

GIOTTO SIM S.p.A.

REGOLAMENTO DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

PREMESSA

Dal 29 gennaio 2014, in seguito a comunicato congiunto di Banca d'Italia e Consob sono diventati effettivi gli Orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID) ("Guidelines on remuneration policies and practices (MiFID)" emanata da European Securities and Markets Authority ai sensi dell'articolo 16 del regolamento n. 1095/2010/EU).

Il 25 luglio 2012 Banca d'Italia e Consob hanno promulgato le "Modifiche al regolamento congiunto della Banca d'Italia e della Consob del 29 ottobre 2007 per il recepimento della direttiva 2010/76 (CRD 3) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" chiamando le SIM a rispettare, per quanto di loro competenza, la normativa bancaria in merito.

Le Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008, hanno riservato specifica attenzione alle politiche di remunerazione ed incentivazione. Con successiva Nota del 19 febbraio 2009, l'Organo di Vigilanza ha precisato il contenuto dell'informativa da rendere all'Assemblea in ordine ai meccanismi di remunerazione ed incentivazione. Con provvedimento del 28 ottobre 2009, la Banca d'Italia ha illustrato i principi e le linee guida intervenuti anche a livello internazionale in materia cui gli intermediari devono uniformarsi. Con l'approvazione della Direttiva 2010/76CE del 14 dicembre 2010 (CRD 3), è stata definita la normativa primaria di livello comunitario. In attesa della definizione degli interventi del legislatore nazionale (revisione del TUB) la Banca d'Italia ha posto in consultazione il 22 dicembre 2010 le "Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche" (di seguito Provvedimento). Il Provvedimento è stato emanato il 30 marzo 2011 e pubblicato in Gazzetta ufficiale giovedì 7 aprile (GU serie generale nr. 80).

Le citate Disposizioni, si prefiggono l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli stakeholders – a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per l'intermediario e il sistema nel suo complesso.

GIOTTO SIM, come intermediario appartenente alla quarta macro-categoria SREP classificata come intermediario "minore", è chiamata a definire:

- un processo di autovalutazione e identificazione del personale più rilevante la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società;
- il ruolo degli organi (Consiglio di Amministrazione, Assemblea) e delle funzioni aziendali (controllo di conformità, gestione del rischio, revisione interna) nel processo di elaborazione e controllo sulle politiche e prassi di remunerazione;
- le restrizioni poste sui compensi dei soggetti che svolgono funzioni di controllo per evitare situazioni di conflitto di interessi;
- il bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione;
- i sistemi di correzione ex-ante ed ex-post volti ad assicurare il collegamento dei compensi variabili con i rischi e i livelli di capitale dell'intermediario;
- i meccanismi antielusivi (es. divieto di strategie di copertura personale);
- le informazioni, sia di carattere qualitativo che quantitativo, da rendere al pubblico sulle politiche e prassi di remunerazione adottate dalla Società.

PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione ed incentivazione di GIOTTO SIM si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario, emanate dalla Banca d'Italia, nonché ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi di GIOTTO SIM, 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 interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo.

GIOTTO SIM ha proceduto ad un'analisi delle disposizioni recate dal Provvedimento e a una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità ivi richiamato.

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa di GIOTTO SIM - del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali questa risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito, GIOTTO SIM non persegue attività speculative e adotta un modello di business che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione dell'appartenenza alla quarta macro-categoria SREP, costituendo, quindi, ai fini delle Disposizioni, "intermediario minore" che, come tale, può avvalersi della deroga prevista rispetto a determinati specifici contenuti dispositivi, GIOTTO SIM ha ritenuto di non applicare le Disposizioni per quanto attiene i seguenti paragrafi:

- **5.2.3**, attinente il riconoscimento di una quota sostanziale di retribuzione variabile in azioni o strumenti innovativi e non innovativi di capitale;
- **5.2.4**, inerente il differimento di una quota sostanziale della retribuzione variabile nel tempo, e, conseguentemente;
- **5.2.5** inerente i meccanismi di correzione che operano durante il periodo di differimento (cd. sistemi di malus);
- **5.3, secondo periodo**, attinente il trattenimento per 5 anni e l'assoggettamento a meccanismi di rettifica ex post dei benefici pensionistici discrezionali.

