



Politica di remunerazione e incentivazione 2019

Factorcoop S.p.A.

Versione	1/2019
Data approvazione CdA	18/04/2019

INTRODUZIONE	1
SEZIONE 1. QUADRO NORMATIVO	2
SEZIONE 2. IL MODELLO DI BUSINESS.....	3
SEZIONE 3. GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	3
SEZIONE 4. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	4
SEZIONE 5. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	5
5.1 Il Consiglio di Amministrazione	5
5.2 Il Collegio Sindacale	5
5.3 I ruoli apicali (Direttore Generale)	5
5.4 Responsabili funzioni di controllo.....	6
5.5 Personale dipendente.....	7
5.5.1 Retribuzione fissa.....	7
5.5.2 Remunerazione variabile annuale	7
5.6 Benefits	9
5.7 Trattamenti di fine rapporto e/o cessazione della carica	10
SEZIONE 6. INFORMATIVA QUALI-QUANTITATIVA EX-POST 2018.....	10

INTRODUZIONE

In considerazione delle recenti evoluzioni normative che hanno caratterizzato il contesto di riferimento e che hanno comportato la trasformazione di Factorcoop S.p.A. (di seguito anche «Factorcoop») in Intermediario Unico, e tenuto conto degli impatti sul sistema organizzativo e di controllo che comporta l'iscrizione al nuovo «albo unico» degli intermediari finanziari al fine di instaurare un "regime di vigilanza prudenziale equivalente a quello delle banche", pur modulandone e declinandole l'applicazione secondo un requisito di "proporzionalità", Factorcoop ha predisposto la sua politica di remunerazione per il 2019.

Sulla base dell'attuale Contratto Integrativo Aziendale che regola l'erogazione dei premi ai dipendenti e dei requisiti normativi vigenti, di seguito è descritta la politica di remunerazione e incentivazione di Factorcoop per l'anno 2019 e l'informativa in merito all'applicazione della politica nell'anno 2018, conformemente alle previsioni regolamentari in materia.

Si da' evidenza del fatto che sono in corso trattative per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, pertanto il presente documento fa riferimento all'integrativo attualmente vigente. Qualora in corso d'anno venga effettuato il rinnovo del contratto si provvederà ad una riedizione aggiornata del documento.

SEZIONE 1. QUADRO NORMATIVO

A partire dall'emanazione del Decreto Legislativo del 13 Agosto 2010 n. 141, che ha rivisitato completamente la normativa relativa agli Intermediari Finanziari del Titolo V del Tub, l'autorità di vigilanza si è posta l'obiettivo di ridefinire le regole di settore declinandole in modo da renderle omogenee rispetto alla normativa prudenziale applicata alle banche.

Il menzionato Decreto Legislativo ha riformulato l'art. 106 del Tub, secondo il comma primo del quale "L'esercizio nei confronti del pubblico dell'attività di concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma è riservato agli intermediari finanziari autorizzati, iscritti in un apposito albo tenuto dalla Società d'Italia".

Attraverso questo nuovo corpus normativo, di cui la Circolare 288 del 3 aprile 2015 "Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari", che ridefinisce la riserva di attività ed introduce controlli e requisiti più stringenti in capo agli intermediari affinché possano svolgere l'attività creditizia, l'obiettivo che il legislatore ha voluto raggiungere è quello di garantire maggiore stabilità al sistema finanziario nel suo complesso e maggiore tutela alla clientela finale. Il perseguimento del fine prefissato è stato raggiunto ricorrendo all'emanazione di una normativa che prevede la realizzazione per gli intermediari finanziari di un regime di vigilanza caratterizzato da requisiti prudenziali comparabili per robustezza a quelli delle banche, come modificati dal 1° gennaio 2014, dalla Direttiva 2013/36/CE (CRDIV) e dal Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR)¹. L'estensione agli intermediari finanziari della regolamentazione bancaria presenta importanti benefici. Infatti, da un lato, contribuisce a rafforzare la sana e prudente gestione degli intermediari e la stabilità del settore finanziario nel suo complesso; dall'altro, la normativa comunitaria consente di applicare il trattamento prudenziale previsto per le esposizioni verso le banche e imprese di investimento alle esposizioni verso gli intermediari finanziari che: a) siano autorizzati ad operare e siano vigilati dalla medesima Autorità di vigilanza che autorizza le banche; b) siano sottoposti a requisiti prudenziali comparabili per robustezza a quelli applicati alle banche e alle imprese di investimento², pur modulandone e declinandole l'applicazione secondo un requisito di "proporzionalità", in virtù del quale i cosiddetti intermediari minori (quelli con attivo fino a 250 milioni) potranno godere di alcune "semplificazioni" sia di ordine organizzativo (accorpamento di talune funzioni di controllo) sia in ordine ad alcuni requisiti specifici di capitale e di valutazione dei rischi, almeno per un periodo transitorio che va dall'entrata in vigore delle disposizioni fino al 31 Dicembre 2017.

