

# POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

BANCA DEL VALDARNO  
CREDITO COOPERATIVO  
ANNO 2020

<b>SEZIONE 1 – POLITICA RETRIBUTIVA PER IL 2020</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Il quadro normativo di riferimento</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Obiettivi delle Politiche e principi generali</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Governance delle politiche retributive</b> .....	<b>6</b>
3.1. Assemblea dei Soci .....	6
3.2. Consiglio di Amministrazione.....	6
3.3. Funzioni Aziendali di Controllo e altre Funzioni coinvolte.....	7
<b>4. Identificazione del personale più rilevante (MRTs)</b> .....	<b>8</b>
4.1. Governance del processo di identificazione del Personale più rilevante .....	8
4.2. Modalità di valutazione .....	8
4.3. Esiti processo di individuazione.....	9
4.4. Procedura di esclusione .....	9
<b>5. Sistema di remunerazione degli Organi Aziendali</b> .....	<b>11</b>
5.1. Consiglio di Amministrazione.....	11
5.2. Collegio Sindacale.....	12
5.3. Compensi degli Organi Aziendali.....	12
<b>6. Sistema di remunerazione del personale dipendente</b> .....	<b>13</b>
6.1. Struttura della Remunerazione .....	13
6.1.1. Componenti fisse della remunerazione.....	13
6.1.2. Componenti variabili della remunerazione .....	13
6.1.3. Welfare aziendale .....	14
6.2. Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione.....	14
6.3. La remunerazione variabile incentivante di breve termine.....	14
6.3.1. La definizione del Bonus Pool.....	16
6.3.2. Condizioni di accesso e meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool.....	16
6.3.3. Remunerazione variabile incentivante per il Personale più rilevante (MRTs).....	18
6.3.4. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle reti commerciali .....	19
6.3.5. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle FAC .....	20
6.4. Altre forme di remunerazione variabile .....	20
6.5. I compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza .....	21
<b>7. Sistema di remunerazione per particolari categorie di soggetti</b> .....	<b>24</b>
<b>8. Malus e claw back</b> .....	<b>26</b>
<b>9. Strategie di copertura personali</b> .....	<b>27</b>
<b>SEZIONE 2 – RESOCONTO APPLICAZIONE POLITICHE 2019</b> .....	<b>28</b>

## PREMESSA

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca del Valdarno Credito Cooperativo (di seguito “Banca”, “BCC” o “Banca Affiliata”) redatte ai sensi di quanto previsto dalle vigenti “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” della Banca d’Italia<sup>1</sup> (di seguito anche le “Disposizioni di Vigilanza”).

Le Politiche di remunerazione e incentivazione (di seguito anche le “Politiche”) sono formulate in coerenza con le Politiche del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea definite dalla Capogruppo Iccrea Banca<sup>2</sup> (di seguito anche le “Politiche del Gruppo”). Gli indirizzi della Capogruppo sono stati redatti tenendo in considerazione il carattere cooperativo del Gruppo e le finalità mutualistiche delle Banche Affiliate e con l’obiettivo di perseguire un’applicazione unitaria della normativa di riferimento, in coerenza con il principio di proporzionalità, oltreché di assicurare il rispetto dei requisiti minimi applicabili.

Nel documento vengono illustrati, inoltre, gli esiti e le fasi principali del processo di individuazione del Personale più rilevante (di seguito anche “MRTs”) condotto dalla Banca a livello individuale tenendo in considerazione le linee guida in materia definite dalla Capogruppo.

La Sezione II del documento, infine, fornisce una informativa dettagliata in relazione all’applicazione delle Politiche per l’esercizio 2019 ai sensi dell’art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1 e degli Obblighi di informativa di cui alle Disposizioni di Vigilanza.

Le Politiche di remunerazione e incentivazione sono approvate dall’Assemblea ordinaria della Banca su proposta del Consiglio di Amministrazione, previa valutazione della Funzione di Compliance (accentrata in Capogruppo).

---

<sup>1</sup> Circolare n.285/2013 - 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018.

<sup>2</sup> La Capogruppo è chiamata a redigere le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo ai sensi di quanto previsto dalle “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”, dalle “Disposizioni in materia di Gruppi Bancari Cooperativi” nonché dal Contratto di Coesione stipulato tra Iccrea Banca e le Banche Affiliate e dal Regolamento del Gruppo Iccrea.

## SEZIONE 1 – POLITICA RETRIBUTIVA PER IL 2020

### 1. Il quadro normativo di riferimento

Le remunerazioni e i sistemi di incentivazione negli ultimi anni sono stati trattati con crescente attenzione sia dagli organismi internazionali<sup>3</sup> che dai regolatori nazionali. In particolare, a partire dal 2008, le Autorità competenti hanno mostrato una sempre maggiore sensibilità alle remunerazioni del personale, con particolare riferimento alla componente variabile del Personale più rilevante, al fine di garantire coerenza tra l'assetto retributivo e i livelli di patrimonializzazione, di liquidità, i profili di rischio e gli obiettivi di medio/lungo periodo delle Aziende.

