



Premessa

In applicazione delle disposizioni di Banca d'Italia emanate con il 7° aggiornamento della circolare 285/2013 (18/11/2014)¹ e della normativa europea in vigore², viene fornita un'informativa in merito a:

- Cariche sociali e di controllo di Artigiancassa S.p.A.
- governance adottata per la definizione delle politiche di remunerazione;
- processo seguito nel 2015 per l'identificazione del "Personale più Rilevante" (*Material Risk Takers* – per il seguito *MRT*);
- logiche di remunerazione e meccanismi di differimento previsti per i *MRT*;
- informativa ex-post sull'applicazione delle Politiche di remunerazione 2015 (erogazione 2016) per i *MRT*, ivi incluse le informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento (UE) 575/2013 (per il seguito *CRR*).

1. Cariche sociali e di controllo Artigiancassa S.p.A.

Consiglio di Amministrazione (a)

1) Fabio Banti d)	Presidente
2) Mario Girotti c)	Vice Presidente Vicario
3) Fabio Petri b) d)	Vice Presidente
4) Luigi Abete	Conigliere
5) Marco Tarantola	Consigliere
6) Luca Bonansea	Consigliere
7) Fabio Montena c)	Consigliere
8) Enzo Innocente d)	Consigliere
9) Nicola Molfese d)	Consigliere

Francesco Simone	Direttore Generale
Paolo Mazzone	Segretario del Consiglio

- Scadenza del Consiglio di Amministrazione approvazione Bilancio al 31 dicembre 2017
- Presidente Comitato Rischi ed Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01
- Componenti del Comitato Rischi ed Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01
- Consiglieri indipendenti

Collegio Sindacale

Enzo Giancontieri	Presidente
Antonio Baldelli	Sindaco Effettivo
Giuliano Foglia	Sindaco Effettivo

Fabiana Albanese	Sindaco Supplente
Carlo Cinotti	Sindaco Supplente

Società di Revisione

Deloitte & Touche

¹ Banca d'Italia con la circolare n. 285/2013 "Disposizione di vigilanza per le banche" disciplina il nuovo Pillar III rinviano al Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR). Con il 7° aggiornamento della suddetta circolare, pubblicato il 18 novembre 2014, Banca d'Italia ha inoltre disciplinato la disclosure in materia di politiche di remunerazione (Parte Prima, Titolo IV - Capitolo 2, Sezione V) così come previsto dall'art. 450 del suddetto Regolamento(UE).

² In particolare la Direttiva comunitaria 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRDIV) e il Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR).



La Banca rientra tra gli Istituti creditizi rilevanti soggetti alla procedura vigilata esercitata, in collaborazione con le autorità nazionali competenti, dalla BCE secondo quanto previsto dal Meccanismo di Vigilanza Unico (MVU).

La Corporate Governance

L'Assemblea procede alla nomina degli Amministratori e dei componenti il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da nove componenti di cui quattro indipendenti in rappresentanza dell'azionista di minoranza. Il Collegio Sindacale si compone di tre membri effettivi e di due supplenti.

Il Consiglio di Amministrazione, coerentemente con il modello di governante è titolare sia della funzione di "supervisione strategica" sia di quella di "gestione".

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Direttore generale al quale ha conferito tutti i poteri di gestione e di amministrazione della banca esclusi quelli riservati allo stesso Consiglio di Amministrazione dalla legge e dallo statuto.

Il Consiglio di Amministrazione potrà nominare ai sensi dell'art. 28 dello Statuto un Vice Direttore Generale.

Il Vice Direttore Generale fa capo nell'esercizio delle sue funzioni al Direttore Generale; esercita le funzioni a lui attribuite coadiuvando il Direttore generale nella sovrintendenza della struttura aziendale e nella gestione degli affari sociali.

La rappresentanza legale della banca e la firma sociale spettano ai sensi dello Statuto al Presidente ed al Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione ha proceduto nella seduta del 18 maggio 2015 alla nomina del Comitato Rischi conferendo a quest'ultimo anche le attribuzioni di Organismo di Vigilanza i sensi del D. Lgs. 231/01. Quanto a Comitato Remunerazioni e Comitato Nomine non ha ritenuto di procedere alla loro costituzione facendo riferimento per le relative problematiche a quelli esistenti presso la Capogruppo BNL SpA.

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato la policy per la gestione dei rapporti con i soggetti collegati in applicazione delle disposizioni di vigilanza in materia di "attività di rischio e conflitti di interesse" operativa dal 25 luglio 2016.

Il Collegio Sindacale è l'Organo di controllo ed esercita le sue attribuzioni secondo le norme di legge e di Statuto.

Comitati Endoconsiliari

Comitato Rischi ed Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01

Il Comitato è stato costituito in data 18 maggio 2015 a seguito della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione per il triennio 2015-2017.

Il Comitato è composto dai Signori Fabio Petri quale Presidente, Mario Girotti e Fabio Montena.

Al costituendo Comitato Rischi è, altresì, attribuita anche la funzione di Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art. 6 del Decreto ex D.Lgs. 231/2001. A tal fine il Consiglio di Amministrazione ha previsto che la composizione del Comitato, per la sola funzione di Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 sia integrata da un esponente di elevata specifica competenza professionale, e pertanto ha nominato come ulteriore componente dell'OdV l'Avv. Giovanni Galateria.