Il presente documento di politica di remunerazione ed incentivazione è redatto, perseguendo l'obiettivo di instaurare un regime di vigilanza prudenziale equivalente a quello delle banche previsto dalla Circolare 288³ e delle fonti normative di riferimento della stessa Circolare 288, in relazione alle disposizioni previste per gli istituti di minori dimensioni e complessità.

¹ Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e che abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE e Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012.

² Di conseguenza, l'impianto della disciplina prudenziale degli intermediari finanziari tiene conto delle scelte regolamentari adottate in ambito internazionale e nazionale per quanto attiene la disciplina bancaria e delle imprese di investimento. Vengono in rilievo a tale proposito: lo "Schema internazionale di regolamentazione per le banche (emanato nel dicembre 2010 ed aggiornato nel giugno 2011)" del Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria; la CRD IV e il CRR; le norme di recepimento della regolamentazione internazionale basate sulle disposizioni del Testo Unico Bancario (TUB); la Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 7° agg.to.

³ Circolare 288 del 3 aprile 2015 - Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari – 2° aggiornamento del 27 settembre 2016.

SEZIONE 2. IL MODELLO DI BUSINESS

Factorcoop S.p.A. è una società fondata nel 1983 che svolge in ambito creditizio, l'attività di:

- *concessione di finanziamenti* tramite la tecnica finanziaria del factoring sia pro-solvendo che pro-soluto nei confronti dei soggetti che operano sul mercato come fornitori delle Cooperative, dei Consorzi e delle Società aderenti a Coop Italia, nei confronti della Pubblica Amministrazione e di altri nominativi di gradimento della Società;

La Società, divenuta istituto di pagamento nel 2011, presta anche l'attività di *gestione dei servizi di pagamento*. Tale attività consiste nell'esecuzione di ordini di pagamento quali trasferimento fondi.

SEZIONE 3. GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Il modello di governance retributiva mira ad assicurare la corretta gestione dell'iter di formulazione della politica di remunerazione e incentivazione - nel rispetto della normativa e con il coinvolgimento delle adeguate professionalità - e la completa supervisione delle prassi retributive da parte delle funzioni di controllo e degli organi sociali. In particolare la definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione si estrinseca in un iter che prevede il coinvolgimento dei seguenti soggetti e relative responsabilità:

- Il Consiglio di Amministrazione, in aggiunta ai compiti/funzioni attribuiti dalle leggi e dallo Statuto societario come indicato dal Regolamento Interno, ha la responsabilità di adottare e riesaminare con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- La Funzione di controllo di conformità (compliance), ferme restando le responsabilità per l'espletamento dei compiti previsti da normative specifiche (ad es., le discipline in materia di trasparenza delle operazioni e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti), altre aree di intervento della funzione di conformità alle norme sono:
 - la verifica della coerenza del sistema premiante aziendale (in particolare retribuzione e incentivazione del personale) con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili all'intermediario;
 - la consulenza e assistenza nei confronti degli organi aziendali dell'intermediario in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità nonché la collaborazione nell'attività di formazione del personale sulle disposizioni applicabili alle attività svolte, al fine di diffondere una cultura aziendale improntata ai principi di onestà, correttezza e rispetto dello spirito e della lettera delle norme;
- La Funzione di Risk Management verifica l'allineamento del sistema incentivante alla sana e prudente gestione del rischio; supporta, inoltre, la Direzione Generale nella validazione dei risultati in linea con i parametri di sostenibilità, liquidità e rischio definiti;
- Il Direttore Generale, in veste anche di responsabile delle risorse umane, ha il compito di definire la politica di remunerazione ed incentivazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e di supportare il Consiglio di Amministrazione nella divulgazione interna ed esterna della politica e nell'adeguata implementazione delle politiche e dei sistemi di incentivazione definiti, proponendo i criteri

per la definizione della remunerazione fissa di tutto il personale, ad eccezione del personale più rilevante di competenza del Consiglio di Amministrazione e verificando in base alle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni per l'erogazione dei compensi.

