



POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

Documento esaminato e deliberato dal Consiglio
di Amministrazione del 24 aprile 2018

SOMMARIO

1. PREMESSA	1
2. PRINCIPI GENERALI DELLA DISCIPLINA	1
2.1. NOZIONE DI REMUNERAZIONE	3
2.2. IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE”	3
2.3. ORGANI AZIENDALI E FUNZIONI DI CONTROLLO	4
2.4. COMPENSI VARIABILI E MECCANISMI DI INCENTIVAZIONE	5
2.5. STRUTTURA DELLA COMPONENTE VARIABILE	6
3. AMMINISTRATORI.....	7
3.1. COMPENSI.....	7
3.2. COMPENSI PER AMMINISTRATORI CHE RICOPRONO CARICHE	7

PARTICOLARI.....	7
4. COLLEGIO SINDACALE.....	7
4.1. REVISIONE LEGALE DEI CONTI.....	8
5. DIREZIONE GENERALE.....	8
6. PERSONALE DIPENDENTE.....	8
6.1. PREMESSA.....	8
6.2. RETRIBUZIONE FISSA.....	9
6.3. RETRIBUZIONE VARIABILE.....	9
6.4. ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE.....	11
6.5. FORME DI RETRIBUZIONE PARTICOLARI:.....	11
6.6. COMPETENZE DELIBERATIVE.....	12
7. COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO.....	12
SUBORDINATO.....	12
8. POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	12
8.1. INFORMATIVA EX POST.....	12

Il presente documento illustra la politica di remunerazione della Banca GBM S.p.a.

Il documento sarà portato all'approvazione della prossima Assemblea Ordinaria dei Soci ed inserito nel Progetto di Governo Societario della Banca.

1. PREMESSA

La Banca è stata restituita alla gestione degli azionisti, dopo un lasso temporale, dall'ottobre 2015 al gennaio 2017, di sottoposizione alla procedura amministrativa bancaria di amministrazione straordinaria, il 31 gennaio 2017. Il Bilancio di esercizio che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci, unitamente al documento delle politiche di remunerazione relative al 2017 e disciplinari per il 2018, dà espressamente conto di tale specificità.

La gestione della Banca con riguardo agli esercizi 2015, 2016, sino al gennaio 2017 risulta evidenziata e riferita nel Bilancio dei Commissari straordinari, approvato dall'Organo di Vigilanza bancario Italiano.

Nel periodo in cui l'azienda è stata sottoposta ad amministrazione straordinaria non risulta elaborato né approvato dagli Organi di gestione straordinaria alcun documento riferibile alle Politiche di remunerazioni attuate nei confronti degli Esponenti aziendali e del Personale ritenuto "rilevante" dell'azienda.

Tutto quanto considerato, con il presente documento GBM si dota, in ottemperanza alle disposizioni di vigilanza, di una disciplina con la quale sono definite le politiche di remunerazione nei confronti degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del Personale dipendente, sia per la retribuzione fissa che per quella variabile, ove sussistente.

2. PRINCIPI GENERALI DELLA DISCIPLINA

Le "Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle Banche" emanate dalla Banca d'Italia in data 4 marzo 2008 e le successive integrazioni, hanno riservato specifica attenzione alle politiche di remunerazione ed incentivazione degli esponenti aziendali e del Personale delle banche.

Successivamente, in data 30 marzo 2011, la Banca d'Italia ha emanato nuove disposizioni in materia di Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione che, sostituendo integralmente quelle precedenti emanate in materia, hanno richiesto alle banche di riformulare tempestivamente nuove politiche di remunerazione e incentivazione conformi alla nuova regolamentazione. Attualmente la materia è disciplinata dalla vigente Circolare della Banca d'Italia n. 285/13 Parte I Titolo IV Capitolo II.

Sulla base dei predetti principi, che si ritiene siano stati portati a conoscenza di precedenti Assemblee dei soci, si è proceduto all'approvazione del documento contenente le politiche di remunerazione.

A livello di principi generali le disposizioni, tra l'altro, stabiliscono che "adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della Banca possono favorire la competitività e il governo delle imprese bancarie".