Ai lavori del Comitato partecipano, su loro richiesta, il Direttore Generale ed un componente dei componenti del Collegio Sindacale, e su invito per le materie di competenza Rappresentanti della Funzione di Revisione Interna, della Funzione Risk Management,



della Funzione di Conformità e della Funzione Aziendale Antiriciclaggio, nonché Rappresentanti di altre Funzioni aziendali eventualmente convocate.

Le funzioni di Segretario sono esercitate dal Segretario del Consiglio di Amministrazione o, in sua assenza, da un suo Sostituto.

Le deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione, sopra richiamate, costituiscono presupposto di quanto a seguire;

REGOLAMENTO

1. ATTIVITÀ DEL COMITATO RISCHI

Articolo 1

Il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato Rischi funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione riguardo a:

- le linee di indirizzo del sistema di controllo interno con riferimento ai principi cui devono essere uniformati il sistema dei controlli interni e l'organizzazione aziendale e sul rispetto dei requisiti da parte delle funzioni aziendali di controllo;
- l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno, affinché i principali rischi aziendali siano identificati e gestiti in modo adeguato e siano portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione eventuali punti di debolezza;
- il piano di lavoro preparato dalla Funzione di Revisione Interna, dalla Funzione Risk Management, dalla Funzione di Conformità, e dal Responsabile Aziendale Antiriciclaggio e le risultanze delle rispettive relazioni;
- la definizione e l'approvazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi in materia di Risk Profile Statement – RPS (ossia Risk Appetite Framework – RAF), con particolare riguardo ai risk limits e alle soglie di attenzione;
- la coerenza degli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca con il RPS;
- il corretto utilizzo dei principi contabili per la redazione del bilancio d'esercizio in coordinamento con il Collegio Sindacale;
- la definizione delle politiche e dei processi di valutazione delle attività aziendali;
- la definizione della politica aziendale di esternalizzazione di funzioni aziendali di controllo;
- la disciplina di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati;
- la nomina/revoca ed il trattamento economico del Responsabile della Funzione Risk Management, della Funzione di Conformità e della Funzione Aziendale Antiriciclaggio;
- gli ulteriori compiti eventualmente attribuiti dal Consiglio di Amministrazione alla luce di nuove disposizioni di vigilanza.



Il Comitato Rischi riferisce al Consiglio di Amministrazione annualmente sull'attività svolta e sulla adeguatezza del sistema di controllo interno e svolge le proprie funzioni in coordinamento con il Collegio Sindacale.

1.1.1. Il Comitato si riunisce sistematicamente, sulla base del calendario annuale, definito di norma entro la fine dell'esercizio sociale precedente.

1.1.2. Il Comitato è presieduto dal Presidente o, in caso di assenza o impedimento, dal componente più anziano nella carica di Consigliere o, in caso di parità, più anziano di età.

1.1.3. Il Presidente stabilisce l'ordine del giorno delle riunioni del Comitato Rischi, tenendo conto delle proposte formulate dai Componenti il Comitato ed eventualmente dai Responsabili delle Funzioni interessate. Provvede alla convocazione, dandone comunicazione ai Componenti stessi, al Direttore Generale, al Presidente del Collegio Sindacale e al Segretario del Consiglio di Amministrazione ed agli altri invitati permanenti, di massima, cinque giorni prima della riunione.

1.1.4. In caso di impedimento o inattività del Presidente, il Comitato può essere convocato da uno dei suoi Componenti che dà atto di tale circostanza nell'avviso di convocazione. Per la validità delle sedute è richiesto l'intervento della maggioranza dei Componenti.

1.1.5. Nei casi di urgenza è fatta salva la possibilità di una convocazione in forma verbale e/o con qualsiasi mezzo idoneo, senza vincoli temporali.

1.1.6. La documentazione relativa agli argomenti previsti all'ordine del giorno della riunione, entro tre giorni lavorativi antecedenti la riunione, viene inoltrata ai Componenti il Comitato, salvo i casi d'urgenza in cui ciò non sia possibile.

1.1.7. Le riunioni sono organizzate in modo da trattare separatamente gli argomenti propri delle diverse sessioni riconducibili a tutti o parte dei Componenti, e cioè:

- attività generali del Comitato Rischi (Sessione Generale) incluse quelle in materia di: "Attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati".
- attività specifiche dell'Organismo di Vigilanza (ex D.Lgs. 231/2001) (Sessione Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001);

1.1.8. Le riunioni del Comitato si tengono, di regola, presso la sede sociale della Banca. Il Comitato può altresì riunirsi in qualunque altro luogo in Italia e all'estero; le riunioni, comunque, possono essere validamente tenute anche in videoconferenza o in collegamento telefonico; in questi casi la riunione si considera tenuta nel luogo in cui si trovano il Presidente, o il Comitatista che lo sostituisce, ed il Segretario.

1.1.9. Il non intervento a tre sedute consecutive, senza giustificato motivo, produce la segnalazione di tale circostanza a cura del Segretario del Comitato Rischi al Consiglio di Amministrazione per le conseguenti determinazioni.