GIOTTO SIM ha inoltre stabilito di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione attribuendo, nelle more della sottoposizione della relativa decisione all'Assemblea e per quanto non già in atto, le relative funzioni al medesimo organo amministrativo.

L'Assemblea, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, e nel rispetto del presente Regolamento:

- approva le politiche di remunerazione e di incentivazione dei singoli ruoli aziendali, sulla base della proposta elaborata dal Consiglio di Amministrazione;
- stabilisce annualmente ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 20 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi e di quelli investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, i Vice Presidenti, l'Amministratore delegato e Amministratori con speciali deleghe, correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità assunte.
- stabilisce la remunerazione dei Sindaci effettivi e del Presidente del Collegio dei Sindaci, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte e tenendo conto dell'eventuale tariffa professionale vigente.

Il Consiglio di Amministrazione, ferme le competenze stabilite dalla legge e nel rispetto del presente Regolamento:

- cura la predisposizione del Regolamento politiche retributive;
- stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e ai Dirigenti, e provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, e nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto collettivo di lavoro per i dirigenti delle società del credito (ABI) del 8.12.2007 e s.m.i. (“Contratto dirigenti”);
- ha facoltà, se previsto nel Regolamento, di stabilire eventuali ulteriori obiettivi individuali in capo a ciascun destinatario al cui raggiungimento sia subordinato un compenso extra;
- provvede all’attuazione e all’amministrazione del regolamento sulle politiche retributive ivi inclusa l’individuazione dei destinatari, la determinazione di eventuali obiettivi individuali, nonché il compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione delle politiche;
- individua, su proposta delle funzioni aziendali interessate, il piano dei compensi;
- stabilisce il compenso da assegnare a ciascun destinatario del piano di compensi nel rispetto di criteri correlati a:
 - la carica ricoperta da ciascun destinatario, la responsabilità e le competenze professionali;
 - il valore strategico del singolo destinatario e della sua capacità di incidere nella creazione di valore per GIOTTO SIM;
- cura la gestione delle modifiche/integrazione al piano dei compensi (ed al relativo Regolamento) che ritiene utili o necessarie per il miglior perseguimento delle finalità dello stesso e sempre che tali modifiche non pregiudichino i diritti nel frattempo attribuiti ai destinatari del piano.
- in seguito all’attuazione delle politiche adottate:
 - è informato in merito al raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente incentivante legata a parametri economici al personale rilevante di GIOTTO SIM;
 - verifica la coerenza del Regolamento politiche retributive approvate dall’Assemblea rispetto alla sana e prudente gestione ed alle strategie di lungo periodo di GIOTTO SIM;
 - valuta ed approva le eventuali proposte di modifica delle politiche di remunerazione e di incentivazione predisposte da sottoporre al vaglio consultivo dell’Assemblea Ordinaria;
 - approva l’informativa per l’Assemblea Ordinaria, relativa all’attuazione delle politiche di remunerazione a favore di tutti i ruoli aziendali.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri, impiegati e operai tenuto conto delle previsioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri, impiegati e gli operai delle società del credito (ABI) del 8 dicembre 2007 (“Contratto nazionale”).
- cura la definizione e attuazione del processo di auto-valutazione del “personale più rilevante”;
- individua e propone i possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, nel rispetto dei criteri indicati dalle best practice e dalle disposizioni di vigilanza (dove applicabili) e tenendo in considerazione le posizioni assunte ed i compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale;
- effettua analisi statistiche sull’evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell’azienda rispetto al mercato di riferimento;
- verifica lo stato di applicazione del Regolamento politiche di remunerazione e incentivazione;
- propone modifiche delle politiche retributive a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
- verifica l’impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle politiche retributive sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell’applicazione delle nuove politiche.

