodo di differimento (prima dell'effettiva corresponsione del compenso) per effetto dei quali la quota variabile maturata può ridursi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale nonché agli obiettivi di compliance.

⁸ Meccanismi di restituzione del compenso già pagato al personale in conseguenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale nonché i compensi corrisposti in violazione delle presenti disposizioni.

Revisione incaricata del controllo contabile;

- approva le politiche di remunerazione da valere a favore degli Amministratori, dei dipendenti o dei collaboratori non legati alla banca da rapporti di lavoro subordinato;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione delle Banche del Gruppo le decisioni concernenti:

- la valutazione della coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione del personale con i piani strategici della banca e con i rischi aziendali, nonché con le politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, riferendone annualmente all'Assemblea stessa;
- la costituzione e la soppressione di comitati e di commissioni con funzioni consultive, con determinazione della composizione, delle modalità di funzionamento e degli eventuali compensi a membri esterni alla banca.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione, delle Banche del Gruppo, in ragione del loro incarico, spetta, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, un compenso annuo stabilito dall'Assemblea. Inoltre, i consiglieri possono essere revocati dall'Assemblea in ogni momento, salvo il diritto al risarcimento del danno qualora la revoca avvenga senza giusta causa.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto delle Banche del Gruppo, la remunerazione è stabilita dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, codice civile, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea.

Il compenso spettante a ciascun Sindaco effettivo viene determinato dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intero triennio. Ai Sindaci compete altresì il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

4 Definizioni

Ai fini del presente Regolamento rilevano le seguenti definizioni:

- **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 componenti del Gruppo. Possono essere tralasciati i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale delle Banche del Gruppo e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;
- **Personale più rilevante:** soggetti la cui attività professionale ha o può avere impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. L'elenco dei soggetti compresi all'interno del personale più rilevante è riportato all'interno del paragrafo 6.1 delle presenti politiche;
- **Funzioni di controllo interno:** responsabili delle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi, risorse umane nonché a chi ha dirette responsabilità in merito ad aspetti contabili e di bilancio;
- **Componente fissa:** componente della remunerazione che 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 business;
- **Componente d'incentivazione:** eventuale componente della remunerazione che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve e medio-lungo termine del Gruppo (corretti per i rischi assunti) e del personale ovvero in relazione al ruolo e alle responsabilità assunti all'interno della struttura aziendale. In particolare, la componente d'incentivazione si compone di un incentivo di breve periodo e di un incentivo di medio-lungo periodo ovvero di un incentivo legato a parametri discrezionali di valutazione (quest'ultimo valido per i responsabili delle funzioni di controllo interno).

5 Ragioni e finalità perseguiti dal Gruppo

Le presenti politiche di remunerazione e di incentivazione sono state stabilite in coerenza con la prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo del Gruppo, prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi.

Le politiche di remunerazione e di incentivazione hanno l'obiettivo di attrarre e mantenere all'interno del Gruppo soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa e quello di fornire un incentivo volto ad accrescerne l'impegno per il miglioramento delle performance aziendali.

Pertanto, considerando che la creazione di valore per gli Azionisti nel lungo periodo costituisce l'obiettivo primario del Gruppo e che il parametro più idoneo a quantificarne l'entità è rappresentato da ritorni economici positivi, si ritiene che politiche di remunerazione e di incentivazione basate su parametri oggettivi legati alle performance e corretti per il rischio e nonché in linea agli obiettivi strategici di medio-lungo periodo rappresentino lo strumento che maggiormente stimoli l'impegno di tutti i soggetti e che quindi meglio risponde agli interessi del Gruppo.

6 Criteri di remunerazione e di incentivazione prescelti

In linea con le Disposizioni di Banca d'Italia, le politiche di remunerazione devono indicare il personale più rilevante, le modalità di determinazione della componente di incentivazione, le informazioni relative all'incidenza sulla remunerazione complessiva, le modalità di erogazione della parte variabile, nonché il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro.