1.1.10. Le deliberazioni vengono assunte a maggioranza assoluta dei voti. Nei casi d'urgenza, tali delibere possono essere assunte dal Presidente stesso, il quale ne riferisce al Comitato nella riunione successiva.

1.1.11. Il Segretario redige un unico verbale di ciascuna seduta, che sottoscrive insieme al Presidente, e provvede alla trascrizione dei verbali su appositi libri vidimati dei quali cura la conservazione.

1.1.12. I verbali sono tenuti a disposizione del Consiglio di Amministrazione per consultazione, a mezzo di richiesta formulata dal Presidente del Consiglio stesso al Presidente ed al Segretario.

1.1.13. In esecuzione del mandato del Consiglio di Amministrazione e nell'esercizio della propria autonomia funzionale, il Comitato indirizza la propria attività secondo le seguenti linee di intervento.

Articolo 2 - Rapporti Con Il Consiglio Di Amministrazione

1.2.1. Il Comitato assiste il Consiglio di Amministrazione nelle attività da questo attribuite con deliberazione del 18 maggio 2015, riportata in premessa.



Articolo 3 - Rapporti Con Il Collegio Sindacale

1.3.1. Il Comitato intrattiene sistematici rapporti informativi con il Collegio Sindacale.

1.3.2. Il Comitato condivide con il Collegio Sindacale l'esame dei piani di lavoro preparati rispettivamente dalla Funzione di Revisione Interna, dalla Funzione Risk Management, dalla Funzione di Conformità, dalla Funzione Aziendale Antiriciclaggio e le relazioni periodiche e occasionali degli stessi.

1.3.3. Il Comitato viene informato dal Collegio Sindacale su eventuali problematiche di carattere rilevante riscontrate nelle attività di verifica. Inoltre, nel rispetto della diversità di ruoli, lo scambio di informazioni e l'esame eventualmente congiunto delle problematiche societarie sono finalizzati alla reciproca integrazione della conoscenza dei fatti rilevanti ed alla massimizzazione dell'efficacia degli interventi di ciascun Organo, anche attraverso l'utilizzo efficiente e non duplicativo delle Funzioni aziendali competenti.

Articolo 4 - Rapporti con la Società di Revisione Esterna

1.4.1. Il Comitato intrattiene rapporti con la Società di Revisione nel corso dell'esercizio, finalizzati – attraverso eventuali incontri o scambi di documentazione – al reciproco accrescimento di conoscenza e di efficacia di intervento nell'ottica di ogni possibile integrazione con le competenze proprie del Collegio Sindacale.

Articolo 5 - rapporti con la funzione di revisione interna/Funzione Risk Management/Funzione di conformità/funzione antiriciclaggio

1.5.1. Per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, il Comitato si avvale in via permanente del supporto della "Inspection Générale Hub Italy" della Banca Nazionale del Lavoro (presso la quale è esternalizzata la Funzione di Revisione Interna), della Funzione Controllo Rischi (Funzione Risk Management) della "Funzione Compliance" (Funzione di Conformità), della Funzione Antiriciclaggio, i cui Responsabili possono essere invitati a partecipare alle riunioni del Comitato stesso, per le materie di rispettiva competenza.

1.5.2. I citati Responsabili riferiscono, per i profili di competenza, circa le modalità con cui viene assicurato il rispetto delle norme e vengono mitigati i rischi valutati accettabili anche secondo quanto previsto dal "Documento sul Sistema dei Controlli Interni (SCI). In tale ambito le relazioni della Inspection Générale Hub Italy, della Funzione Controllo Rischi, della Funzione Compliance, della Funzione Antiriciclaggio, sono trasmesse ai Componenti del Comitato Rischi, ai fini dell'analisi per la relativa valutazione.

Articolo 6 - Rapporti con la Funzione Pianificazione Controllo di Gestione e Bilancio

1.6.1. il Comitato valuta il corretto utilizzo dei principi contabili per la redazione dei bilanci d'esercizio in coordinamento con il referente del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari e con il Collegio Sindacale.

Articolo 7- Rapporti CON altre funzioni aziendali e soggetti esterni

1.7.1. Alle riunioni del Comitato possono essere invitati, per riferire su singoli argomenti, oltre ai rappresentanti della Società di Revisione, i dipendenti della Banca, nonché consulenti e professionisti esterni.



2. ATTIVITÀ DEL COMITATO RISCHI IN QUALITÀ DI ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/2001

Articolo 1

Confermato che la responsabilità dell'adozione del Modello resta in capo al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare con autonomi poteri di iniziativa e controllo:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel presente documento da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti, delle Società Terze e degli altri soggetti terzi;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative. L'Organismo di Vigilanza svolge le competenze attribuite secondo le modalità previste nel Modello, cui si fa integralmente rinvio nel testo attuale e per i successivi aggiornamenti. Nello svolgimento delle competenze attribuite dal suddetto Modello, l'Organismo di Vigilanza:
- è destinatario di flussi informativi ad esso indirizzati come definiti dal "Modello";
- riferisce al Consiglio di Amministrazione sugli esiti delle proprie attività con periodicità annuale e comunque ogni volta che ne sia urgenza o quando richiesto da un Componente l'Organismo di Vigilanza;
- è destinatario, in via irrevocabile, di una dotazione finanziaria annuale di € 50.000,00. Tale dotazione iniziale dovrà essere reintegrata o incrementata dal Consiglio di Amministrazione, su richiesta motivata dell'Organismo stesso.