SEZIONE 4. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Nel cogliere l'obiettivo della Circolare 288, di instaurare un "regime di vigilanza prudenziale equivalente a quello delle banche", e in riferimento alle fonti normative previste dalla stessa circolare (Circolare 285 VII agg.to), si è proceduto all'autovalutazione del proprio personale più rilevante, applicando i criteri quali-quantitativi previsti dagli standard tecnici ABE del Regolamento Delegato (UE) 604/2014.

La Direzione Generale ha attivato e gestito il processo di autovalutazione del personale più rilevante svoltosi con la partecipazione delle funzioni aziendali competenti, al fine di informare e prevedere il coinvolgimento dei diversi punti di vista nel processo e verificare l'impatto di ciascun ruolo sui rischi della società. In particolare, l'autovalutazione è stata condotta con il supporto della Funzione Risk Management la cui partecipazione è stata finalizzata alla corretta applicazione dei criteri ABE per l'individuazione del personale in grado di assumere rischi rilevanti per la società.

L'autovalutazione ha previsto:

- una valutazione qualitativa volta a identificare le posizioni più rilevanti in virtù dell'importanza dei singoli ruoli, delle deleghe definite in capo al Regolamento Interno, delle responsabilità assunte e della possibilità di impattare in modo rilevante sulla rischiosità della società;
- una valutazione quantitativa basata sull'analisi delle componenti retributive.

L'analisi effettuata ha delineato un perimetro composto da 14 risorse "risk takers" di cui 12 appartenenti al Consiglio di Amministrazione. In via sintetica, la Società ha individuato i seguenti soggetti:

- Il Consiglio di Amministrazione nella funzione di gestione e supervisione strategica;
- L'Alta Dirigenza intesa come Direttore Generale;
- Il Responsabile della funzione Risk Management;
- Per quanto riguarda i Responsabili delle altre funzioni di controllo, la funzione di Compliance e Antiriciclaggio è affiancata nello svolgimento delle attività operative da una Società esterna con la formula contrattuale del co-sourcing. Pertanto, nei suddetti ambiti, il CdA di Factorcoop ha previsto specifica delega operativa in carico ad un consigliere. La Funzione di Internal Audit è stata affidata in outsourcing ad un'altra Società esterna.

Non è stato identificato altro personale rilevante rispetto ai criteri quantitativi, previsti dalle Norme tecniche di regolamentazione – RTS - dell'EBA, poiché nessun altro soggetto, ha la possibilità di assumere autonomamente rischi materiali per Factorcoop, non avendo deleghe specifiche in tal senso.

Alle eventuali nuove figure rientranti nel perimetro del personale più rilevante verranno applicate le stesse disposizioni previste nella presente politica per il personale più rilevante o, in ogni caso, in linea con le previsioni normative.

SEZIONE 5. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La politica è stata definita nel rispetto delle regole e della normativa (interna ed esterna) ed è orientata alla promozione della correttezza nel rapporto con la clientela e i principi etici alla base della società.

La società verifica, attraverso le funzioni preposte, che non siano messi in atto possibili aggiramenti delle disposizioni normative utilizzando veicoli, strumenti o modalità elusivi degli obiettivi della disciplina.

5.1 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nessun membro del Consiglio di Amministrazione è destinatario di un sistema di incentivazione monetario. L'emolumento ad essi conferito non è quindi collegato ad alcun risultato economico conseguito da Factorcoop ed è rappresentato esclusivamente da una componente fissa volta a ricompensare le responsabilità della carica e all'impegno richiesto per svolgere le attività assegnate.

L'Assemblea degli Azionisti ha deliberato un emolumento fisso annuo per il Presidente e i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Sono inoltre previsti gettoni di presenza per ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione.

L'ammontare del compenso per il Presidente, maggiore di quello previsto per gli altri consiglieri, non è superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

Infine, è previsto il rimborso a piè di lista delle spese sostenute per la carica.

5.2 IL COLLEGIO SINDACALE

I membri del Collegio Sindacale sono destinatari di un compenso fisso annuo e non beneficiano di un piano di remunerazione variabile. L'emolumento è valido per l'intero periodo di durata del loro mandato ed è determinato al momento della nomina dall'Assemblea dei Soci.