In particolare, per il personale più rilevante delle Banche del Gruppo è prevista una componente di incentivazione erogata in forma monetaria e subordinata a un periodo di differimento temporale e a meccanismi di correzione per il rischio sia ex-ante che ex-post.

Per gli i componenti del Consiglio di Amministrazione diversi dal Presidente e dal Vice-Presidente e per i membri del Collegio sindacale delle Banche del Gruppo, non sono previste forme di incentivazione.

Con riferimento ai responsabili delle funzioni di controllo interno della Capogruppo (per tali intendendo la Funzione di Revisione Interna, la Funzione di Conformità, la Funzione di Gestione del Rischio e la Funzione Risorse Umane) e al responsabile per gli aspetti contabili e di bilancio della Capogruppo, la componente fissa è di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connessi al ruolo. La componente variabile erogata nei loro confronti è di importo limitato e non è in alcun modo collegata ai risultati economici del Gruppo.

Di seguito, si rappresentano le scelte del Gruppo effettuate all'interno del processo di identificazione del personale più rilevante ai sensi delle Disposizioni e, in ottemperanza ai principi sopra descritti, la definizione dei criteri di remunerazione e di incentivazione.

Si rappresenta che il processo di identificazione del personale più rilevante è stato effettuato a livello di Gruppo valutando le posizioni individuali in termini di responsabilità affidate, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe e capacità di incidere sul profilo di rischio della Banca⁹.

6.1 Sistema di classificazione dei ruoli aziendali

Le politiche di remunerazione e di incentivazione si basano su di un sistema di classificazione dei ruoli aziendali in coerenza con la definizione di personale più rilevante stabilita dal Gruppo.

In tal senso, la Tabella di seguito riportata mostra le scelte di allocazione delle diverse figure aziendali

⁹ Si fa riferimento alla possibilità di influire in maniera rilevante sulla determinazione dei requisiti patrimoniali di primo Pilastro.

all'interno del personale più rilevante e degli altri soggetti destinatari delle presenti politiche.

	Figura	Capogruppo	Banche controllate
Personale più rilevante	Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione ¹⁰	✓	✓
	Amministratore Delegato	-	✓
	Direttore Generale	✓	✓
	Vice Direttore Generale	✓	✓
	Responsabile Funzione Crediti	✓	✓
	Responsabile Funzione Finanza	✓	-
	Responsabile Funzione Commerciale	✓	✓
	Responsabile Funzione Affari Generali e Legale	✓	-
	Responsabile Funzione Organizzazione e Servizi	✓	-
	Responsabile Funzione di Revisione Interna	✓	-
	Responsabile Funzione di Conformità	✓	-
	Responsabile Funzione di Gestione del Rischio	✓	-
	Responsabile Funzione Risorse Umane	✓	-
	Responsabile per gli aspetti contabili e di bilancio	✓	-
Altro personale	Altri consiglieri con incarichi esecutivi	✓	✓
	Consiglieri non esecutivi	✓	✓
	Sindaci	✓	✓
	Altro personale dipendente non compreso tra il personale più rilevante	✓	✓
	Collaboratori a progetto	✓	✓
	Consulenti esterni	✓	✓

6.2 Struttura remunerativa per singolo ruolo aziendale

La struttura remunerativa prevede un pacchetto bilanciato costituito da una componente fissa che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità e da una componente di incentivazione che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi nel breve e medio-lungo termine dell'azienda nel suo complesso e dell'individuo.

6.2.1 Componente fissa

La rilevanza della componente fissa (sempre garantita) all'interno della remunerazione complessiva è tale da ridurre 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.

¹⁰ Con riferimento agli amministratori, sono stati inseriti all'interno del personale più rilevante delle Banche del Gruppo esclusivamente il Presidente e il Vice presidente del Consiglio di Amministrazione, in ragione del fatto che hanno la possibilità di adottare provvedimenti di urgenza in maniera autonoma e non in virtù della partecipazione ad organi collegiali. L'attività di autovalutazione delle posizioni individuali volta a individuare il personale più rilevante ha infatti portato alla conclusione che i due soggetti sopra indicati, a differenza degli altri consiglieri (anche esecutivi), hanno la possibilità di assumere posizioni di rischio significative per le Banche del Gruppo.