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti di GIOTTO SIM trova ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni di controllo previste dalle norme alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

In particolare, l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate deve essere soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle funzioni di controllo previste dalle norme, ciascuna secondo le rispettive competenze, e almeno:

- il Controllo di conformità, deve effettuare un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio per assicurare che il sistema premiante aziendale sia tempestivamente e pienamente adeguato alle disposizioni di riferimento, al codice etico e agli standard di condotta applicabili, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali;
- la Revisione interna deve verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea;
- l'Organismo di vigilanza per quanto di sua competenza.

Le Funzioni di controllo interno devono riferire sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività di controllo delle funzioni tiene conto dei compiti di verifica citati.

Il sistema di remunerazione non prevede incentivazioni variabili di alcun tipo agli amministratori. Prevede incentivazioni variabili contrattualmente stabilite in favore del personale dipendente. E' facoltà del Consiglio di Amministrazione deliberare, entro un tetto massimo di spesa, la concessione a favore del personale dipendente di incentivi variabili entro limiti massimi in proporzione alla retribuzione annua lorda distinti per categoria.

Successivamente all'erogazione di ciascuna componente di incentivazione maturata, è previsto un periodo di 2 anni durante i quali è possibile per GIOTTO SIM rientrare in possesso della componente di incentivazione già erogata.

I criteri generali della politica di remunerazione siano accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

Il sistema di remunerazione prevede altresì che:

- la cessazione dal servizio del personale per iniziativa dell'azienda possa avvenire attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale che, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi a eventuali vertenze, possono prevedere il riconoscimento di una incentivazione all'esodo anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare....);
- per taluni dipendenti delle diverse categorie professionali distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile, unitamente a quanto previsto normativamente, possa essere prevista la corresponsione di un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso.

L'importo erogato a fronte di queste ultime due fattispecie dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore a tre annualità di retribuzione lorda del dipendente o amministratore stesso.

CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE PER IL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Il sistema incentivante di GIOTTO SIM è determinato sulla base delle seguenti caratteristiche:

1. obiettivi di performance e determinazione del plafond;
2. assegnazione premi individuali;
3. entità massima dei bonus annuali;
4. allineamento al rischio ex post;
5. regole di malus;
6. modalità di pagamento.

1) Obiettivi di performance e determinazione del plafond

I sistemi incentivanti per il personale più rilevante sono deliberati dal Consiglio di amministrazione nel rispetto dei principi e dei valori aziendali e sono allineati agli obiettivi ed alle strategie di GIOTTO SIM. Gli indicatori proposti per misurare la performance coprono i seguenti ambiti:

- redditività;
- rapporto rischio/rendimento;
- solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti;
- obiettivi qualitativi.

In particolare gli indicatori di cd. "allineamento al rischio" assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al sistema premiante (risk alignment ex ante) sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti (risk alignment ex post).

In particolare, l'accesso al plafond (bonus pool) si attiva:

- al raggiungimento di un utile netto annuo di bilancio almeno pari o superiore ad euro uno
- in assenza di reclami da parte dei clienti
- in presenza di turnover annuale della clientela inferiore al 10%.

Tali regole, in linea con quanto definito dalle disposizioni di vigilanza, garantiscono la simmetria del bonus pool con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate performance rischio-rendimento.

Il meccanismo proposto consente di contrarre sensibilmente fino ad azzerarsi il bonus pool in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, applicando una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi e di immediata valutazione.

2) Assegnazione premi individuali

La partecipazione del singolo soggetto ai premi avviene sulla base della prestazione individuale, misurata sulla base delle cd. "Schede KPI" (key performance indicator) definite dal Consiglio di Amministrazione.

Le Schede KPI sono costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio ex ante coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo.

Nello specifico gli obiettivi sono coerenti con l'area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli e articolati su tre aree:

- redditività (ivi incluse l'assenza di sanzioni e il contenimento dei costi rispetto al budget);
- rischio e processi;

- obiettivi qualitativi.

Pertanto, una volta superati i cancelli stabiliti e definita l'entità del bonus pool disponibile, l'ammontare del premio individuale è determinata dal Consiglio di Amministrazione in base a:

- risultato della prestazione individuale ("Scheda KPI");
- complessità gestionale del ruolo ricoperto;
- curriculum personale e andamento storico della performance.