Sono inoltre previsti gettoni di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione.

I membri del Collegio Sindacale non sono destinatari di piani benefit da parte di Factorcoop.

5.3 I RUOLI APICALI (DIRETTORE GENERALE)

La struttura retributiva e le caratteristiche del sistema di incentivazione del Direttore Generale sono definite con l'obiettivo di supportare lo sviluppo del team a partire dal vertice.

La politica remunerativa è strutturata sui seguenti elementi:

- remunerazione fissa: è composta dalla remunerazione annua lorda deliberata dal Consiglio di Amministrazione;
- remunerazione variabile: è la componente legata direttamente alle performance annuali assegnate e valutate dal Consiglio di Amministrazione, soggetta alla verifica di sostenibilità del piano, agli entry gate e alle clausole di claw back, come previste per il personale dipendente (vedasi paragrafo 5.5.2), e al differimento di 1 anno del 30% dell'ammontare del premio assegnato, nel caso di importi superiori a

15.000€, assoggettato alle condizioni di malus. In particolare la corresponsione e la quantificazione del premio variabile sono soggette alla valutazione prevalentemente qualitativa del Consiglio di Amministrazione relativa ai compiti assegnati al ruolo (es. attuazione delle strategie, andamento della Società, realizzazione di progetti speciali) ed al contributo professionale espresso.

- L'incidenza del premio è pari al massimo il 12% della componente fissa e rientra nel limite del rapporto 1:1 tra componente fissa e componente variabile

Clausole di Malus

Ciascuna quota differita è soggetta a un meccanismo di correzione ex post - cosiddetta "malus condition" - secondo il quale il relativo importo riconosciuto potrà essere decurtato in relazione al grado di conseguimento, nell'esercizio a cui la quota differita fa riferimento, di specifici obiettivi.

Le clausole di malus prevedono il superamento, in ciascun anno di differimento, contemporaneamente, di:

- Utile netto maggiore di zero;
- CET1 ratio non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore;

Le quote up-front e le quote differite sono erogate se, alla data, è ancora in essere il rapporto di lavoro. Il premio, inoltre, può essere ridotto fino all'azzeramento in caso di accertamento entro la sua erogazione, per ciascun destinatario, della presenza di una contestazione o comunicazione ricevuta dagli organi e/o dalle funzioni aziendali competenti e/o dall'autorità di vigilanza che rilevi lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza, all'osservanza della normativa di settore e della normativa interna aziendale la cui valutazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

5.4 RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO

La remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo, strutturata in:

- Remunerazione fissa: la determinazione degli incrementi retributivi dei responsabili delle funzioni controllo è una responsabilità del Consiglio di Amministrazione al fine di non comprometterne l'indipendenza dei loro ruoli;
- Remunerazione variabile: qualora presente è la componente legata direttamente alle performance annuali assegnate e valutate dal Consiglio di Amministrazione e non collegate ad indicatori economici della società, soggetta alla verifica di sostenibilità del piano, agli entry gate e alle clausole di claw back, come previste per il personale dipendente (vedasi paragrafo 5.5.2), e al differimento di 1 anno del 20% dell'ammontare del premio assegnato, nel caso di importi superiori a 15.000€, assoggettato alle condizioni di malus. In particolare la corresponsione e la quantificazione del premio variabile sono soggette alla valutazione prevalentemente qualitativa del Consiglio di Amministrazione relativa ai compiti assegnati a queste funzioni ed al contributo professionale espresso dal singolo dipendente (a titolo esemplificativo, completamento del piano delle attività svolte, all'efficacia e all'efficienza dei controlli, puntualità e completezza dell'informativa fornita, supporto consulenziale fornito alle strutture interne della Società).
- L'incidenza del premio, riconosciuto solo per le chi ricopre funzioni di controllo da dipendente e in relazione ai livelli di performance aziendale e individuale rientra nel limite del 33% del rapporto tra componente fissa e componente variabile.

Clausole di Malus

Ciascuna quota differita è soggetta a un meccanismo di correzione ex post - cosiddetta “malus condition” - secondo il quale il relativo importo riconosciuto potrà essere decurtato in relazione al grado di conseguimento, nell’esercizio a cui la quota differita fa riferimento, di specifici obiettivi.

Le clausole di malus prevedono il superamento, in ciascun anno di differimento, di un CET1 ratio non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore.

