



## Premessa

In applicazione delle disposizioni di Banca d'Italia emanate con il 7° aggiornamento della circolare 285/2013 (18/11/2014)<sup>1</sup> e della normativa europea in vigore<sup>2</sup>, viene fornita un'informativa in merito a:

- governance adottata per la definizione delle politiche di remunerazione;
- processo seguito nel 2016 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 2016 (erogazione 2017) per i *MRT*, ivi incluse le informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento (UE) 575/2013 (per il seguito *CRR*).

### 1. 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 2016 sono rivolte a tutto il personale<sup>3</sup> 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.

<sup>1</sup> Banca d'Italia con la circolare n. 285/2013 "Disposizione di vigilanza per le banche" disciplina il nuovo Pillar III rinviando 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).

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

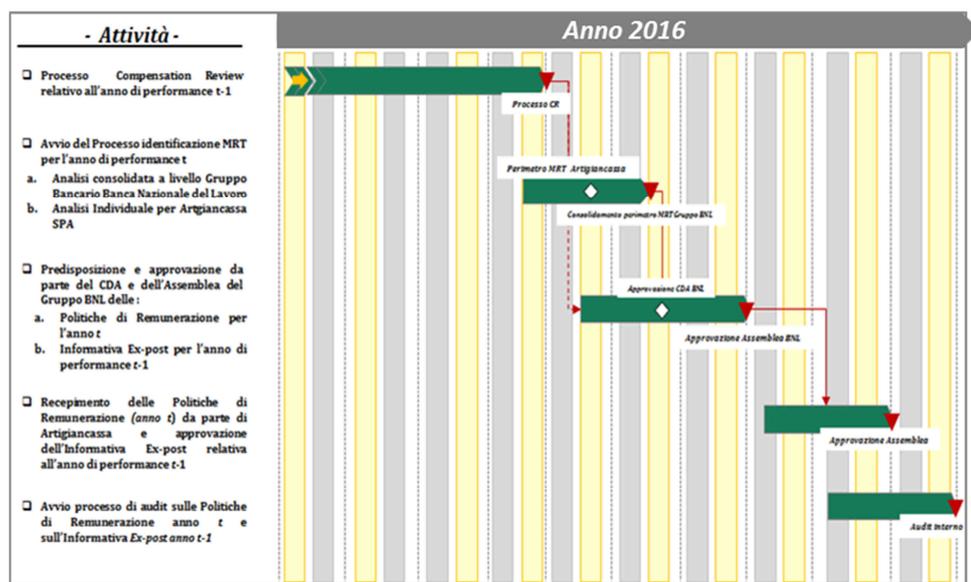
<sup>3</sup> Nella nozione di "personale", come indicato dalla Circolare n. 285/2013 pubblicata dalla Banca d'Italia, rientrano: "i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori della Banca".



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 2016.

### **Fasi del processo di Governance in Artigiancassa riferite all'anno 2016**



## **2. 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 Controlli



Operativi e Verifiche 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<sup>4</sup> 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.

### **3. 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.

### **4. 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 2016, 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. Sono inoltre 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 distintivi<sup>5</sup> attesi, ai comportamenti commerciali e il rispetto delle regole di Compliance.

<sup>4</sup> Da Ottobre 2016, la funzione Compliance e le relative competenze sono state esternalizzate presso la Capogruppo BNL

<sup>5</sup> I principi distintivi BNPP / BNL sono: centralità del cliente, imprenditorialità nella consapevolezza dei rischi, attenzione per le persone, dare l'esempio, trasversalità.



**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.

**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:

- Incentivazione strutturata
- Bonus Manageriale e bonus “una tantum”

I sistemi di incentivazione rivolti ai ruoli commerciali di Rete, (AM e addetti sedi regionali) prevedono un incentivo se soddisfatte le condizioni di accesso collegate ai parametri più significativi previsti per il business. Tali piani operano sulla base di obiettivi quantitativi e qualitativi connessi ai comportamenti posti in essere e nel rispetto del quadro normativo, nazionale e internazionale, della normativa Compliance e Antiriciclaggio vigente.

In aggiunta a quanto sopra detto per tutti i piani di incentivazione è stato introdotto l'indicatore di conformità relativo all'obiettivo di fruizione del 100% della formazione obbligatoria, con riduzione del 15% del premio in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo.

**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 o iniziative incentivanti, ha l'obiettivo di garantire il coinvolgimento della totalità della popolazione aziendale nel riconoscimento dei risultati.

Entrambi gli strumenti (Bonus Manageriale e bonus “una tantum”) hanno natura qualitativa e discrezionale, pertanto, non sono previsti meccanismi automatici per la determinazione dell'ammontare da riconoscere.

## 5. Personale più Rilevante (MRT)

I MRT per l'anno 2016 sono stati identificati nel rispetto della normativa comunitaria (CRD IV) e applicando quanto previsto dagli “**Standard Tecnici Regolamentari**” (RTS)<sup>6</sup> elaborati dall'Autorità Bancaria Europea (“EBA”) (cfr. art 94.2 CRD IV).

<sup>6</sup> 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.



Artigiancassa 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 Artigiancassa S.p.A, coerente con quanto effettuato a livello consolidato dalla Capogruppo BNL, ha portato ad individuare come "Personale più Rilevante" **18 risorse**, di cui *9 risorse* appartenenti al Consiglio di Amministrazione e *9 risorse* che soddisfano almeno 1 criterio qualitativo<sup>7</sup>.