2.1.1. La funzione di Organismo di Vigilanza, che si riunisce di norma almeno 4 volte l'anno, è collegialmente svolta dai medesimi Componenti il Comitato Rischi con l'integrazione di un esponente di elevata specifica competenza professionale, le cui norme di funzionamento sopra descritte si applicano ordinariamente anche per tale funzione ed alle quali si fa integrale rinvio, fatte salve eventuali particolari esigenze che si manifestassero in prosieguo, ed una sessione di verbalizzazione dedicata.

Articolo 2 - Rapporti con il consiglio di amministrazione

2.2.1. L'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) assiste il Consiglio di Amministrazione nelle attività da questo attribuite con deliberazione del 18 maggio 2015, riportata in premessa.

Articolo 3 - Rapporti con il collegio sindacale

2.3.1. L'OdV intrattiene sistematici rapporti informativi con il Collegio Sindacale.

2.3.2. L'OdV condivide con il Collegio Sindacale l'esame dei piani di lavoro preparati rispettivamente dalla Funzione di Revisione Interna, dalla Funzione Risk Management, dalla Funzione di Conformità, dalla Funzione Aziendale Antiriciclaggio e le relazioni periodiche e occasionali degli stessi ivi incluse, tra quest'ultime, quelle predisposte dal Responsabile della Funzione Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro, per le materie di competenza dello stesso OdV.



2.3.3. L'OdV viene informato dal Collegio Sindacale su eventuali problematiche di carattere rilevante riscontrate nelle attività di verifica. Inoltre, nel rispetto della diversità di ruoli, lo scambio di informazioni e l'esame eventualmente congiunto delle problematiche societarie sono finalizzati alla reciproca integrazione della conoscenza dei fatti rilevanti ed alla massimizzazione dell'efficacia degli interventi di ciascun Organo, anche attraverso l'utilizzo efficiente e non duplicativo delle Funzioni aziendali competenti.

Articolo 4 - Rapporti con la società' di revisione esterna

2.4.1. L'OdV intrattiene rapporti con la Società di Revisione nel corso dell'esercizio, finalizzati in ambito D.Lgs. 231/2001– attraverso eventuali incontri o scambi di documentazione – al reciproco accrescimento di conoscenza e di efficacia di intervento nell'ottica di ogni possibile integrazione con le competenze proprie del Collegio Sindacale.

Articolo 5 - Vigilanza sul modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

2.5.1. L'OdV, come previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo cui si fa integralmente rinvio, è destinatario di flussi informativi, così come stabiliti ovvero richiesti di volta in volta dall'Organismo, per le materie di competenza dello stesso OdV - tali da consentire allo stesso le valutazioni che gli competono, ivi comprese le segnalazioni pervenute, anche per il tramite del "Dispositivo di Allerta Etico", e relative a fatti "sensibili" alla luce del D.Lgs. 231/2001.

Articolo 6 - Rapporti con la Funzione di revisione interna/funzione di conformità/funzione antiriciclaggio

2.6.1. Per lo svolgimento dei compiti di vigilanza e controllo, attribuite dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, cui si fa integralmente rinvio nel testo attuale e per i successivi aggiornamenti, l'OdV è permanentemente supportato dalla "Funzione Compliance"/"Conformità" (Funzione di Conformità) e può avvalersi sia dell'ausilio di altre funzioni interne che di soggetti esterni il cui apporto di professionalità si renda, di volta in volta, necessario.

Inoltre l'OdV si avvale anche della "Inspection Générale Hub Italy" della BNL SpA (Funzione di Revisione Interna), della Funzione Antiriciclaggio, per le materie di competenza dello stesso OdV. I Responsabili delle citate funzioni sono invitati a partecipare alle riunioni dell'Organismo stesso, per le materie di rispettiva competenza.

2.6.2. I citati Responsabili riferiscono, per i profili di competenza, circa le modalità con cui viene assicurato il rispetto delle norme e vengono mitigati i rischi valutati accettabili. In tale ambito le relazioni della "Inspection Générale - Hub Italy" della BNL SpA, della "Funzione Compliance"/"Conformità", della Funzione Antiriciclaggio, per le materie di competenza dello stesso OdV, sono trasmesse ai Componenti dell'OdV, ai fini dell'analisi per la relativa valutazione.

Articolo 7 - Rapporti con la Funzione Pianificazione Controllo di gestione e bilancio

2.7.1. L'OdV esamina gli aspetti procedurali relativi alla redazione dei bilanci periodici (annuale e semestrale), fatte salve le competenze del referente del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari, del Collegio Sindacale e dei Soggetti incaricati della Revisione.



Articolo 8 - Rapporti con le altre funzioni aziendali e soggetti esterni

2.8.1. Alle riunioni dell'OdV possono essere invitati, per riferire su singoli argomenti, oltre ai rappresentanti della Società di Revisione, i dipendenti della Banca, nonché consulenti e professionisti esterni.

3. "ATTIVITÀ DI RISCHIO E CONFLITTI DI INTERESSE NEI CONFRONTI DI PARTI CORRELATE E SOGGETTI CONNESSI"

Articolo 1 - disciplina dei rapporti con parti correlate e soggetti connessi

"Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le Banche Circolare n. 263/2006 (Titolo V – Cap. 5) in materia di: Attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati" La normativa in materia di attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati vede coinvolto il Comitato Rischi.