Le quote up-front e le quote differite sono erogate se, alla data, è ancora in essere il rapporto di lavoro. Il premio, inoltre, può essere ridotto fino all’azzeramento in caso di accertamento entro la sua erogazione, per ciascun destinatario, della presenza di una contestazione o comunicazione ricevuta dagli organi e/o dalle funzioni aziendali competenti e/o dall’autorità di vigilanza che rilevi lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza, all’osservanza della normativa di settore e della normativa interna aziendale la cui valutazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

5.5 PERSONALE DIPENDENTE

5.5.1 Retribuzione fissa

La remunerazione fissa è la componente retributiva, adeguata rispetto ai livelli di mercato, fondamentale per ricompensare le responsabilità del ruolo, l’esperienza richiesta al titolare per essere efficace nel proprio lavoro e sostenere la performance continuativa e premiare il potenziale manageriale.

Gli adeguamenti della componente fissa si basano sulla valorizzazione dell’esperienza professionale e sulle competenze dell’individuo ma anche sull’analisi delle responsabilità del ruolo.

Per il restante personale dipendente e per i collaboratori in struttura, gli adeguamenti della componente fissa sono determinati dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale.

Nell’ambito dell’ammontare complessivo di remunerazione fissa, definita sulla base dell’esperienza professionale, delle competenze dell’individuo e delle responsabilità del ruolo, è possibile prevedere un bilanciamento tra la componente monetaria e l’attribuzione di beni in natura.

5.5.2 Remunerazione variabile annuale

La remunerazione variabile è la componente che consente il collegamento tra i risultati individuali dell’intermediario e l’erogazione dell’incentivo al titolare.

Rientra nella componente variabile il Premio Aziendale, che opera secondo le previsioni di cui all’art. 43 del CCNL 8.12.2007 per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali. I criteri di determinazione e le modalità di erogazione del premio sono definite dal Contratto Integrativo Aziendale il quale prevede la sua erogazione salvo che il bilancio sia in perdita o nel caso in cui la sua erogazione comporti una perdita. In quest’ultimo caso il suo ammontare sarà proporzionalmente ridotto sino al pareggio di bilancio.

Il premio variabile si compone di una quota base il cui importo può subire modifiche in relazione all’andamento di alcuni indicatori espressivi della performance aziendale.

La quota base di riferimento per la determinazione del Premio aziendale è pari a 2.100,00 € per il terzo livello della 3^a Area Professionale. La quota base viene ripartita tra gli indicatori secondo la seguente tabella:

- produttività⁴ : 40% 840,00 euro;
- efficienza⁵: 30% 630,00 euro;
- redditività⁶ : 30% 630,00 euro.

Le variazioni percentuali (positive o negative) negli indicatori del bilancio consuntivo dell'esercizio di riferimento (2019) rispetto a quello dell'anno precedente (2018), purché superiori al 3%, determinano una corrispondente variazione della quota base il cui valore non potrà comunque scendere sotto il minimo di 900 € in caso di variazioni prevalentemente negative, e salire oltre il massimo di 3.000 € nel caso contrario, sempre con riferimento al terzo livello della 3^a Area Professionale.

Al fine di individuare la quota base relativa agli altri livelli/Aree professionali occorre riparametrare i valori secondo la scala prevista dal CCNL di riferimento.

È inoltre previsto che il Premio Aziendale venga maggiorato individualmente secondo il giudizio professionale di sintesi sulla performance del lavoratore. Tale giudizio viene formulato sulla base di una scheda, predisposta dal Direttore Generale, contenente l'assegnazione degli obiettivi. La valutazione è articolata su tre aree:

- Area dei risultati attesi;
- Area dei comportamenti e delle competenze;
- Area dei contributi a progetti e alle attività.

Per ciascuna area vengono definiti obiettivi, di carattere prevalentemente qualitativo, in termini di attività da compiere o aspettative legate alle competenze, all'impegno ed alle capacità attese. A ciascun obiettivo viene assegnato un peso a seconda dell'importanza che viene attribuita allo stesso.