La remunerazione, in particolare, di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari o collegate a performance aziendali, devono essere parametrize al rischio assunto dalla Banca e strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo. I sistemi di remunerazione ed incentivazione devono essere inoltre definiti in modo tale da assicurare il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle Banche. Particolare attenzione deve essere prestata ai sistemi di remunerazione ed incentivazione dei gestori e responsabili di funzioni vitali per la gestione bancaria nonché dei soggetti cui sono affidati compiti di controllo, in particolare con riferimento alle norme di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni fra intermediari e clientela.

Nella redazione del presente elaborato si è fatto ricorso al principio di proporzionalità, di cui alle disposizioni di Vigilanza, tenendo conto, oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della Banca, del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta GBM Banca.

In relazione alle dimensioni attuali della Banca e alla sua qualificazione ai fini della sottoposizione alla Vigilanza bancaria, non sono oggetto di applicazione quelle disposizioni specifiche riguardanti la retribuzione del Personale, fra cui, tra l'altro, quelle attinenti a modalità di riconoscimento, sotto forma di strumenti finanziari, dei benefici pensionistici discrezionali.

La Banca non ha, infine, istituito un Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, attribuendo le relative funzioni al medesimo organo amministrativo.

In conclusione, l'azienda, quale intermediario "minore", non applica talune disposizioni di cui alle norme di Vigilanza in materia.

Ciò premesso, sempre in applicazione del già citato principio di proporzionalità, la Banca ha definito le proprie politiche di remunerazione, fermo restando il rispetto degli obiettivi delle Disposizioni di Vigilanza, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva ovvero individuale, applicabile.

Il sistema delle remunerazioni della Banca si ispira ai seguenti principi:

- **Promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;**
- **Essere coerente con gli obiettivi dell'impresa bancaria, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;**
- **Non creare situazioni di conflitto di interessi;**
- **Non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;**
- **Attrarre e mantenere nella Banca adeguate professionalità.**

2.1. NOZIONE DI REMUNERAZIONE

Si considera "remunerazione" ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura, in cambio delle prestazioni di lavoro e dei servizi professionali resi dal personale.

Nella nozione di "personale" rientrano i componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti ed i collaboratori.

Le disposizioni, salvo le deroghe di cui alla Circolare della Banca d'Italia n. 285/13 Parte Prima Titolo IV Capitolo II Sezione III Punto 2.2.1,¹ si applicano anche ai "benefici pensionistici discrezionali", intendendo per tali quelli accordati, a un dipendente o a gruppi limitati di dipendenti, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla Banca per la generalità del personale dipendente.

Per "remunerazione variabile" si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance comunque misurata o da altri parametri, i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. golden parachutes). E' escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

La remunerazione non può essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni di vigilanza in materia.

I dipendenti non possono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi retributivi.

2.2. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

Il "personale più rilevante" è rappresentato dalle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

Nell'ambito di GBM Banca, dopo una analisi condotta con la partecipazione dei responsabili di funzioni della Direzione e delle funzioni di controllo interni, sono da qualificare fra il Personale rilevante i seguenti soggetti:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;

- Amministratore Delegato;
- Responsabili delle Aree Sviluppo Commerciale, Crediti, Area legale/societaria e segreteria di direzione, Amministrazione e Finanza ed Area Organizzazione, CFO, COO;
- Responsabili delle funzioni di controllo interno: Risk manager e Antiriciclaggio. Le funzioni di Internal Audit e di Compliance sono esternalizzate rispettivamente alla BDO Italia S.p.a. ed alla FederLUS - Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio, Umbria e Sardegna; si considerano comunque tra il personale rilevante anche i Referenti Interni delle predette funzioni.