A tal fine il Comitato Rischi si avvarrà al proprio interno della "**Sessione Generale**" (CCIR), cui partecipano tutti i Comitatisti, e della "**Sessione Amministratori Indipendenti**" (CCIRAI), cui partecipano solo i Comitatisti qualificati come tali, per lo svolgimento delle rispettive funzioni attribuite dalla citata normativa di vigilanza, facendo riferimento alla specifica normativa interna approvata dal Consiglio di Amministrazione.

2. Assetto Societario e Sistema di Governance in materia di remunerazione

Artigiancassa S.p.A. appartiene al Gruppo Bancario Banca Nazionale del Lavoro (di seguito Gruppo BNL), le società BNP Paribas S.A. e BNL S.p.A. esercitano attività di direzione e coordinamento nei confronti di Artigiancassa S.p.A. e la società è tenuta ad osservare le disposizioni emanate dalla Capogruppo BNL e, di conseguenza, della Capogruppo BNP Paribas.

Le finalità e i criteri che disciplinano i sistemi di remunerazione adottati dal Gruppo BNL BNP Paribas sono definiti annualmente all'interno del documento "Politiche di Remunerazione". Tale documento è sottoposto alla valutazione del Comitato Remunerazioni, del Collegio Sindacale e quindi del Consiglio di Amministrazione che lo propone all'Assemblea per la definitiva approvazione.

Gli obiettivi e i valori del Gruppo BNP Paribas sono patrimonio condiviso in Artigiancassa S.p.A. costituendo i principi ai quali devono essere ispirati i comportamenti organizzativi e la propria politica retributiva.

Artigiancassa S.p.A. adotta e adatta alla propria realtà aziendale le Politiche di Remunerazione del Gruppo BNL che vengono applicate nel rispetto dell'autonomia societaria e delle previsioni statutarie. Le Politiche di Remunerazione 2015 sono rivolte a tutto il personale³ di Artigiancassa S.p.A.

Resta inteso che qualora dovessero intervenire modificazioni da parte della Capogruppo, queste andranno recepite anche da Artigiancassa S.p.A.

In relazione al processo di compensation, le proposte di intervento retributivo (fisso e/o variabile) vengono sottoposte al vaglio ed all'approvazione della Capogruppo BNL che ne verifica la coerenza con i criteri e le linee guida definite annualmente.

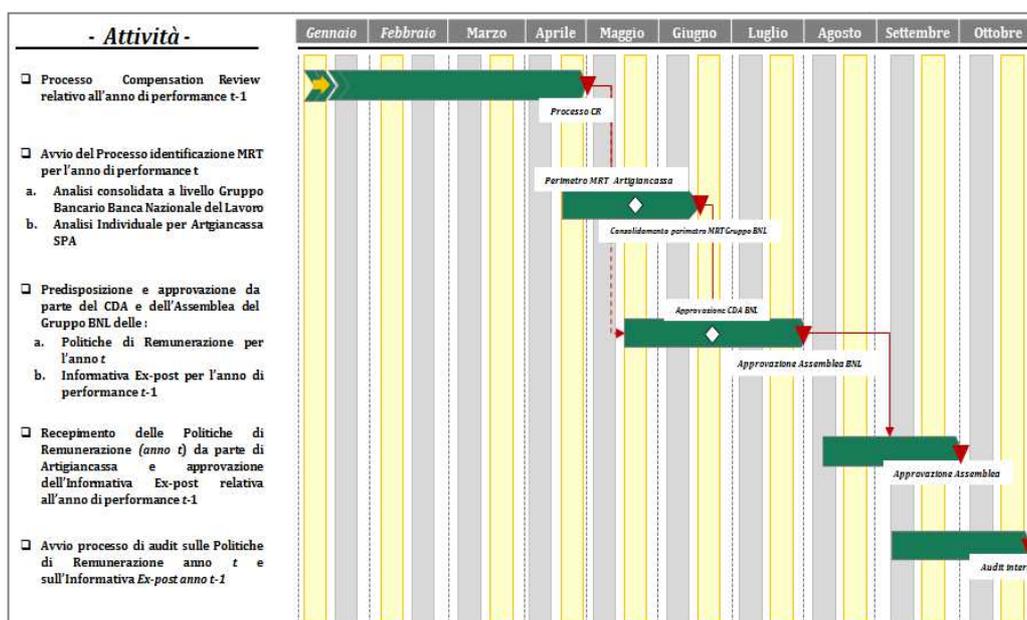
³ Nella nozione di "personale", come indicato dalla Circolare n. 285/2013 pubblicata dalla Banca d'Italia, rientrano: "i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori della Banca".



Le tempistiche previste per le principali fasi di presentazione e approvazione delle Politiche di Remunerazione da parte degli organi competenti sono strettamente legate all'approvazione delle politiche di remunerazione da parte della Capogruppo.

Nello schema di seguito riportato, viene illustrata in sintesi la Governance sulle "Politiche di Remunerazione" adottata nel 2015.