Nella successiva fase di valutazione, Il Direttore Generale, autonomamente per quanto riguarda il giudizio sull'operato dei responsabili di area, o sentiti i responsabili, qualora si tratti dei loro sottoposti, esprime una valutazione sul raggiungimento dei singoli obiettivi. Tale valutazione è articolata sulla base della seguente scala di valori:

- 1 nel caso di valutazione "*insufficiente*"; ne consegue la non erogazione del premio;
- 2 nel caso di valutazione "*sufficiente*"; è prevista l'erogazione dell'importo base;
- 3 nel caso di valutazione "*buono*"; ne consegue una maggiorazione del 15% dell'importo base;
- 4 nel caso di valutazione "*eccellente*"; ne consegue una maggiorazione del 30% dell'importo base.

Le valutazioni attribuite, ponderate sulla base dei pesi assegnati a ciascun obiettivo, concorrono alla determinazione del punteggio per le singole aree. La media dei punteggi di area, ponderata con i pesi attribuiti alle singole aree, determina il punteggio finale attribuito alla prestazione lavorativa di ciascun dipendente sulla base del quale viene stabilita la corresponsione del premio e calcolata l'eventuale maggiorazione dello stesso.

⁴ Indicatore di produttività: (margine di intermediazione/numero medio annuo dei dipendenti);

⁵ Indicatore di efficienza: (totale spese amministrative/margine di intermediazione) * 100;

⁶ Indicatore di redditività: (utile dell'esercizio/patrimonio) * 100;

La consegna della scheda con l'assegnazione degli obiettivi per l'anno in corso, di norma, avviene entro i primi tre mesi dell'anno contestualmente alla consegna al dipendente della scheda di valutazione riferita all'anno precedente.

La scheda di assegnazione degli obiettivi per l'anno corrente e quella di valutazione, riferita all'anno trascorso, viene condivisa dal Direttore Generale con il singolo dipendente, il quale può eventualmente esprimere per iscritto un parere in merito alla valutazione ricevuta. Una copia della scheda di valutazione viene firmata dal dipendente per accettazione, mentre un'altra copia della stessa viene consegnata al Responsabile dell'Area Amministrazione e Finanza per il calcolo del premio.

La remunerazione variabile è soggetta ai seguenti entry gate:

- Utile netto maggiore di zero (ad eccezione delle funzioni di controllo per le quali la non presenza di indicatori reddituali è necessaria al fine di non inficiare l'indipendenza di tali funzioni);
- Common Equity Tier 1 (CET1) non inferiore al limite definito dalla normativa o indicato dal regolatore;

Gli obiettivi e la valutazione delle performance dei dipendenti delle funzioni di controllo non dev'essere collegata ai risultati reddituali della società al fine di assicurare ulteriormente l'indipendenza nello svolgimento del proprio ruolo.

L'incidenza del premio in relazione ai livelli di performance aziendale e individuale rientra nel limite del rapporto 1:1 tra componente fissa e componente variabile per tutto il personale ad eccezione delle funzioni di controllo, il cui rapporto è fissato al 33%.

L'erogazione del premio è prevista per il 30 giugno dell'anno successivo al periodo di valutazione.

Clausole di Claw back

Il claw-back è la clausola contrattuale che prevede la possibilità di chiedere la restituzione dei compensi erogati e l'azzeramento delle quote differite ancora da erogare al verificarsi delle condizioni di seguito dettagliate.

Perderanno il diritto al premio ancora da ricevere e saranno chiamati a restituire il valore netto di quanto già ricevuto, tutti coloro per cui, entro 5 anni dalla data di erogazione della quota up-front o differita:

- si accertino comportamenti da cui sia derivata una perdita significativa per la società. Per perdita significativa si intende una perdita a partire da 10.000 €.
- ci sia violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 26 del TUB in merito ai Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- ci sia violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della società e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e ss del TUB);
- ci sia violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società;
- ci sia la non sussistenza dei requisiti alla base dell'erogazione.

5.6 BENEFITS

Il pacchetto retributivo di Factorcoop può prevedere l'accesso a diversi benefit aziendali, finalizzati a rendere il pacchetto retributivo competitivo sul mercato esterno nel rispetto della normativa fiscale e previdenziale.

I destinatari delle politiche di benefit sono la Direzione Generale, i responsabili di Area e i dipendenti dell'Area Commerciale, a cui sono riconosciuti alcuni benefit come le auto e il telefono aziendale.

5.7 TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO E/O CESSAZIONE DELLA CARICA

In linea generale non sono previsti compensi aggiuntivi né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Non sono considerati compensi aggiuntivi:

- i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo come ad es. a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;
- gli importi determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quali l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (come ad es. a titolo di indennità supplementare, risarcimento dei danni, retribuzioni perse, ecc.).