3) Entità massima del bonus annuale

È stata definita l'entità massima del bonus individuale del personale più rilevante nella misura del 40% della retribuzione annua lorda.

Per le funzioni di controllo esternalizzate non sono previsti bonus.

4) Allineamento al rischio ex-post

Per il personale più rilevante sono previsti anche adeguati meccanismi di allineamento al rischio ex-post. In caso di bonus maggiori del 25% della retribuzione annua lorda, una quota del premio sarà soggetta a pagamento differito per un periodo di tempo comunque non superiore ai 6 mesi.

5) Regole di malus

Le singole quote differite già assegnate, saranno:

- non erogate, ovvero ridotte in misura superiore al 20% in caso di:
 - nascita di perdite legate a reclami da clienti;
 - sanzioni emesse da organismi di vigilanza

6) Sistemi di recupero (claw-back)

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

Tale possibilità è prevista nei seguenti casi:

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

CRITERI DI DETERMINAZIONE DELLA COMPONENTE DI INCENTIVAZIONE PER IL DIRETTORE GENERALE

Il sistema incentivante di GIOTTO SIM per il Direttore Generale è determinato sulla base delle seguenti caratteristiche:

1. obiettivi di performance e determinazione del plafond;
2. assegnazione premi individuali;
3. entità massima dei bonus annuali;
4. allineamento al rischio ex post;
5. regole di malus;
6. modalità di pagamento.

1) Obiettivi di performance e determinazione del plafond

I sistemi incentivanti per il Direttore Generale sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto dei principi e dei valori aziendali e sono allineati agli obiettivi ed alle strategie di GIOTTO SIM. Gli indicatori proposti per misurare la performance coprono i seguenti ambiti:

- redditività;
- rapporto rischio/rendimento;
- solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti;
- obiettivi qualitativi.

In particolare gli indicatori di cd. "allineamento al rischio" assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al sistema premiante (risk alignment ex ante) sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti (risk alignment ex post).

In particolare, l'accesso al plafond (bonus pool) si attiva:

- al raggiungimento di un utile netto annuo di bilancio almeno pari o superiore ad euro uno
- in assenza di reclami da parte dei clienti

Tali regole, in linea con quanto definito dalle disposizioni di vigilanza, garantiscono la simmetria del bonus pool con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate performance rischio-rendimento.

Il meccanismo proposto consente di contrarre sensibilmente fino ad azzerarsi il bonus pool in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, applicando una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi e di immediata valutazione.

2) Assegnazione premio individuale

La partecipazione del Direttore Generale ai premi avviene sulla base della prestazione individuale, misurata sulla base delle cd. "Schede KPI" (key performance indicator) definite dal Consiglio di Amministrazione.

Le Schede KPI sono costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio ex ante coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo.

Nello specifico gli obiettivi sono coerenti con l'area di responsabilità ed il livello decisionale del singolo e articolati su tre aree:

- redditività rischio e processi;
- obiettivi qualitativi.

3) Entità massima del bonus annuale

È stata definita l'entità massima del bonus individuale del Direttore Generale nella misura del 75% della retribuzione annua lorda.

4) Allineamento al rischio ex-post

Per il Direttore Generale sono previsti anche adeguati meccanismi di allineamento al rischio ex-post. In caso di bonus maggiori del 25% della retribuzione annua lorda, una quota del premio, stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sarà soggetta a pagamento differito per un periodo di tempo comunque non superiore ai 6 mesi.