2.3. ORGANI AZIENDALI E FUNZIONI DI CONTROLLO

2.3.1 RUOLO DELL'ASSEMBLEA

¹ “Nell'applicare le disposizioni sulla componente variabile della remunerazione ai benefici pensionistici discrezionali si osservano i seguenti criteri:

- se il personale interrompe il rapporto di lavoro prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti negli strumenti definiti al par. 2.1, punto 3, tenuti in custodia dalla banca per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post* in conformità con il par. 2.1, punto 5;
- se il rapporto di lavoro cessa con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti al dipendente sotto forma di strumenti definiti al par. 2.1, punto 3 e assoggettati a un periodo di mantenimento (*retention*) di cinque anni;
- i benefici pensionistici discrezionali non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2”

Ai sensi della normativa di Vigilanza e del disposto statutario di cui all'art. 13 compete all'Assemblea ordinaria approvare le Politiche di Remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale, nonché eventuali piani basati su strumenti finanziari.

All'Assemblea deve essere sottoposta un'informativa completa e chiara sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione che si intendono adottare, al fine di esplicitare le finalità e le modalità di attuazione delle politiche, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, l'eventuale modificazione rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive.

All'Assemblea deve essere inoltre assicurata un'informativa annuale sulle modalità con cui sono state attuate le Politiche di Remunerazione, in conformità alle indicazioni fornite dall'Organo di Vigilanza.

2.3.2 RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ai sensi dell'art. 26 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, stabilisce la remunerazione degli amministratori che ricoprono particolari cariche previste dallo Statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea.

L'organo definisce i sistemi di remunerazione ed incentivazione – da portare all'approvazione dell'Assemblea - adotta ed esamina, con periodicità annuale, la politica di remunerazione ed, essendo responsabile della sua corretta attuazione, assicura che la predetta politica sia adeguatamente documentata ed accessibile all'interno della struttura aziendale.

L'organo deve altresì assicurarsi che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Per garantire la corretta applicazione delle disposizioni di vigilanza in materia, nella definizione delle politiche retributive deve essere coinvolta la funzione di Conformità al fine di valutare la rispondenza delle politiche definite al quadro normativo.

2.3.3 RUOLO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Le funzioni di controllo interno, ciascuna secondo le rispettive competenze, collaborano per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza della normativa alle prassi adottate ed il loro corretto funzionamento; in tale contesto va rappresentato che la Banca ha assunto la decisione di non svolgere allo stato attività in materia di servizi finanziari a favore della clientela. In particolare:

- la Funzione di Conformità verifica che il sistema aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme di legge, di vigilanza e statutarie, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.
- la Funzione di Revisione interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa di riferimento.

Gli esiti delle verifiche e le eventuali anomalie - riportati agli organi e alle funzioni competenti per l'adozione di eventuali azioni correttive - sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea. La peculiare situazione gestionale della Banca e la carenza di politiche sottoposte all'approvazione dell'Assemblea rende quest'ultima verifica relativa alla mera corretta esecuzione delle delibere del Consiglio di amministrazione in tema di emolumenti.

2.4. COMPENSI VARIABILI E MECCANISMI DI INCENTIVAZIONE

Per i Consiglieri, anche se rivestono cariche particolari, non sono previsti, né si prevede di disciplinare meccanismi di incentivazione.

Ad eventuali dipendenti addetti a funzioni di Controllo verrà riconosciuto il premio, previsto nel contratto integrativo aziendale. Al responsabile della Funzione Antiriciclaggio non è stato sinora riconosciuto alcun compenso aggiuntivo rispetto alla retribuzione normalmente prevista, qualora venisse deliberato dal Cda un compenso aggiuntivo lo stesso sarà determinato in misura fissa e non variabile.

Per i responsabili delle funzioni di controllo interno e per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari i compensi fissi vengono fissate ad un livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso al ruolo svolto. I meccanismi di incentivazione, eventuali, devono essere coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree di impresa soggette al loro controllo; in ogni caso, la parte variabile deve essere estremamente contenuta per tutto il personale delle funzioni di controllo interno che devono possedere i requisiti di indipendenza, professionalità ed autorevolezza.