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 2016 elaborati nel rispetto delle linee guida fornite dalla Capogruppo BNP Paribas e conformi alla normativa in vigore.

## 6. 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 2016, 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 2017 (per l'anno di performance 2016) 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 8%<sup>8</sup>.

Si informa altresì che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale rilevante non supera il 100%, come previsto dall'art. 94, paragrafo 1, lettera G della Direttiva 2013/36/UE.

<sup>7</sup> Si precisa che, con riferimento all'analisi svolta da BNL a livello consolidato, 1 risorsa Artigiancassa è stata inclusa anche nel perimetro MRT 2016 della Capogruppo BNL

<sup>8</sup> Il Common Equity Tier 1 del Gruppo BNPP al 31/12/2016 è pari a 11,5%.



## 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 Material Risk Takers identificati nel 2016.

**Tavola 1**

### ***CRR - Art.450 g) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazione ripartite per linee di attività***

Cluster	# beneficiari	RGA	Fisso**	Variabile
DG/VDG	2	338.660	283.660	55.000
Altro	7	535.777	512.277	23.500
CDA*	9	203.250	184.000	19.250
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>1.077.687</b>	<b>979.937</b>	<b>97.750</b>

\* CDA: include anche dipendenti BNL che partecipano al CDA di Artigiancassa (non percepiscono i compensi direttamente ma il corrispettivo viene versato alla BNL sul conto intestato alle Risorse Umane).

\*\* Fisso non include aumenti retributivi attribuiti nel CR17 (RAL 31/12/2016)

**Tavola 2**

### **CRR - Art.450 h.i) gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari**

Cluster	# beneficiari	RGA	Fisso*	Variabile
DG/VDG	2	338.660	283.660	55.000
Altri Mrt	16	739.027	696.277	42.750
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>1.077.687</b>	<b>979.937</b>	<b>97.750</b>

\* Fisso non include aumenti retributivi attribuiti nel CR17 (RAL 31/12/2016)

**Tavola 3**

### **Struttura della componente variabile della Remunerazione**

### ***CRR - Art.450 h.ii) gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie***

Cluster	Contanti*	Azioni / Strumenti equivalenti**
DG/VDG	35.000	20.000
Altri Mrt	42.750	0
<b>Totale</b>	<b>77.750</b>	<b>20.000</b>

\* Contanti: cash up-front + cash deferred + gettoni di presenza

\*\* Azioni / Strumenti equivalenti: cash indexed (up-front / deferred) + CSIS base value



#### **Tavola 4 – 4 bis**

***CRR - Art.450 h.iii) gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite***

<b>Cluster</b>	<b>Variabile attribuito / riconosciuto*</b>	<b>Variabile differito sottoposto a condizioni**</b>
DG/VDG	35.000	20.000
Altri Mrt	42.750	0
<b>Totale</b>	<b>77.750</b>	<b>20.000</b>

\* Variabile attribuito / riconosciuto: cash up-front + gettoni di presenza

\*\* Variabile differito sottoposto a condizioni: cash upfront indexed + deferred (cash+cash indexed) + CSIS base value

#### ***Importi della remunerazione variabile non attribuita***

<b>Cluster</b>	<b>Variabile non attribuito 2016*</b>	<b>Variabile non attribuito anni precedenti**</b>
DG/VDG	20.000	57.000
Altri Mrt	0	0
<b>Totale</b>	<b>20.000</b>	<b>57.000</b>

\* Variabile non attribuito: cash upfront indexed + deferred (cash+cash indexed) + CSIS

\*\* Variabile non attribuito anni precedenti: differito per anni performance antecedenti al 2016, non ancora erogato (comprende ISIS)

#### **Tavola 5**

***CRR - Art.450 h.iv) gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance***

<b>Cluster</b>	<b>Anno di pagamento</b>	<b>Variabile differito pagato*</b>	<b>Correzione ex-post**</b>
DG/VDG	2016	30.517	0
Altri Mrt	2016	0	0
<b>Totale Artigiancassa</b>		<b>30.517</b>	

\* Variabile differito pagato: pagamenti su quote differite relative ad anni di performance antecedenti il 2016 e pagate nel 2016 (anche GSIP e ISIS)

\*\* Correzione ex-post: riduzioni effettuate rispetto ai valori originari (a cura BNPP)



### **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	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### **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 2016. 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 2016.



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**

<b>Nominativo</b>	<b>Carica/Posizione</b>	<b>Remunerazione Complessiva</b>
Francesco SIMONE	Direttore Generale	214.132
Massimo CONSALVI	Direttore Agevolazioni e Sviluppo e Vice Direttore Generale	124.528
Fabio BANTI	Presidente	39.750
Mario GIROTTI*	Vice Presidente Vicario e Membro OdV	25.750
Fabio PETRI	Vice Presidente CDA e Presidente OdV	30.500
Fabio MONTENA**	Consigliere e Membro OdV	22.500
Nicola MOLFESE	Consigliere	17.500
Marco TARANTOLA * **	Consigliere	16.750
Luigi ABETE*	Consigliere	16.000
Luca BONANSEA* **	Consigliere	17.250
Enzo INNOCENTE	Consigliere	17.250

Note:

- La remunerazione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2016;
- 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 partecipa 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 2020.

\* 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).