Le presenti politiche remunerative prevedono che la remunerazione attribuita dall'Assemblea Ordinaria delle Banche del Gruppo al Presidente e al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, agli altri consiglieri esecutivi, ai consiglieri non esecutivi e ai Sindaci sia commisurata alle responsabilità, ai compiti e al grado di partecipazione del singolo alle riunioni del rispettivo organo collegiale, con l'assunzione di tutte le conseguenti responsabilità: l'assunzione di tali parametri consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è prevista in aggiunta una componente remunerativa legata alla partecipazione degli stessi alle adunanze dei rispettivi organi attraverso il conferimento delle c.d. "medaglia di presenza".

Ai sensi dello Statuto, l'Assemblea delle Banche del Gruppo approva l'ammontare dei compensi a favore degli Amministratori e dei Sindaci.

Il Consiglio di Amministrazione delle Banche del Gruppo determina la componente fissa per il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale, per i responsabili delle principali linee di business e delle funzioni aziendali, per i responsabili delle funzioni di controllo e per il responsabile per gli aspetti contabili e di bilancio, mentre per gli altri dipendenti si applica quanto previsto dal CCNL aziende del Credito e dal Contratto Integrativo Aziendale.

In taluni casi, possono inoltre essere riconosciuti compensi "*ad personam*" commisurati al livello di esperienza, competenza, professionalità e ruolo ricoperto. La remunerazione attribuita in relazione al livello di inquadramento e l'eventuale "*ad personam*" costituiscono la "componente fissa" della remunerazione.

6.2.2 Componente di incentivazione¹¹

La componente di incentivazione è composta da:

- una parte di breve periodo calcolata in funzione del raggiungimento di obiettivi correlati a indici di breve termine e assegnata annualmente;
- una quota di medio-lungo periodo calcolata proporzionalmente al grado di raggiungimento di determinati obiettivi di medio-lungo termine e assegnata annualmente.

I meccanismi di determinazione della componente variabile aziendali per il personale più rilevante sono:

- per il Presidente e il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale delle Banche del Gruppo nonché per i responsabili delle principali linee di business (Funzione Crediti e Funzione Commerciale delle Banche del Gruppo nonché Funzione Finanza della Capogruppo) e funzioni aziendali (Funzione Affari Generali e Legale, Funzione Organizzazione e Servizi della Capogruppo) è prevista sia la quota variabile di breve periodo sia la quota di medio-lungo periodo;
- per i Responsabili delle funzioni di controllo interno e per il Responsabile per gli aspetti contabili e di bilancio della Capogruppo sono esclusivamente previste componenti di incentivazione (valutate su base annuale) non legate a parametri economici e coerenti con i compiti loro assegnati;

Con riferimento agli altri dipendenti è prevista la componente di incentivazione stabilita dal CCNL aziende del Credito e il Contratto Integrativo Aziendale.

Per quanto riguarda gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e i Sindaci delle Banche del Gruppo, non è prevista alcuna forma di incentivazione.

6.2.3 Benefit e rimborso spese

In aggiunta alle componenti fisse della remunerazione è previsto per tutti i dipendenti delle Banche del Gruppo¹² un pacchetto di benefit che comprende l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa e la polizza infortuni professionali ed extraprofessionali.

Salvo ricadere nei casi disciplinati ai sensi dell'art. 136 del TUB (disposizioni in merito alle obbligazioni degli esponenti bancari), a tutti i ruoli aziendali si applicano le medesime condizioni sui prodotti e servizi offerti dalle Banche del Gruppo che sono normalmente applicate ai dipendenti.

¹¹ La componente di incentivazione cui si fa riferimento è ulteriore a quelle previste ai diversi livelli di inquadramento contrattuale del personale dipendente all'interno delle Banche del Gruppo (VAP, Premio di Rendimento, Premio Corsa ecc...).

¹² Si rimanda a quanto indicato nel CCNL aziende del Credito integrato dal Contratto Integrativo Aziendale.