5) Regole di malus

Le singole quote differite già assegnate, saranno:

- non erogate, ovvero ridotte in misura superiore al 20% in caso di:
 - nascita di perdite legate a reclami da clienti;
 - sanzioni emesse da organismi di vigilanza

6) Sistemi di recupero (claw-back)

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

Tale possibilità è prevista nei seguenti casi:

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

IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE”

In applicazione del paragrafo 3.2 delle Disposizioni, GIOTTO SIM ha condotto un’autovalutazione finalizzata ad identificare la “categoria del personale più rilevante”, sulla cui base ha individuato i seguenti soggetti:

A) Organi Sociali

A.1) Amministratori

Gli Amministratori:

- sono destinatari di una remunerazione fissa annuale deliberata annualmente dall’Assemblea sia per gli Amministratori non esecutivi che per quelli investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, i Vice Presidenti, l’Amministratore delegato e Amministratori con speciali deleghe;
- non sono destinatari di alcun gettone di presenza o componente variabile o collegata ai risultati aziendali.
- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare l’amministratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere:
 - il comodato d’uso di un’automobile, concessa a taluni Amministratori, i quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali di GIOTTO SIM;
 - il comodato d’uso di un telefono cellulare, concesso a taluni Amministratori, i quali, per la tipologia di mansioni ricoperte, necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali di GIOTTO SIM.

Ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24 e dal Provvedimento di Banca d’Italia del 13 marzo 2012, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell’ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

L’Assemblea può deliberare di stipulare una polizza vita per tutti o alcuni Amministratori, laddove vengano ad essi attribuite specifiche deleghe.

A.2) Sindaci

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall’Assemblea;
- non sono destinatari di alcun gettone di presenza o componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

Ai sensi di quanto previsto dallo IAS 24 e dal Provvedimento di Banca d’Italia del 13 marzo 2012, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella sezione 5 della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell’ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B) Personale dipendente

B.1) Direttore Generale

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la nomina e la determinazione delle attribuzioni. Tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e

capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del "Contratto dirigenti".

In particolare, l'intero trattamento economico contrattualmente applicato al Direttore Generale è il risultato di una componente fissa e di una variabile - cioè correlata a risultati aziendali o individuali, ad iniziative premianti o incentivanti. Tale trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio quale componente fissa;
- stipendio quale componente variabile determinata dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto dei principi di cui al punto "Criteri di determinazione della componente di incentivazione per il Direttore Generale"
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere:
 - il comodato d'uso di un'automobile, concessa a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali di GIOTTO SIM;
 - il comodato d'uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte, necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali di GIOTTO SIM.

E' concessa facoltà al Consiglio di amministrazione di prevedere per il solo Direttore generale ovvero anche per altri dirigenti la stipula di una polizza sulla vita.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare vengono stipulate una polizza rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia e una polizza infortuni cumulativa (rischio professionale ed extra-professionale).

E' concessa facoltà al Consiglio di amministrazione di riconoscere al Direttore generale una gratificazione di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali. Il sistema di incentivi adottato da GIOTTO SIM per il Direttore generale e gli altri eventuali dirigenti è definito ed illustrato nel presente documento.

Infine, al Direttore Generale compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal "Contratto dirigenti".

GIOTTO SIM, ai sensi di quanto precisato in premessa, assicura una prudente calibrazione della retribuzione del Direttore Generale al fine di non limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

B.2) Altri dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto ai Dirigenti, escluso il Direttore Generale, è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni. Tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti

aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del "Contratto dirigenti".

In particolare, l'intero trattamento economico contrattualmente applicato ai Dirigenti è di carattere fisso e invariabile - cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti. Tale trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere:
 - il comodato d'uso di un'automobile, concessa a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali di GIOTTO SIM;
 - il comodato d'uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte, necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali di GIOTTO SIM.

E' concessa facoltà al Consiglio di amministrazione di prevedere per i dirigenti la stipula di una polizza sulla vita.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare vengono stipulate una polizza rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia e una polizza infortuni cumulativa (rischio professionale ed extra-professionale).

E' concessa facoltà al Consiglio di amministrazione di riconoscere ai dirigenti una gratificazione di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali. Il sistema di incentivi adottato da GIOTTO SIM per i dirigenti è definito ed illustrato nel presente documento.

Infine, ai dirigenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal "Contratto dirigenti".

GIOTTO SIM, ai sensi di quanto precisato in premessa, assicura una prudente calibrazione della retribuzione dei dirigenti, al fine di non limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

B.3) Quadri

I quadri rientrano nel novero del personale più rilevante laddove ricoprono l'incarico di Responsabile di uno o più servizi d'investimento autorizzati dalla Consob.