Fasi del processo di Governance in Artigiancassa riferite all'anno 2015



3. Audit e Compliance

L'Inspection Générale (Hub-Italy), in conformità a quanto previsto nelle istruzioni di vigilanza:

- valuta annualmente la rispondenza al quadro normativo di riferimento delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca;
- conduce un'analisi quantitativa sulla coerenza tra quanto previsto dalle Politiche e quanto erogato nella fase annuale del Compensation Review e redige apposita relazione per il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea.

Artigiancassa, anche attraverso il recepimento della Policy di Gruppo sul "Rischio di Reputazione", si pone l'obiettivo di proseguire il percorso di sviluppo di un dispositivo di compliance efficiente ed efficace al fine di proteggere la reputazione del Gruppo e della Banca, tutelare gli interessi della clientela e consolidare il rapporto fiduciario con clienti, fornitori, controparti, azionisti, collaboratori, Autorità di Vigilanza e qualsiasi altro soggetto terzo per i quali la fiducia, a qualunque titolo, rappresenta una condizione necessaria per lo svolgimento della normale attività.

Il presidio dei rischi di compliance e di reputazione nonché dei rischi operativi e l'attuazione dei controlli permanenti costituiscono una responsabilità individuale di tutti i dipendenti. Artigiancassa si pone l'obiettivo di assicurare costante efficienza ed efficacia nella gestione dei rischi operativi e, a tal fine, si è dotata di un sistema di controlli interni coerente con quello di Gruppo ed organizzato attraverso un **Controllo Permanente**, il cui coordinamento è affidato alla Funzione Compliance e un **Controllo Periodico**, esternalizzato all'Inspection Générale Hub-Italy della Capogruppo.



Compliance, funzione di controllo di secondo livello, ha la responsabilità di vigilare affinché lo sviluppo delle attività della Banca si realizzi in conformità con le norme di auto ed etero – regolamentazione.

Per garantire la conformità delle Politiche di Remunerazione e delle specifiche iniziative in tema di incentivazione e retribuzione del personale a norme di auto ed etero-regolamentazione, l’emanazione delle relative Politiche prevede il coinvolgimento della Funzione Compliance la quale ne verifica la coerenza alle norme interne ed esterne, alle disposizioni dei codici etici e comportamentali, alle policy di prevenzione dei rischi reputazionali e a tutti gli standard di condotta della Banca e del Gruppo, comprese le politiche di gestione e prevenzione dei conflitti di interesse adottate dalla Banca.

4. La strategia retributiva, processo di compensation review e strumenti retributivi

La strategia retributiva e il processo di compensation review adottati da Artigiancassa recepiscono quanto definito e previsto dalla Capogruppo BNL.

Le finalità della strategia retributiva sono quelle di garantire:

- ✓ il collegamento tra la retribuzione e la performance in ottica di prudente gestione dei rischi e di sostenibilità dei risultati di medio-lungo periodo;
- ✓ la valorizzazione sia dei risultati raggiunti (il quantum) che dei comportamenti posti in essere per realizzarli (il come);
- ✓ la coerenza dei livelli retributivi di riferimento per ruolo al fine di garantire l’equità interna e la competitività con il mercato esterno.

5. Strumenti di Remunerazione

Nel rispetto della normativa in vigore e di quanto definito dalla Capogruppo, la determinazione della retribuzione complessiva segue un coerente bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione.

Per il 2015, in Artigiancassa sono stati recepiti gli strumenti di remunerazione variabile previsti dalla Capogruppo e legati alla performance (quali *Bonus Manageriale* e *Bonus Una Tantum*). Tali strumenti prevedono una valutazione della performance effettuata su base discrezionale. Non sono previsti sistemi di incentivazione commerciale strutturata.

Elemento comune a tutti gli strumenti è la valutazione qualitativa del Responsabile gerarchico che, assicurando meritocrazia e selettività, ha l’obiettivo di rilevare l’aderenza dei comportamenti agiti dei collaboratori rispetto ai comportamenti distintivi⁴ attesi, ai comportamenti commerciali e il rispetto delle regole di Compliance.

La retribuzione fissa è la leva utilizzata al fine di differenziare le persone in funzione del ruolo ricoperto, delle competenze possedute, del contributo ai risultati aziendali, del rispetto dei valori del Gruppo; deve essere tendenzialmente utilizzata per premiare risorse che:

- hanno assunto ruoli di maggiore responsabilità e/o effettuato una mobilità funzionale;
- hanno mostrato elevata potenzialità di crescita.

Sulla retribuzione fissa agiscono due tipologie di strumenti: gli avanzamenti di carriera e gli aumenti retributivi.

⁴ I principi distintivi BNPP / BNL sono: centralità del cliente, imprenditorialità nella consapevolezza dei rischi, attenzione per le persone, dare l’esempio, trasversalità.



La retribuzione variabile, coerentemente ai principi generali definiti dalla Capogruppo BNL, è legata al raggiungimento dei risultati ed alla valutazione della performance della risorsa sia sotto un profilo quantitativo sia qualitativo, differenziando e selezionando le “migliori performance”. Il variabile legato alla performance include:

- Bonus Manageriale;
- Bonus Una Tantum.

Il **Bonus Manageriale** ha l'obiettivo di riconoscere i risultati raggiunti in funzione di ruoli di coordinamento (Centro / Rete) con riferimento alle performance e ai comportamenti agiti per il raggiungimento delle stesse.