2.5. STRUTTURA DELLA COMPONENTE VARIABILE

Nell'ipotesi in cui, il Consiglio di amministrazione, in relazione al Personale "rilevante", per assicurare all'azienda addetti con elevate doti di esperienza e professionalità, dovesse ritenere di dar vita a remunerazioni con componente variabile, quest'ultima deve rispettare i seguenti criteri:

- essere parametrata ad indicatori di performance misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi e tener conto anche di obiettivi qualitativi. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri sui cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato.
- tener conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della Banca, di quelli delle singole business unit e, ove possibile, di quelli individuali; le variabili usate per misurare rischi e la performance devono essere il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dipendente.
- deve essere sottoposta a meccanismi di correzione ex post – idonei fra l'altro a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati sensibilmente inferiori alle previsioni o negativi.

L'ammontare complessivo della componente variabile, corrisposta o effettivamente erogata, deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Banca, e non deve limitare la sua capacità di mantenere e raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale devono condurre ad una riduzione del bonus e/o all'applicazione di sistemi di malus.

La remunerazione variabile garantita deve avere natura eccezionale e durata limitata.

Retribuzioni legate alla permanenza, anche se non collegate a obiettivi di performance, sono considerate forma di remunerazione variabile e come tali soggette a tutte le regole ad esse applicabili.

Le regole in parola sono volte ad assicurare che gli schemi di incentivazione rispondano agli obiettivi fondamentali della regolamentazione: collegamento con i rischi, compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, orientamento al medio-lungo termine, rispetto alle regole.

Al fine di assicurare un prudente equilibrio fra le componenti fisse e variabili della remunerazione, per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, si ritiene di fissare un limite massimo all'incidenza della componente variabile complessiva annua lorda (ad esclusione Premio di Produttività Aziendale) sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda pari al 20% per tutte le categorie professionali/ figure-ruoli aziendali.

Tutto quanto premesso, si formulano di seguito le Politiche di remunerazione da sottoporre all'attenzione dell'Assemblea dei soci unitamente ai principi prima richiamati ed illustrati cui si ispirerà l'azione nel comparto del Consiglio di amministrazione, facendo presente che la coerenza di tali principi con le strategie aziendali e le prospettive di sviluppo della Banca sono rinvenibili nella Relazione al Bilancio redatta ed approvata dal Consiglio nella seduta del 29 marzo 2018.

3. AMMINISTRATORI

3.1. COMPENSI

Il nuovo Statuto Sociale prevede all'art. 13 che agli amministratori sono riconosciuti compensi nella misura stabilita dall'Assemblea dei soci.

L'Assemblea dei soci del 25 gennaio 2017 ha deliberato di attribuire ai Consiglieri un gettone di presenza di Euro 100 lordi per la partecipazione alle riunioni consiliari. Ai componenti l'Organo di gestione compete, altresì, ai sensi dell'art. 26, il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento del mandato.

3.2. COMPENSI PER AMMINISTRATORI CHE RICOPRONO CARICHE

PARTICOLARI

Ai sensi del medesimo art. 26, Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisce la remunerazione degli amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea.

Per l'esercizio 2017, l'Assemblea del 25 gennaio 2017 ha deliberato un compenso annuo nella misura di Euro 25.000,00 lordi per l'Amministratore Indipendente.

Per la carica dell'Amministratore Delegato, che assolve nell'azienda anche le funzioni ed i compiti, con le connesse responsabilità, di Capo dell'Esecutivo, il Consiglio ha deliberato un compenso annuo di Euro 300.000,00 lordi oltre un rimborso spese per un massimo di Euro 4.500,00 mensili previa documentazione. È stato altresì attribuito un emolumento di Euro 10.000,00 lordi all'Amministratore Indipendente per l'incarico di responsabile del coordinamento delle funzioni di controllo.

Per quanto concerne la figura dell'Amministratore Delegato, i relativi compiti ed adempimenti in GBM si sostanziano nella effettiva e completa gestione dell'azienda, oltre che nell'esercizio dei poteri delegati dal Consiglio nei diversi comparti dell'erogazione del credito, della gestione delle posizioni di credito di maggior rilievo, nell'esercizio dei poteri di funzionamento della Banca, ivi compresi il reclutamento e la gestione del Personale, nella gestione finanziaria del portafoglio di proprietà.

Quanto rappresentato, con riguardo alla valutazione del compenso fissato, va valutato in relazione alla situazione di una azienda di credito in gestione straordinaria e da rifondare sia nel business che nelle strutture.