Le condizioni e le modalità di rimborso delle spese sostenute in ragione del rispettivo ufficio dagli amministratori e dai sindaci sono disciplinate nel "Regolamento rimborso spese per Amministratori e Sindaci" vigente, mentre per tutti gli altri ruoli aziendali si rimanda al CCNL aziende del Credito e al Contratto Integrativo Aziendale.

6.3 Rapporto tra la componente fissa e la componente di incentivazione

Con riferimento al corretto bilanciamento delle componenti della remunerazione e al principio di proporzionalità, la Capogruppo determina per tutte le Banche del Gruppo una quota di incidenza della componente di incentivazione sulla remunerazione fissa. A tale scopo, le presenti politiche di remunerazione e di incentivazione prevedono che:

- il Presidente e il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato delle Banche del Gruppo percepiscono una quota di incentivazione di breve periodo pari al 10% della remunerazione fissa e una quota di incentivazione di medio-lungo periodo pari al 20% della remunerazione fissa;
- gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione e i Sindaci delle Banche del Gruppo non percepiscono alcuna componente di incentivazione;
- il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale delle Banche del Gruppo percepiscono una quota di incentivazione di breve periodo pari al 10% della remunerazione fissa e una quota di incentivazione di medio-lungo periodo pari al 20% della remunerazione fissa;
- i responsabili delle principali linee di business (Funzione Crediti e Funzione Commerciale delle Banche del Gruppo nonché Funzione Finanza della Capogruppo) e funzioni aziendali (Funzione Affari Generali e Legale e Funzione Organizzazione e Servizi della Capogruppo) percepiscono una quota di incentivazione di breve periodo pari al 10% della remunerazione fissa e una quota di incentivazione di medio-lungo periodo pari al 20% della remunerazione fissa;
- i responsabili delle funzioni di controllo interno (Funzione di Revisione Interna, Funzione di Conformità, Funzione di Gestione del Rischio e Funzione Risorse Umane) e il responsabile per gli aspetti contabili e di bilancio della Capogruppo percepiscono una quota di incentivazione pari al 20% della remunerazione fissa;
- per gli altri dipendenti del Gruppo, la composizione percentuale delle componenti fissa e di incentivazione segua quanto determinato nell'ambito del CCNL Aziende del Credito e del Contratto Integrativo Aziendale¹³.

6.4 Parametri per la determinazione della componente di incentivazione

La componente di incentivazione legata a parametri economici del personale più rilevante è basata su indicatori oggettivi, misurabili e di immediata valutazione¹⁴ che sono espressione della mission e degli obiettivi del Gruppo, nonché delle performance economiche conseguite dal Gruppo; in particolare:

- **la componente di incentivazione collegata a parametri economici di breve periodo:** dipende dal raggiungimento o dal superamento di una determinata soglia prestabilita riguardante un indicatore di performance e di efficienza stabilito su base annuale. Il parametro utilizzato è il Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) che è calcolato come rapporto tra il Net Operating Profit After

¹³ Si ritiene utile mantenere inalterata la struttura remunerativa a favore dei dipendenti in quanto non risulta in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio della banca e con le sue strategie di lungo periodo; tale scelta è avvalorata anche dal raffronto condotto con i dati di mercato relativi ai livelli retributivi e agli aumenti di merito illustrati nell'Indagine Retributiva ABI 2007.

¹⁴ Come parametri economici di riferimento si utilizzano dati risultanti dal Bilancio Consolidato nell'anno di riferimento.

Taxes (NOPAT)¹⁵ e il totale dei requisiti prudenziali di primo pilastro entrambi calcolati a livello consolidato;

- **la componente di incentivazione legata a parametri economici di medio-lungo periodo:** dipende dal raggiungimento o dal superamento di una determinata soglia riguardante un parametro identificato che rileva l'andamento patrimoniale del Gruppo in un orizzonte temporale pluriennale, ovvero il valore del Patrimonio Netto Contabile (c.d. Book Value) rettificato con gli utili netti da distribuire ai soci a valere sull'anno di riferimento (c.d. Pay Out).