In casi di risoluzione del rapporto di lavoro su iniziativa e/o interesse della Società, sotto forma unilaterale o consensuale, possono essere previsti compensi aggiuntivi, obiettivamente motivati, volti a sostenere provvisoriamente il reddito oppure versati a titolo di incentivo all'esodo per l'accompagnamento alla pensione o nell'ipotesi di pensione anticipata o ancora corrisposti al fine di evitare l'alea del giudizio.

L'importo dei compensi aggiuntivi viene definito nella misura massima delle 24 mensilità di retribuzione fissa ed è determinato in coerenza con la disciplina sui licenziamenti prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

I criteri per la definizione di tali compensi sono fondati sul principio della loro correlazione alla performance realizzata nel tempo e ai rischi assunti dalla persona e dalla società.

I compensi aggiuntivi sono soggetti ai meccanismi di pagamento secondo gli stessi schemi previsti per la corresponsione della retribuzione variabile, incluso le clausole di malus per il personale più rilevante nell'ambito del differimento e le clausole di claw-back per tutto il personale, che ne prevedono la riduzione/revoca nel caso in cui emergano comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società, non conosciuti al momento della stipula dell'accordo di cessazione.

In circostanze eccezionali, dettate dal perseguimento dell'interesse aziendale, che rendessero necessari scostamenti dai criteri di determinazione e dalle modalità di erogazione dei compensi aggiuntivi sopra enunciati, il processo interno dovrà prevedere il coinvolgimento delle funzioni competenti alla valutazione degli impatti di rischio, conformità e adeguatezza, e dovrà essere sottoposto alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Non sono previsti compensi aggiuntivi nel caso di risoluzione del rapporto per dimissioni volontarie.

SEZIONE 6. INFORMATIVA QUALI-QUANTITATIVA EX-POST 2018

Nel corso 2016 è avvenuta la trasformazione di Factorcoop S.p.A. (di seguito anche «Factorcoop») in Intermediario Unico, con l'autorizzazione all'iscrizione al nuovo «albo unico» degli intermediari finanziari. Detta trasformazione ha comportato l'avvio di attività volte alla realizzazione di un regime di vigilanza caratterizzato da requisiti prudenziali comparabili per robustezza a quelli delle banche, come modificati dal 1° gennaio 2014, dalla Direttiva 2013/36/CE (CRDIV) e dal Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR)⁷, regolamentando la governance e i controlli interni, compreso la politica di

⁷ Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e che abroga le direttive 2006/48/CE

remunerazione ed incentivazione. Sono attualmente in corso trattative per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale. Tuttavia nell'anno 2018 trova ancora applicazione il sistema premiante previsto e regolamentato dal Contratto Integrativo Aziendale attualmente vigente, i cui valori non superano i limiti del rapporto tra fisso e variabile previsti dalla normativa (1:1 per tutto il personale ad eccezione delle funzioni di controllo, il cui limite è fissato al 33%), sono stati erogati a fronte delle verifiche di sostenibilità economica e non hanno una significatività in termini di differimenti.

Non sono incorsi ulteriori compensi variabili e compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

e 2006/49/CE e Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012.

Si riporta di seguito l'informativa di dettaglio sulle retribuzioni del 2018:

nr risorse	Carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili cash		Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi per attività di consulenza e professionali
				Bonus assegnato anno riferimento	Bonus erogabile/erogato ⁽¹⁾		
12	7 Amministratori esecutivi 5 Amministratori non esecutivi	71.608	4.750				25.000
3	Collegio Sindacale	41.250					
2	altri Risk Taker ⁽²⁾	149.065		16.155	12.702		
25	restante personale ^{(3) (4)}	956.376		74.962	66.541		10.000

⁽¹⁾ **Bonus di competenza dei sistemi premiati maturato nell'anno di riferimento.**

⁽²⁾ **Direttore Generale e Risk Manager**

⁽³⁾ **Indicare numero di risorse con rapporto di lavoro non da dipendente per cui valore colonna I e il relativo ruolo: 1 risorsa esterna quale Presidente dell'Organismo di Vigilanza.**

⁽⁴⁾ **Indicare numero di dipendenti e relative qualifiche: Direttore Area Crediti e restante personale. Include due dipendenti pensionati in corso d'anno**