4. COLLEGIO SINDACALE

Per il Collegio Sindacale, come noto, viene stabilito per legge un emolumento annuo valido per l'intero periodo di durata del loro ufficio, ai sensi dell'art 31; per il triennio 2017/2019 è stato definito un compenso nella misura fissa di Euro 195.000,00 annui lordi, di cui Euro 75.000,00 al Presidente ed Euro 120.000,00 ai Sindaci effettivi il tutto al lordo; ai Sindaci supplenti non viene attribuito un compenso.

Inoltre, a ciascuno Sindaco compete un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di amministrazione, nella misura di Euro 100,00 lordi e il rimborso per le spese effettivamente sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

Nel corso del 2017 al Collegio Sindacale è stata attribuita la funzione di Organismo di Vigilanza ai sensi della legge 231/01, in conformità alle disposizioni di Vigilanza per aziende di piccole dimensioni. Al Collegio per l'incarico conferito viene riconosciuto un compenso fissato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 31 gennaio 2017 in Euro 10.000,00 annui lordi per il Presidente del Collegio Sindacale, Euro 5.000,00 annui lordi cadauno per i Sindaci effettivi.

4.1. REVISIONE LEGALE DEI CONTI

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.Lgs. n. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso ed è pari ad Euro 40.000,00 annui,¹ inclusivo dell'attività di revisione contabile della semestrale; l'incarico conferito, nel 2011, scadrà con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019.

5. DIREZIONE GENERALE

Le funzioni del Direttore Generale dal 31 gennaio 2017 sono assolte, come già fatto presente, dall'Amministratore Delegato, il quale è legato alla Banca da un contratto il cui trattamento economico è costituito esclusivamente dall'emolumento fisso prima indicato.

Nel contratto che lega l'Amministratore Delegato all'Istituto è stato inserito un patto di non concorrenza della durata di cinque anni.

6. PERSONALE DIPENDENTE

6.1. PREMESSA

In generale la politica retributiva della Banca si propone di attrarre e mantenere i diversi profili professionali necessari per perseguire gli obiettivi aziendali, compatibilmente ai limiti di budget fissati in sede di pianificazione.

La Banca è convinta tuttavia che la remunerazione non sia il solo o principale strumento di motivazione e fidelizzazione delle risorse umane. La Banca ritiene che la motivazione dipenda in gran parte da altri elementi ai quali pone grande attenzione

¹ Tale corrispettivo non include le spese vive ed è soggetto ad adeguamento in relazione alla dinamica inflattiva così come misurata dall' ISTAT.

(prospettive di sviluppo dell'Azienda e dell'individuo, coinvolgimento, chiarezza dei feedback valutativi, formazione, comunicazione interna, teamwork, ecc.).

Ciò premesso, la retribuzione del Personale Dipendente si articola attualmente nella sola componente fissa, escludendo la componente variabile, salvo che esso rientri anche nella qualifica di soggetti "rilevanti", come indicato nel paragrafo 2.2 del presente documento, nel qual caso varrà quanto indicato nel paragrafo 2.5 che precede. Di norma, salvo miglioramenti, viene applicato il contratto collettivo di lavoro, come disciplinato a livello generale della Categoria di appartenenza della Banca.

6.2. RETRIBUZIONE FISSA

La retribuzione fissa, in particolare, è funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria, che prevedono - oltre alla Dirigenza - due categorie (Quadri Direttivi, Aree Professionali), a loro volta articolate in livelli retributivi.

Gli incrementi retributivi sono quindi essenzialmente legati ai passaggi di livello, che rappresentano il riconoscimento di un significativo incremento nel livello delle competenze acquisite, dei compiti svolti, dell'autonomia operativa. Ulteriori requisiti per il passaggio di livello sono risultati eccellenti di performance, espressi con continuità nel tempo e segnali di potenzialità (cioè capacità di svolgere compiti più complessi).

