



Fondazione
Patrimonio
Ca' Granda

REGOLAMENTO

POLITICA DI REMUNERAZIONE

E INCENTIVAZIONE



1. Premessa

La Politica di remunerazione e incentivazione (di seguito la “Politica di remunerazione”) è uno strumento fondamentale per la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, in quanto persegue lo scopo di: attrarre, trattenere e motivare personale qualificato; coniugare competitività retributiva e sostenibilità economica dei costi, mediante il corretto riferimento al mercato; allineare gli interessi individuali con quelli aziendali, attraverso un premio di risultato legato obiettivi condivisi e incentivanti.

2. Scopo

Scopo della Politica di remunerazione è quello di stabilire:

- i soggetti responsabili;
- le finalità e i principi generali;
- i criteri generali nella definizione della remunerazione fissa e del premio di risultato;
- la remunerazione della Cariche Sociali.

3. Soggetti responsabili

I soggetti responsabili della Politica di remunerazione sono:

- il Consiglio di amministrazione che approva la Politica di remunerazione, stabilendo la remunerazione delle Cariche Sociali;
- il Direttore generale che propone al Consiglio la Politica di remunerazione e ne verifica l'applicazione, esclusa la remunerazione degli Cariche Sociali.

4. Finalità e principi generali

Le finalità e i principi generali adottati nella Politica di remunerazione sono:

- attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso della professionalità necessaria per perseguire efficacemente gli obiettivi aziendali;
- verificare la coerenza dell'offerta retributiva interna con il mercato, al fine di garantire sia il contenimento dei costi che la competitività retributiva;
- assicurare la coerenza tra livello retributivo e complessità della posizione organizzativa, con lo scopo di offrire un sistema di remunerazione internamente equo;
- allineare gli obiettivi degli individui con quelli della Fondazione, consolidando il legame tra risultati e premio.

5. Criteri generali nella definizione della retribuzione fissa

La retribuzione fissa viene assegnata dal Direttore generale in fase inserimento del personale, tenendo in considerazione: la fascia retributiva della relativa posizione organizzativa, l'esperienza professionale del candidato e il budget previsionale del personale per l'esercizio in corso.

Il livello retributivo di ciascuna posizione organizzativa è definito in base:

- al grado di complessità della funzione, definito in base a responsabilità e competenze richieste;
- al valore di mercato per posizioni analoghe, rilevato attraverso studi di settore, analisi retributive affidate a società specializzate e procedure interne di selezione del personale.



Nel corso del rapporto di lavoro, il Direttore generale può intervenire per mantenere la retribuzione fissa in linea con le responsabilità assunte e la qualità della prestazione dimostrata, agendo all'interno delle fasce retributive approvate dal Consiglio di amministrazione, tenuto conto della valutazione del Responsabile dell'ufficio del dipendente interessato.

Quanto sopra riguarda la definizione del trattamento fisso complessivo del lavoratore, anche eventualmente in aggiunta alla retribuzione dovuta sulla base dell'inquadramento contrattuale del medesimo secondo il contratto collettivo applicabile, fermo restando dunque il pieno rispetto dei trattamenti minimi dovuti, anche in relazione alle modalità di svolgimento del lavoro, sulla base della disciplina di tale contratto collettivo.

6. Criteri generali nella definizione del premio di risultato

Il valore del premio di risultato è calcolato come percentuale della retribuzione fissa - da un minimo del 10% a un massimo del 20% tenuto conto del ruolo ricoperto - e verrà riconosciuto in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il Consiglio di amministrazione stabilisce gli obiettivi del Direttore Generale che a sua volta li definisce per tutti i dipendenti. Gli obiettivi devono essere:

- specifici; misurabili; raggiungibili; rilevanti;
- discussi e condivisi preliminarmente con l'individuo;
- comunicati formalmente.

L'ammontare effettivo del premio è proporzionalmente correlato al livello di raggiungimento del risultato d'esercizio con le seguenti limitazioni:

- in caso di risultato superiore al 135% del valore atteso, la ponderazione cessa;
- in caso di risultato inferiore al 75% del valore atteso, la ponderazione cessa e nessun bonus verrà riconosciuto, a prescindere dai risultati individuali.

Ai fini del predetto calcolo, il risultato d'esercizio dovrà essere considerato al netto delle variazioni dovute alla ponderazione di cui sopra.

L'erogazione del premio è condizionata alla permanenza del lavoratore alle dipendenze della Fondazione per tutto il periodo di valutazione.

L'erogazione del premio è altresì condizionato al fatto che nel periodo oggetto di valutazione il lavoratore non si sia reso responsabile di gravi inadempimenti degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro o di gravi violazioni del Codice etico e comportamentale o del Modello organizzativo ex D. Lgs. 231/2001. Qualora tali condotte siano accertate successivamente all'erogazione del bonus, il lavoratore sarà tenuto alla restituzione delle somme percepite.

In relazione a operazioni eccezionali e non pianificate, i cui effetti hanno avuto un impatto significativo sui risultati economici aziendali, il Consiglio di Amministrazione può attribuire un premio discrezionale al dipendente o ai dipendenti interessati.



Il premio di risultato può essere riconosciuto dalla Fondazione in misure di welfare, mediante l'adozione di un Piano Welfare da formalizzare con regolamento, da erogarsi in beni e servizi come da articoli 51 e 100 del TUIR - Testo Unico delle Imposte sui Redditi.

7. Remunerazione delle Cariche Sociali

La carica di Presidente, membro del Consiglio di amministrazione e membro del Collegio dei partecipanti è gratuita, ai sensi dell'art. 10 dello Statuto.

La carica di membro del Comitato tecnico-scientifico è gratuita, ai sensi dell'art. 18 dello Statuto.

La carica di Revisore unico prevede un emolumento fisso di € 7.500 oltre i.v.a. e c.p.a. determinato dal Fondatore, cui compete la nomina ai sensi dell'art. 19 dello Statuto.

La carica di Organismo di vigilanza prevede un emolumento fisso di € 7.500 oltre i.v.a. e c.p.a..

La carica di Direttore generale prevede una retribuzione annua lorda fissa pari a € 30.000 e un premio di risultato pari al 20%, da applicarsi ai sensi del precedente art. 6.