Le retribuzioni corrisposte al personale di GIOTTO SIM appartenente alla categoria dei quadri sono determinate sulla base delle previsioni del "Contratto nazionale". In particolare, il trattamento economico contrattualmente applicato ai quadri è fisso e invariabile - cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative premianti o incentivanti - e si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;

- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere:
 - buoni pasto di importo pari a quanto stabilito dal CCNL e norme vigenti;
 - il comodato d'uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali di GIOTTO SIM.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare viene stipulata una polizza rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia.

E' concessa facoltà al Consiglio di amministrazione di riconoscere ai quadri una gratificazione di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali. Il sistema di incentivi adottato da GIOTTO SIM per i quadri è definito ed illustrato nel presente documento.

Infine, ai quadri compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal "Contratto nazionale".

GIOTTO SIM, ai sensi di quanto precisato in premessa, assicura una corretta calibrazione della retribuzione dei quadri, al fine di non limitare la sua capacità di mantenere (o raggiungere) un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

B.4) Responsabili delle funzioni di controllo interno

Funzioni di controllo sono:

- Controllo di conformità
- Antiriciclaggio
- Organismo di vigilanza 231
- Revisione interna
- Gestione del rischio

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'eventuale inquadramento contrattuale qualora fossero dipendenti di GIOTTO SIM, la retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto. GIOTTO SIM non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti al predetto personale e, anche qualora la funzione fosse esternalizzata, la loro retribuzione è fissa ed invariabile.

Non è prevista alcuna remunerazione per i referenti interni delle funzioni esternalizzate.

C) Private bankers e promotori finanziari

Le retribuzioni corrisposte ai private bankers e promotori finanziari di GIOTTO SIM sono determinate, a seconda dei casi, sulla base delle previsioni del "Contratto nazionale", del "Contratto dirigenti" o di contratti non di lavoro dipendente. In particolare, il trattamento economico applicato è composto da una componente fissa a cui il Consiglio di Amministrazione può associare

una componente correlata a risultati aziendali o individuali, ad iniziative premianti o incentivanti - e si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali quali eventuali emolumenti ad personam riconosciuti al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità ovvero in occasione del conferimento di particolari incarichi a carattere continuativo;
- benefit: forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il lavoratore e a riconoscere una particolare prestazione. I benefit possono comprendere:
 - buoni pasto di importo pari a quanto stabilito dal CCNL e norme vigenti;
 - il comodato d'uso di un'automobile, concessa a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni, possono avere la necessità di spostarsi anche al di fuori dei locali istituzionali di GIOTTO SIM;
 - il comodato d'uso di un telefono cellulare, concesso a talune figure professionali aziendali, le quali, per la tipologia di mansioni ricoperte necessitano di una continua reperibilità anche al di fuori dei locali istituzionali di GIOTTO SIM.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, può disporre in favore dei dipendenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale. In particolare viene stipulata una polizza rimborso spese sanitarie da infortunio e malattia.

E' concessa facoltà al Consiglio di amministrazione di riconoscere anche ai private bankers e promotori finanziari una gratificazione di carattere variabile, correlata a risultati aziendali o individuali. Il sistema di incentivi adottato da GIOTTO SIM per i private bankers e promotori finanziari è definito ed illustrato nel presente documento.

Infine, ai dipendenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal "Contratto nazionale".

GIOTTO SIM, ai sensi di quanto precisato in premessa, assicura una corretta calibrazione della retribuzione degli altri dipendenti, al fine di non limitare la sua capacità di mantenere (o raggiungere) un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia.

D) Collaborazioni e incarichi professionali

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

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 parametrati alle tariffe professionali, laddove applicabili.

Con riferimento ai lavoratori a progetto e a quelli non iscritti in appositi albi, si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Restano comunque esclusi meccanismi di incentivazione rivolti ai predetti collaboratori e professionisti, la cui retribuzione è fissa ed invariabile.