La Banca pone particolare attenzione al passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi. In questo caso, seguendo le indicazioni del C.C.N.L., il candidato deve occupare una posizione d'elevata specializzazione tecnica oppure coordinare gruppi di lavoro. Successivi passaggi interni alla categoria dei Quadri Direttivi, così come il passaggio alla Dirigenza, devono trovare risponienza nell'attribuzione di ruoli e responsabilità sempre più complessi.

Per inquadramenti non di livello iniziale, la retribuzione prevista dall'inquadramento stesso può essere integrata con la corresponsione di assegni "ad personam" (di norma assorbibili in caso di futuri avanzamenti di carriera), che si integra con il passaggio di livello per riconoscere lo sviluppo della professionalità del collaboratore. Anche l'assegno "ad personam" riconosce requisiti di competenze e risultati, ma quando gli stessi non sono sufficienti per giustificare un passaggio di livello (ad esempio perché la crescita delle competenze avviene nell'ambito degli stessi compiti svolti). In particolare, per i ruoli di maggiore responsabilità (tipicamente Quadri Direttivi), l'assegno "ad personam" può essere utilizzato per allineare la retribuzione ai valori di riferimento del mercato retributivo per quel determinato ruolo.

I passaggi di livello e gli assegni "ad personam" sono deliberati di norma una volta all'anno, al termine del processo di valutazione professionale, che rappresenta logicamente la fonte essenziale delle informazioni per selezionare gli interventi retributivi da effettuare.

6.3. RETRIBUZIONE VARIABILE

Mentre la retribuzione fissa è riconducibile ad elementi strutturali, quali ruolo e competenze, la retribuzione variabile, come indicato in premessa, va a riconoscere la performance conseguita nel periodo di riferimento (di team e/o individuale) e costituisce quindi la componente flessibile del sistema retributivo.

Il Consiglio si riserva di esaminare ed adottare un sistema di valutazione degli addetti alle diverse funzioni, che, portato con trasparenza a conoscenza di tutto il Personale, dovrebbe presentare le seguenti caratteristiche:

- Oggetto di valutazione: comportamenti professionali (azioni osservabili)
- Comportamenti valutati: alcuni comportamenti "trasversali", richiesti a tutti (orientamento al risultato, orientamento al cliente, lavoro di gruppo, flessibilità, conformità alle norme), altri comportamenti "specifici" in funzione della figura professionale del collaboratore
- Valutatore: responsabile diretto, con revisione da parte del superiore gerarchico
- Scala di valutazione: da livello 1 (Risultati non soddisfacenti) a livello 6 (Risultati Eccezionali)
- Processo valutativo: centrato sulla comunicazione fra responsabile e collaboratore, con colloqui infrannuali di feedback.

La valutazione delle prestazioni rappresenterebbe, quindi, un processo analitico attraverso il quale si confronta ciò che al dipendente è stato richiesto di fare con quanto ha realizzato in un determinato periodo, allo scopo di consolidare gli aspetti positivi della prestazione, recuperare eventuali carenze e, quindi consentire a ciascun Collaboratore di fornire un apporto sempre più qualificato, nel quadro di un costante sviluppo professionale.

Sino all'adozione di un sistema integrato di valutazione cui correlare una parte variabile della retribuzione, il Consiglio si riserva in relazione a specifici eventi aziendali dimostrativi della particolare qualificazione, attaccamento e disponibilità del Personale, di riconoscere ai soggetti coinvolti nell'evento premi *a tantum*.

Per l'esercizio 2017, in considerazione dell'impegno straordinario connesso con l'attività di trasformazione del modello operativo della banca nonché della migrazione al nuovo sistema informatico/gestionale, è stato stanziato un importo (pari ad Euro 50.000,00 lordi) da erogarsi nei primi mesi del 2018 ad un limitato numero di dipendenti che hanno partecipato attivamente alle attività in questione.

Di seguito si illustrano ulteriori strumenti in cui può articolarsi la retribuzione variabile, specificando fin da subito che la quota della retribuzione variabile rispetto a quella fissa - anche negli scenari più positivi - mantiene proporzioni che si ritengono assolutamente ragionevoli. Inoltre va sottolineato che la Banca non utilizza, né intende utilizzare, compensi basati su strumenti finanziari.