La componente di incentivazione non legata a parametri economici spettante ai responsabili delle funzioni di controllo e al responsabile per gli aspetti contabili e di bilancio è strettamente connessa a una valutazione che consideri l'attività condotta dal singolo ruolo aziendale (attività pianificate nell'anno precedente per l'anno di valutazione, attività ordinarie espletate dalla struttura, etc.), il valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, la complessità dell'operatività gestita.

La componente di incentivazione spettante agli altri dipendenti delle Banche del Gruppo segue quanto determinato nell'ambito del CCNL Aziende del Credito e del Contratto Integrativo Aziendale.

6.5 Modalità di erogazione della componente di incentivazione

In generale, non sono previsti premi di incentivazione in circostanze di comportamenti non conformi o di azioni disciplinari qualificate. Il pagamento è condizionato all'assenza di procedimenti avviati dall'azienda nei confronti del dipendente per attività irregolari o mal condotta.

La struttura di remunerazione e incentivazione stabilita a favore di tutti i ruoli aziendali prevede esclusivamente l'erogazione di premi in forma monetaria¹⁶.

Sono di seguito descritte le modalità di erogazione della componente di incentivazione per il Presidente e il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale, i responsabili delle principali linee di business e delle funzioni aziendali nonché dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del responsabile per gli aspetti contabili e di bilancio delle Banche del Gruppo.

Il diritto al riconoscimento delle componenti di incentivazione sia di breve che di medio-lungo periodo è legato al raggiungimento o al superamento degli obiettivi stabiliti dall'ultimo Piano Industriale di Gruppo disponibile per l'anno di riferimento sulla base dei parametri illustrati al paragrafo 5.4. La maturazione di ciascuna delle due componenti della remunerazione variabile è determinata in maniera indipendente e l'una non garantisce né esclude la maturazione dell'altra.

Per quanto concerne le tempistiche di erogazione, la liquidazione di ciascuna componente di incentivazione indipendentemente considerata avviene con le seguenti modalità:

- successivamente all'approvazione del Bilancio Consolidato dell'anno in cui è maturato il diritto alla componente variabile, è erogato il 60% di ciascuna quota di incentivazione;
- il restante 40% di ciascuna quota di incentivazione è liquidato annualmente in tre parti uguali con la prima rata erogata l'anno successivo al periodo di riferimento.

Costituisce eccezione l'eventuale scelta dei suddetti soggetti di cumulare nel tempo le spettanti componenti di incentivazione di breve e di medio-lungo periodo fino al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro, depositando (una volta erogato dalla Banca) tale ammontare in un apposito fondo alle cui somme è applicato lo stesso tasso utilizzato per il TFR.

Inoltre, nel caso in cui il dipendente decide di impegnarsi con la Banca in un "accordo di riservatezza" che

¹⁵ Voce 320 del Conto Economico del Bilancio Consolidato, "Utile (perdita) d'esercizio".

¹⁶ In considerazione del fatto che le azioni della Capogruppo Banca Tercas non sono quotate sui mercati ufficiali e tenuto conto delle contenute transazioni aventi per oggetto detto titolo all'interno del sistema multilaterale di negoziazione HI-MTF, le forme di retribuzione variabile non prevedono compensi basati su azioni di Banca Tercas o altri strumenti finanziari alle stesse assimilabili.

vincola il soggetto dimissionario a non legarsi professionalmente per un periodo non inferiore 5 anni ad altri istituti di credito o gruppi bancari caratterizzati, nei territori delle Regioni di Abruzzo e Marche, dalla presenza di un numero di almeno 20 sportelli (per singolo istituto/gruppo o regione)¹⁷, è prevista una maggiorazione del premio cumulato del 25% per il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale e del 10% per i responsabili delle principali linee di business e delle funzioni aziendali nonché dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del responsabile per gli aspetti contabili e di bilancio, purché inquadrati nella categoria di dirigenti.