Il **Bonus Una Tantum**, rivolto alle risorse non destinatarie di bonus manageriale, ha l'obiettivo di garantire il coinvolgimento della totalità della popolazione aziendale nel riconoscimento dei risultati. Il bonus “una tantum” è vincolato al rispetto di criteri e linee guida, definiti ex-ante, che ne garantiscono l'attuabilità e la sostenibilità economica, valorizzando contestualmente le migliori performance individuali attraverso:

- meritocrazia, selettività ed equità interna;
- coerenza rispetto alle valutazioni professionali derivanti dal processo di “performance management” individuale, sia in termini di risultati raggiunti sia di comportamenti distintivi posti in essere;
- rispetto delle regole di Compliance e prudente gestione dei rischi;
- coerenza con gli inquadramenti, livelli retributivi e di responsabilità assunti nello svolgimento delle rispettive mansioni;
- continuità nel tempo di performance individuali eccellenti.

Entrambi gli strumenti hanno natura qualitativa e discrezionale, pertanto, non sono previsti meccanismi automatici per la determinazione dell'ammontare da riconoscere.

6. Personale più Rilevante (MRT)

I *MRT* per l'anno 2015 sono stati identificati nel rispetto della normativa comunitaria (CRD IV) e applicando quanto previsto dagli “Standard Tecnici Regolamentari” (*RTS*)⁵ elaborati dall'Autorità Bancaria Europea (“EBA”) (*cfr.* art 94.2 CRD IV).

Artigianacassa in qualità di Banca è soggetta alla suddetta disciplina europea; l'approccio introdotto con il Regolamento relativo agli *RTS* prevede l'utilizzo di criteri comuni a livello europeo da applicare al processo di identificazione del “Personale più Rilevante”. Nello specifico, il personale deve essere identificato come *MRT* sulla base della combinazione dei seguenti criteri:

- **qualitativi**: volti ad identificare il personale più rilevante in virtù dei poteri e delle responsabilità conferite, tali da impattare in modo sostanziale sul profilo di rischio dell'istituzione;
- **quantitativi**: basati prevalentemente sul livello di remunerazione complessiva attribuita.

La metodologia utilizzata da Artigianacassa SpA, coerente con quanto effettuato a livello consolidato dalla Capogruppo BNL, ha portato ad individuare come “Personale più

⁵ Come previsto dall'art. 94.2 della CRD IV, l'EBA, in data 16 dicembre 2013, ha pubblicato i *Regulatory Technical Standards*. Il 6 giugno 2014 è stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea n.167, il Regolamento n. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014 che integra la Direttiva n. 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione. Il regolamento è entrato in vigore il 26/06/2014.



Rilevante” **19 risorse**, di cui 12 risorse appartenenti al Consiglio di Amministrazione (3 cessate nel corso del 2015) e 7 risorse (1 cessate nel corso del 2015) che soddisfano almeno 1 criterio qualitativo.

Complessivamente 6 risorse identificate da Artigiancassa come personale più rilevante, al livello individuale, sono state identificate anche dalla Capogruppo BNL a livello consolidato (di cui 3 risorse appartenenti al perimetro Gruppo BNPP e 3 risorse incluse a livello “local”, c.d. perimetro “esteso” di BNL).

Il processo di determinazione ed erogazione della componente variabile della retribuzione per le risorse incluse nel perimetro del personale più rilevante è soggetto, in conformità alla normativa vigente, ai criteri ed ai meccanismi di differimento rappresentati all’interno del documento di politiche di remunerazione 2015 elaborati nel rispetto delle linee guida fornite dalla Capogruppo BNP Paribas e conformi alla normativa in vigore.

7. Informativa ex post sull’applicazione delle politiche di remunerazione 2015 (erogazione 2016) per i MRT

In coerenza con quanto definito dalle politiche di remunerazione relative all’anno 2015, si illustra l’applicazione dei provvedimenti retributivi variabili riconosciuti ai *MRT* con particolare focus sulle informazioni quantitative aggregate relative alla remunerazione, così come richiesto dalla normativa in vigore (*cf. Allegato 1*).

Inoltre alcuni dipendenti identificati come *MRT* saranno beneficiari nel 2016 (per l’anno di performance 2015) di uno strumento di debito equivalente completamente differito, sottoposto ad un periodo di retention pari a tre anni e mezzo, il cui pagamento è soggetto all’assenza di procedure di risoluzione ed al mantenimento del CET1 di Gruppo BNPP ad un livello superiore al 7%⁶.

Si informa altresì che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale rilevante non supera il 100%.

⁶ Il Common Equity Tier 1 del Gruppo BNPP al 31/12/2015 è pari a 10,9%.

**Allegato 1 – Informativa ai sensi del Regolamento (UE) n. 575/2013 (cd. Pillar III)**

Nelle seguenti tabelle si riportano le informazioni quantitative aggregate relative alle remunerazioni dei Marterial Risk Takers identificati nel 2015.