» Premio di Produttività Aziendale

È un premio che il C.C.N.L rimanda alla contrattazione integrativa aziendale che ad oggi ne prevede la corresponsione unicamente in caso in cui la banca consegua un utile di bilancio. Il quantum dovrà essere definito al verificarsi della condizione di cui sopra tramite aggiornamento dell'attuale accordo integrativo.

» Sistema Incentivante

Nel corso dell'esercizio 2018, in relazione alla realizzazione di positivi obiettivi di redditività si procederà allo studio di un sistema per l'erogazione di incentivi economici correlati in modo strutturato ed oggettivo alla performance conseguita nel periodo di

riferimento a livello di gruppo di lavoro. Esso si inserisce nella previsione delle disposizioni del C.C.N.L. e dovrà essere annualmente portato a conoscenza di tutto il Personale interessato.

Il sistema si propone di indirizzare la performance, allineando in modo coerente gli obiettivi delle Persone agli obiettivi aziendali, massimizzare la partecipazione delle persone, rendendole consapevoli dell'importanza del proprio contributo per il raggiungimento dei risultati aziendali, rafforzare l'orientamento al lavoro di gruppo.

Per l'incentivo, nell'ipotesi del conseguimento del 100% degli obiettivi, si ipotizza un range fra il 5 ed il 10% della retribuzione fissa per i Quadri Direttivi e il 5 e il 7,5% per le Aree Professionali interessate.

6.4. ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE

In aggiunta alle componenti fissa e variabile, la GBM Banca prevede per i propri dipendenti alcuni interventi che di fatto ampliano l'offerta retributiva sotto il profilo strutturale elevando i livelli di appartenenza e motivazione. Rientrano in questo contesto principalmente:

- contributo aziendale al Fondo di Previdenza Complementare previsto per tutti i dipendenti nella misura attuale del 3% della retribuzione annua lorda;
- altri fringe benefits, limitati a quelli derivanti da accordi collettivi e a quelli derivanti da consolidata erogazione alla generalità del personale quali buoni pasto, pagamento premi polizze sanitarie, polizze infortuni, convenzioni su condizioni applicate al personale.

6.5. FORME DI RETRIBUZIONE PARTICOLARI

Golden parachutes

Con riferimento alle clausole contrattuali in forza delle quali l'azienda, in caso di recesso anticipato dal rapporto di lavoro, si impegna a corrispondere un compenso predeterminato, ulteriore rispetto alle spettanze di fine rapporto, si precisa che le stesse sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi di lungo termine della banca e soggette ad adeguati limiti quantitativi.

Ai fini di quanto sopra, posto che il patto di non concorrenza rientra tra i cd. "golden parachutes", come individuati dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/13 con la relativa disciplina applicabile, si precisa che, nel caso di specie, tale patto di durata quinquennale imposto all'Amministratore Delegato non prevede alcuna specifica remunerazione.

Incentivi all'esodo

Ove ne ricorrano i presupposti, la Banca può disciplinare incentivi all'esodo, purché adottati in conformità alle Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia. In particolare, qualora la Banca intenda applicare incentivi all'esodo nei confronti del personale più rilevante, dovrà rispettare le regole previste dal Punto 5 del paragrafo 2.1 delle Disposizioni di Vigilanza, in merito al collegamento alle performance realizzate e ai rischi assunti nonché alla previsione di clausole di claw-back, malus e "differimento".

Non si applicano dette regole, invece, agli incentivi all'esodo connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, riconosciuti al personale non rilevante, quando rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

6.6. COMPETENZE DELIBERATIVE

Ferma restando la competenza dell'Assemblea per la generale politica retributiva, i singoli provvedimenti retributivi nei confronti del Personale sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, salvo l'esercizio da parte di quest'ultimo di poteri direttamente delegatigli.

7. COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

La Banca si avvale di altre figure non legate da rapporto di lavoro subordinato, e per le quali si stabilisce una retribuzione fissa in funzione della professionalità e competenza. Non è stata contrattata alcuna retribuzione di natura variabile.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

8. POLITICHE DI REMUNERAZIONE

8.1. INFORMATIVA EX POST

Stante la sopravvenuta sostanziale inapplicabilità del precedente documento sulle Politiche di Remunerazione deliberato nel 2014, e ciò in ragione della gestione

commissariale (ottobre 2015 - gennaio 2017) e della successiva radicale riorganizzazione della Banca (ad oggi non completata), si è determinata la limitazione del dover riferire all'Assemblea soltanto quanto posto in essere dal Consiglio di Amministrazione, senza poter dar conto di eventuali ulteriori interventi resi possibili dalla disciplina di criteri e principi fissati dalla medesima Assemblea.

Tale condizione, peraltro, nella particolare fase aziendale non si è tradotta in una evenienza negativa per la banca; tant'è che senza confliggere con le Disposizioni di Vigilanza ed i criteri di sana e prudente gestione, è stato definito un accordo con le Organizzazioni sindacali per assicurare misure restaurative a favore del Personale per i trasferimenti resi necessari dalla decisione, sottoposta alla deliberazione assembleare, di trasferire la Sede Legale e gli Uffici della Direzione Generale a Milano.

In particolare, nell'ambito del cennato accordo sono stati previsti:

- un'agevolazione a parziale copertura degli oneri di locazione dell'alloggio (pari a 500,00 euro mensili) e un voucher viaggi (pari a 150,00 euro mensili) rientranti in un programma di welfare aziendale, entrambi per un periodo di 36 mesi;

- n. 12 mensilità in caso di mancata accettazione del trasferimento presso la sede di lavoro di Milano

Ciò premesso, per l'informativa ex post le disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione prevedono che all'Assemblea ordinaria venga assicurata altresì una adeguata informativa sui compensi e trattamenti economici che il Consiglio ha erogato, sentito il parere del Collegio Sindacale, ed ai sensi dell'art. 2389 c.c., per la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente e Vice Presidente. L'informativa deve altresì riguardare il trattamento economico riconosciuto al Personale ritenuto "Rilevante".

Sul tema si richiama quanto rappresentato nella Relazione al Bilancio, facendo presente che quanto attuato e deliberato dal Consiglio di amministrazione è stato ritenuto conforme ai principi della normativa dalla Federazione delle Banche di Credito Cooperativo del Lazio Umbria Sardegna soggetto cui è stata esternalizzata la funzione di Compliance.

Più in particolare, si evidenzia che, nell'esercizio 2017, le retribuzioni corrisposte al personale appartenenti alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono state determinate in conformità alle previsioni del CCNL.

Il Consiglio di amministrazione ha deliberato il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sulla base dei principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza; si conferma che tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo consegnati ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e proporzionati all'attività svolta.

Per quanto riguarda la polizza di responsabilità civile degli Organi di Amministrazione e Controllo, la stessa ha scadenza il 5 maggio del 2018; il premio annuo è pari ad Euro 27.261,75 per una copertura a sinistro/annuo pari ad Euro 10 Mln.

In conclusione, nel soggiungere come il valore aggregato delle retribuzioni nelle componenti fisse e variabili riferite agli amministratori e dirigenti trovi adeguata informativa nella nota integrativa al bilancio, si riportano di seguito, nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali e in attuazione del principio di proporzionalità, i dati relativi alle politiche attuate nel 2017:

RUOLO	RETRIBUZIONE FISSA	% RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE VARIABILE	% RETRIBUZIONE VARIABILE
AMMINISTRATORE DELEGATO	Euro 300.000 Euro 100 gettone di presenza			
AMMINISTRATORE INDIPENDENTE	Euro 35.000 Euro 100 per gettone di presenza			
MEMBRI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Euro 100 per gettone di presenza			
COLL. SINDACALE: PRESIDENTE SINDACI EFFETTIVI	Euro 35.000 Euro 50.000 Euro 100 gettone di presenza			
RESPONSABILI DI CONTROLLO: ANTIRICLAGGIO RISK MANAGER	Euro 47.000 Euro 50.000	100%		
DIRIGENTI	Euro 74.000	100%		
QUADRI DIRETTIVI AREE PROFESSIONALI	Euro 550.000 Euro 636.000	100%	Euro 38.000	3%