In relazione alle modalità di erogazione della componente di incentivazione spettante agli altri dipendenti, si segue quanto definito nell'ambito del CCNL Aziende del Credito e del Contratto Integrativo Aziendale.

6.6 Meccanismi di correzione ex-post

In linea con l'obiettivo della normativa di riflettere l'andamento temporale dei rischi effettivamente assunti dal Gruppo e di limitare comportamenti fraudolenti e non conformi con i principi delle presenti politiche da parte dei dipendenti con ruoli e responsabilità rilevanti, la Capogruppo applica dei meccanismi di correzione della componente di incentivazione sia per la componente maturata ma non ancora erogata (sistemi di "malus") sia per l'intera componente già erogata (sistemi di "claw-back").

A tale scopo, la quota di incentivazione assegnata al personale più rilevante è soggetta ai suddetti meccanismi di correzione ex-post.

6.6.1 Sistemi di malus

La componente di incentivazione soggetta a pagamento differito può essere soggetta a riduzione in relazione alla dinamica dei livelli di capitale, in modo da garantire in misura prioritaria la sostenibilità della situazione finanziaria del Gruppo e non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

A tal fine, la componente maturata ma non ancora erogata al personale più rilevante è soggetta ad un meccanismo di aggiustamento legato al livello del Total Capital Ratio (TCR) calcolato attraverso il rapporto tra il Patrimonio di Vigilanza e le attività di rischio ponderate. A livello consolidato tale indicatore deve presentare un valore maggiore o uguale all'8%: eventuali riduzioni sotto questa soglia non sono compatibili con una sana e prudente gestione del Gruppo e pertanto non giustificano la corresponsione dell'intera componente di incentivazione a quel personale che ha un maggiore impatto sul profilo di rischio del Gruppo.

La componente di incentivazione che deve essere ancora corrisposta al personale più rilevante è decurtata in ciascun periodo di calcolo del TCR mediante una percentuale determinata attraverso il seguente meccanismo¹⁸:

- del 10% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore dell' 8% e maggiore o uguale del 7,5%;
- del 20% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore del 7,5% e maggiore o uguale del 7%;
- del 30% nel caso in cui il TCR abbia un valore minore del 7%.

6.6.2 Sistemi di recupero (claw-back)

Successivamente all'erogazione di ciascuna componente di incentivazione maturata, è previsto un periodo di 2 anni (c.d. retention) durante i quali è possibile per le Banche del Gruppo rientrare in possesso della componente di incentivazione già erogata (c.d. claw-back).

Tale possibilità è prevista nei seguenti casi:

¹⁷ Con riferimento alle ultime statistiche di Banca d'Italia disponibili.

¹⁸ Ad esempio, assumendo che l'ammontare della componente variabile sia 100, di cui 40 da differire, avremo tre rate annuali da 13,3. Nel caso in cui il TCR scenda a 7,6% nell'anno in cui deve avvenire il primo pagamento pro-rata, le due rate rimanenti, ossia 26,6, verranno decurtate del 10%, ovvero di 2,7, e ammonteranno ciascuna a 12; se l'anno successivo l'indicatore resterà al 7,6%, la rata rimanente verrà decurtata di un ulteriore 10%, ovvero di 1,2, e ammonterà a 10,8.

- comportamenti fraudolenti del dipendente;
- grave colpa nello svolgimento del proprio ruolo all'interno delle Banche del Gruppo;
- compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni di Banca d'Italia e delle presenti politiche.

6.7 Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto

Per quanto concerne Amministratori e Sindaci valgono le disposizioni statutarie previste in caso di scioglimento del rapporto.

I compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro del personale più rilevante inquadrato come dirigente ai sensi del vigente CCNL del Credito dipendono sia dal raggiungimento o meno da parte del dipendente dei requisiti pensionistici sia dal ruolo ricoperto all'interno del Gruppo.