Tavola 1***Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione ripartite per linee di attività***

	Beneficiari	Remunerazione Complessiva	Remunerazione fissa*	Remunerazione Variabile
CDA	12	192.832,88	158.373,97	34.458,90
DG / VdG	2	422.467,91	337.467,91	85.000,00
Altro	5	479.851,89	445.851,89	34.000,00
Totale	19	1.095.152,68	941.693,77	153.458,90

* La remunerazione fissa è riportata su base annua, con riferimento a tutti coloro che hanno ricoperto una posizione MRT per almeno 1 mese nel corso del 2015

Tavola 2***Importi della remunerazione per l'esercizio 2015, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari***

	Beneficiari	Remunerazione Complessiva	Remunerazione fissa*	Remunerazione Variabile
DG / VdG	2	422.467,91	337.467,91	85.000,00
Altri MRT	17	672.684,77	604.225,86	68.458,90
Totale	19	1.095.152,68	941.693,77	153.458,90

* La remunerazione fissa è riportata su base annua, con riferimento a tutti coloro che hanno ricoperto una posizione MRT per almeno 1 mese nel corso del 2015

Tavola 3**Struttura della componente variabile della Remunerazione*****Importi e forme della componente variabile della remunerazione suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie***

	Contanti *	Azioni / Strumenti equivalenti**
DG / VdG	55.000,00	30.000,00
Altri MRT	65.458,90	3.000,00
Totale	120.458,90	33.000,00



* Include la quota cash up-front ed eventuali gettoni di presenza

** Include gli strumenti indicizzati equivalenti definiti dalla Capogruppo BNP Paribas (CSIS – Contingent Suitainable and International Scheme)

Tavola 4 – 4 bis

Importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivise in quote attribuite e non attribuite

	Variabile attribuito / riconosciuto *	Variabile differito sottoposto a condizioni **
DG / VdG	55.000,00	30.000,00
Altri MRT	65.458,90	3.000,00
Totale	120.458,90	33.000,00

* Include la quota cash up-front ed eventuali gettoni di presenza

** Include gli strumenti indicizzati equivalenti previsti dalla Capogruppo BNP Paribas (CSIS – Contingent Suitainable and International Scheme)

Importi della remunerazione variabile non attribuita

	Variabile non attribuito 2015 *	Variabile non attribuito anni precedenti
DG / VdG	30.000,00	-
Altri MRT	3.000,00	-
Totale	33.000,00	-

* Include gli strumenti indicizzati equivalenti previsti dalla Capogruppo BNP Paribas (CSIS – Contingent Suitainable and International Scheme)

Tavola 5

Importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio 2015, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance

	Variabile differito pagato	Correzione ex-post
DG / VdG	-	-
Altri MRT	-	-
Totale	-	-

**Tavola 6**

Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari

	Severance benefits		Somma pagata per nuove assunzioni	
	Totale	Beneficiari	Totale	Beneficiari
DG / VdG	-	-	-	-
Altri MRT	-	-	-	-
Totale	-	-	-	-

Tavola 7

Material Risk Takers (MRT) con remunerazione complessiva superiore a 1 milione di euro

Remunerazione complessiva	Beneficiari
Tra € 1 e € 1,5 milioni	-
Oltre € 1,5 milioni	-

* La remunerazione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2015. La remunerazione fissa è riportata su base annua, con riferimento a tutti coloro che hanno ricoperto una posizione MRT per almeno 1 mese nel corso del 2015.



Nella tavola sottostante, vengono altresì fornite le informazioni in conformità a quanto previsto dalla normativa Banca d'Italia in materia di disclosure delle remunerazioni complessive su base individuale.

Tavola 8

Nominativo	Carica/Posizione	Remunerazione Complessiva
Vincenzo MASCIOPINTO	Direttore Generale fino al 22 Luglio 2015	223.336
Francesco SIMONE	Direttore Generale	199.132
Fabio BANTI	Presidente dal 21 aprile 2015	29.518
Mario GIROTTI*	Vice Presidente Vicario e Membro ODV	25.750
Fabio PETRI	Vice Presidente CdA e Presidente ODV	21.083
Fabio MONTENA**	Consigliere e Membro ODV	20.729
Nicola MOLFESE	Consigliere	17.000
Marco TARANTOLA* **	Consigliere	16.750
Luigi ABETE*	Consigliere	16.500
Gianluigi SERAFINI	Presidente fino al 21 aprile 2015	12.002
Luca BONANSEA* **	Consigliere	11.938
Enzo INNOCENTE	Consigliere	11.438
Giovanni DI LEVA	Consigliere fino al 21 aprile 2015	5.062
Mariano MIOLA	Consigliere fino al 21 aprile 2015	5.062

Note:

- La remunerazione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2015;
- Per i componenti il Consiglio di Amministrazione, la remunerazione complessiva è costituita da emolumenti fissi corrisposti annualmente e gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio, non previsti per il Direttore Generale;
- Il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale partecipano al Piano di retention del Gruppo BNPP rivolto alle figure apicali, costituito da un importo cash indicizzato e sottoposto a condizioni di performance del Gruppo BNPP, il cui pagamento è differito a giugno 2018.

* La remunerazione complessiva è già inclusa nel prospetto Informativo predisposto da BNL e pubblicato sul sito di quest'ultima;

** La remunerazione, giusta delibera dell'Amministratore Delegato della BNL SpA, come da prassi, è riversata all'Ente di appartenenza (BNL SpA).