Ciò ha comportato, nel tempo, una copiosa serie di interventi normativi, tra i quali si segnalano:

- Banca d'Italia, Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di cui al Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (25° aggiornamento del 23 ottobre 2018).
- Regolamento Delegato (UE) della Commissione del 4 marzo 2014 n. 604 che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente<sup>4</sup>.
- Banca d'Italia, Provvedimento di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari" del 29 luglio 2009 e successive modifiche, che nella Sezione XI, articolo 2-quater disciplina le politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita.
- Banca d'Italia e Consob – giugno 2013 – Attuazione degli orientamenti dell'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID).
- Orientamenti EBA/2015/22 su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013.
- Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF (5 dicembre 2019)<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> *Financial Stability Board*, European Banking Authority, Commissione Europea, Parlamento Europeo, *European Security and Markets Authority*.

<sup>4</sup> A tale proposito, si segnala che EBA, in data 19 dicembre 2019, ha posto in consultazione (conclusa in data 19 Febbraio 2020) una bozza di Regolamento volto a modificare alcuni criteri qualitativi e quantitativi di identificazione di tale personale.

<sup>5</sup> Con riferimento al settore del risparmio gestito, le disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB in materia di remunerazioni – aggiornate in data 27 aprile 2017 per recepire nell'ordinamento italiano le norme sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione contenute nella Direttiva comunitaria 2014/91/UE (c.d. "Direttiva UCITS V") sono confluite, da dicembre 2019, nel Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF.

## 2. Obiettivi delle Politiche e principi generali

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca, in coerenza con le Politiche del Gruppo, si propongono di garantire il migliore allineamento tra gli interessi degli azionisti, del management della Banca e di tutti gli stakeholders, mediante la corretta correlazione tra risultati conseguiti e sostenibilità.

Le Politiche rappresentano infatti una importante leva gestionale nei confronti degli amministratori, del management e di tutti coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, favorendo il governo della Banca, la competitività, l'attrattività e il mantenimento di professionalità adeguate alle esigenze della stessa.

È inoltre scopo delle politiche retributive della Banca garantire un'adeguata remunerazione a fronte di una performance durevole, che permetta, al contempo, di valorizzare il personale, riconoscere il contributo individuale al raggiungimento dei risultati e disincentivare condotte non improntate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di rispetto delle norme o che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative.

Le Politiche definiscono le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca con l'obiettivo di favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione.

In particolare, le Politiche, coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo e le finalità mutualistiche delle Banche di Credito Cooperativo, sono definite con l'obiettivo di:

- favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione;
- garantire la coerenza con i valori del credito cooperativo, una cultura aziendale improntata ad un forte radicamento sul territorio, il complessivo assetto di governo societario e di controlli interni del Gruppo;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela e assicurare la riduzione di possibili conflitti di interesse;
- garantire il costante equilibrio tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
- prevedere una graduazione delle regole per l'accesso alla remunerazione variabile in funzione della classificazione di rischio di ciascuna Banca Affiliata (posizionamento nel modello EWS);
- garantire l'adozione di meccanismi di correzione al rischio ex ante ed ex post (malus e claw back) anche al fine di penalizzare eventuali comportamenti scorretti o fraudolenti da parte del personale nei confronti della clientela, della Banca e/o del Gruppo;
- prevedere, soprattutto per il personale della rete commerciale interna ed esterna, obiettivi sia di natura quantitativa che qualitativa al fine di garantire la correttezza nelle relazioni con la clientela, il contenimento dei rischi legali e reputazionali nonché la tutela e fidelizzazione della clientela.

Le Politiche del Gruppo sono state declinate dalla Banca tenendo in considerazione i propri profili dimensionali e di complessità operativa nonché il modello giuridico e di business e i conseguenti livelli di rischio a cui può essere esposta. La Banca, infatti, considerata la propria natura cooperativa e mutualistica non persegue attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

La Banca è classificata tra le "Banche di minori dimensioni o complessità operativa" ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in quanto presenta un attivo di bilancio inferiore ai 3,5 miliardi di euro. La Banca, pertanto, in conformità con le deroghe previste dalla normativa di riferimento e in coerenza con le indicazioni della Capogruppo, non applica le seguenti regole definite dalle Disposizioni di Vigilanza:

- Sezione III, par. 2.1, punto 3, relative al bilanciamento della componente variabile in cash e strumenti finanziari;

- Sezione III, par. 2.1, punto 4, relative al differimento di una quota della componente variabile per il Personale più rilevante per un congruo periodo di tempo, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti mediante l'applicazione di percentuali e periodi inferiori rispetto a quelli indicati dalla normativa, al fine di tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca. Rimane, in questi casi, fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual;
- Sezione III, par. 2.2.1, relative alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali (diversamente articolati a seconda che l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga prima o dopo la maturazione del diritto di pensionamento).

### 3. Governance delle politiche retributive

Il processo di adozione e controllo delle Politiche di remunerazione e incentivazione mira a pervenire a sistemi in linea con gli indirizzi e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati di performance opportunamente corretti per tenere conto dei rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari per fronteggiare le iniziative intraprese e, in ogni caso, tali da non creare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi.