In particolare, per quanto riguarda il diritto di ricevere tale importo, sono valide le seguenti regole. In caso di conclusione del rapporto su iniziativa del dipendente o a iniziativa della Banca (quest'ultima a esclusione dei casi motivati da giusta causa o giustificato motivo¹⁹), il dipendente potrà ricevere il compenso solo nel caso in cui le seguenti condizioni siano tutte verificate:

- la risoluzione del rapporto di lavoro non avvenga per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile;
- il dipendente ricopra un incarico ricompreso nella definizione di "personale più rilevante" da almeno 5 anni²⁰;
- il dipendente non abbia ancora maturato i requisiti pensionistici;
- il dipendente abbia sottoscritto un "accordo di riservatezza" che lo vincoli a non legarsi professionalmente per un periodo non inferiore 5 anni ad altri istituti di credito o gruppi bancari caratterizzati, nei territori delle Regioni di Abruzzo e Marche, dalla presenza di un numero di almeno 20 sportelli (per singolo istituto/gruppo o regione);

Per quanto riguarda l'importo del compenso da corrispondere a tali soggetti²¹ ai sensi del punto 1, al verificarsi di tutte le condizioni ivi riportate, lo stesso è così definito:

- 18 mensilità per il Direttore Generale;
- 12 mensilità per il Vice Direttore Generale;
- 9 mensilità per i responsabili delle principali linee di business e delle funzioni aziendali nonché dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del responsabile per gli aspetti contabili.

Si evidenzia che il numero di mensilità che possono essere corrisposte a tali soggetti non può comunque eccedere il numero di mensilità mancanti ai fini della maturazione completa dei requisiti.

Nel caso in cui uno stesso soggetto ricopra più incarichi rilevanti, è corrisposto unicamente il compenso maggiore tra quelli definiti.

La componente di incentivazione non ancora completamente maturata da parte del personale più rilevante inquadrato come dirigente ai sensi del CCNL del Credito in caso di cessazione del rapporto di lavoro è corrisposta unicamente nel caso di conclusione del rapporto di lavoro per pensionamento prima della chiusura dell'esercizio corrente: le componenti di incentivazione di breve e medio-lungo periodo sono riconosciute proporzionalmente al periodo di permanenza in azienda e in ragione del raggiungimento degli

¹⁹ Nel caso in cui la conclusione sia per iniziativa della Banca per giusta causa o giustificato motivo, il dirigente avrà diritto esclusivamente alle indennità di fine rapporto previste dal CCNL del Credito.

²⁰ Con esclusivo riferimento alle figure del Direttore Generale e Vice Direttore Generale il periodo di permanenza minimo è da considerarsi a valere sulle due figure in oggetto (ad esempio, in caso di soggetto in precedenza responsabile di una linea di business/funzione aziendale/funzione di controllo interno, il periodo minimo di 5 anni decorre a partire dalla data di nomina a Direttore Generale o Vice Direttore Generale).

²¹ Tali componenti sono in sostituzione rispetto a quelle fissate dal CCNL del Credito e dal Contratto Integrativo Aziendale in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

obiettivi rispettivamente previsti (e riproporzionati rispetto al periodo di permanenza in azienda).

Per quanto concerne gli altri dipendenti delle Banche del Gruppo si applicano le condizioni previste dal CCNL Aziende del Credito e dal Contratto Integrativo Aziendale.

6.8 Remunerazione dei collaboratori

Le Disposizioni di Vigilanza richiedono che l'Assemblea Ordinaria delle Banche del Gruppo approvi anche le politiche di remunerazione a favore dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato, che possono assumere le due seguenti forme contrattuali:

- **Contratti di consulenza:** le Banche del Gruppo pattuiscono anticipatamente con le controparti i compensi da riconoscere a fronte dell'espletamento delle attività concordate prevedendo le clausole di volta in volta definite;
- **Collaborazioni coordinate e continuative e contratti di lavoro a progetto:** le Banche del Gruppo stabiliscono i rapporti contrattuali con i soggetti che forniscono prestazioni senza vincolo di subordinazione, per un periodo determinato o determinabile e con un corrispettivo prestabilito e proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito.

7 Governance del sistema di remunerazione e di incentivazione

La Capogruppo, attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli Amministratori e del management personale più rilevante intende favorire la competitività del Gruppo nel rispetto del principio della sana e prudente gestione e rafforzare il governo dell'impresa garantendo che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto disposto dalle autorità competenti.

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

1. l'Assemblea Ordinaria delle Banche del Gruppo:
 - approva le politiche di remunerazione e di incentivazione dei singoli ruoli aziendali, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione.
 - stabilisce il valore della remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Vice Presidente del Consiglio, degli altri amministratori esecutivi e degli amministratori non esecutivi;
 - stabilisce il valore della remunerazione complessiva del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci Effettivi tenendo in considerazione le tariffe professionali applicabili;
 - determina il valore della medaglia di presenza per Amministratori e Sindaci;
2. Il Consiglio di Amministrazione delle Banche del Gruppo recepisce le politiche approvate dall'Assemblea Ordinaria e, valutata la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione del personale con i piani strategici del Gruppo e i rischi aziendali, dispone la realizzazione delle stesse attraverso l'approvazione di un regolamento attuativo;
3. Il Direttore Generale/Amministratore Delegato delle Banche del Gruppo dispone l'adeguamento del sistema di remunerazione e di implementazione sulla base del regolamento attuativo approvato dal Consiglio di Amministrazione;
4. La Funzione di Conformità della Capogruppo, come previsto dalle Disposizioni, verifica 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 alle Banche del Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;

5. La Funzione di Revisione Interna della Capogruppo, come previsto dalle Disposizioni, verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa in materia e alle presenti politiche;
6. Il Direttore Generale/Amministratore Delegato delle Banche del Gruppo, nell'ambito della predisposizione del progetto di Bilancio:
 - riceve dalla Funzione Risorse Umane della Capogruppo apposita informativa inerente allo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione ai dipendenti;
 - rileva con il supporto della Funzione Partecipazioni e Pianificazione Strategica della Capogruppo, i valori assunti dai parametri presi a riferimento per il riconoscimento delle componenti di incentivazione legate a parametri economici;
 - riassume, sentito anche il Comitato Esecutivo (ove nominato)/Amministratore Delegato delle Banche del Gruppo, gli eventuali compensi deliberati, nel rispetto delle deleghe conferite, a collaboratori non legati alla banca da rapporti di lavoro subordinato;
 - trasmette al Consiglio di Amministrazione delle Banche del Gruppo un'apposita informativa riassuntiva, corredata da eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione (avvalendosi del supporto della Funzione Partecipazioni e Pianificazione Strategica e della Funzione Risorse Umane della Capogruppo per effettuare indagini statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative, anche rispetto al trend di settore, e per determinare eventuali necessità emerse nell'ambito dei programmi remunerativi e incentivanti dei dipendenti);
7. Il Consiglio di Amministrazione delle Banche del Gruppo, sulla base dell'apposita informativa predisposta dal Direttore Generale/Amministratore Delegato²²:
 - verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante non legata a parametri economici ai responsabili delle funzioni di controllo e del responsabile per gli aspetti contabili e di bilancio (avvalendosi a tal fine del parere del Collegio Sindacale che vigila sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni);
 - verifica il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici nei confronti del Presidente e del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale delle Banche del Gruppo nonché dei responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali delle Banche del Gruppo;
 - valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione predisposte dal Direttore Generale/Amministratore Delegato delle Banche del Gruppo, da sottoporre al vaglio dell'Assemblea Ordinaria;
 - valuta e approva le eventuali proposte di modifica delle regole di attuazione delle politiche di remunerazione e di incentivazione, predisposte dal Direttore Generale/Amministratore Delegato delle Banche del Gruppo;
 - fornisce un adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali e all'Assemblea dei Soci delle Banche del Gruppo;
 - predisporre e approva l'informativa ex-post per l'Assemblea Ordinaria delle Banche del Gruppo, 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.

²² Le valutazioni delle prestazioni che vengono associate alle componenti di incentivazione devono essere, per quanto possibile, disponibili per controlli e verifiche indipendenti.