I criteri generali delle Politiche di remunerazione e incentivazione sono accessibili a tutto il personale a cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. I criteri su cui si basano le valutazioni delle performance sono chiari e predeterminati e il processo decisionale è adeguatamente documentato e reso trasparente a ciascun soggetto interessato.

Nel presente paragrafo viene descritta la governance delle Politiche di remunerazione e incentivazione all'interno della Banca. In particolare, vengono rappresentate le principali responsabilità in capo ai diversi organi e funzioni aziendali in relazione alla definizione, revisione e monitoraggio delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

Gli organi e le funzioni aziendali coinvolte nella governance delle politiche retributive operano nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo.

#### 3.1. Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati e approva le Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca, nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo.

Approva, inoltre, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

#### 3.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- riesamina e propone all'Assemblea, con periodicità almeno annuale, la politica in materia di remunerazione ed incentivazione della Banca;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per determinate categorie di soggetti in conformità con quanto previsto dalla normativa esterna e dalle linee guida della Capogruppo;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni e siano

idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, la responsabilità finale in ordine al processo di identificazione degli MRTs a livello individuale e alle rispettive politiche. In particolare, nel rispetto delle linee guida fornite dalla Capogruppo, è responsabile dell'adeguatezza del processo di identificazione, della sua corretta attuazione e della formalizzazione dei relativi esiti; approva, inoltre, gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del Personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Il Consiglio di Amministrazione, infine, garantisce che la politica retributiva sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

### 3.3. Funzioni Aziendali di Controllo e altre Funzioni coinvolte

Il processo di aggiornamento e integrazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione vede coinvolte la Funzione Risorse Umane, con il supporto delle funzioni aziendali competenti (Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione del personale), e le Funzioni Aziendali di Controllo accentrate in Capogruppo (Risk Management, Compliance e Revisione Interna).

Le Funzioni coinvolte, ciascuna per quanto di competenza, mirano a garantire l'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti della Banca e a promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto sostanziale delle norme di riferimento.

In particolare:

- la Funzione **Risorse Umane** supporta gli organi competenti nella definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione in conformità con gli indirizzi forniti dalla Capogruppo e coordina il processo di identificazione del Personale più rilevante;
- la Funzione **Risk Management** concorre, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane, al processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, attraverso la realizzazione e manutenzione dei criteri, delle modalità e degli indicatori relativi al sistema premiante ed incentivante<sup>6</sup>, assicurando la coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Tale Funzione, inoltre, supporta la Funzione Risorse Umane nell'identificazione del Personale più rilevante a livello individuale. Si esprime, infine, sulla corretta attivazione degli indicatori di rischio utilizzati come Condizioni di Accesso (cfr. Paragrafo 6.3.2);
- la Funzione **Compliance** verifica ex ante che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la normativa vigente esprimendo apposito parere formalizzato<sup>7</sup>;
- la Funzione **Internal Audit** verifica ex post, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa di riferimento, rappresentando le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie agli organi competenti per la successiva comunicazione all'Assemblea. La Funzione Internal Audit, inoltre, predispose la relazione sul processo di individuazione del Personale più rilevante e sui suoi risultati, anche in relazione alle eventuali esclusioni richieste, da trasmettere all'Autorità di Vigilanza per l'esclusione del personale dal novero dei MRTs.

---

<sup>6</sup> Anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante/ex post).

<sup>7</sup> Nell'ambito del compito della Funzione di Compliance di verificare che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili, la Funzione Risorse Umane fornisce il proprio supporto assicurando tra l'altro la coerenza tra le Politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione.

## 4. Identificazione del personale più rilevante (MRTs)

In conformità con quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza, occorre procedere, con cadenza almeno annuale, all'identificazione del Personale più rilevante, inteso come le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario.

Per l'identificazione del Personale più rilevante occorre applicare i criteri qualitativi e quantitativi definiti dal Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 (*Regulatory Technical Standards, Criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile* di EBA).

Per quanto concerne il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, la Capogruppo provvede a:

- effettuare il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello individuale (Società del Perimetro Diretto) e a livello consolidato per il Gruppo;
- fornire alle Banche Affiliate linee guida operative volte a declinare a livello individuale i criteri di identificazione del Personale più rilevante in modo coerente all'organizzazione e al profilo di rischio della singola BCC.

La Banca, pertanto, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e delle linee guida fornite dalla Capogruppo, conduce annualmente il processo di autovalutazione volto ad individuare il Personale più rilevante a livello individuale.

La Banca, inoltre, partecipa attivamente al processo di identificazione del Personale più rilevante a livello consolidato per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie. Al riguardo si rileva che la Capogruppo identifica i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio a livello di Gruppo, con riferimento alle sole "unità aziendali rilevanti"<sup>8</sup>, ovvero quelle in cui è stato distribuito capitale interno che rappresenti almeno il 2% del capitale interno del Gruppo.

Ai fini di tale processo, la Banca non è stata considerata un'unità aziendale rilevante e, pertanto, nessun soggetto proveniente dalla stessa è stato identificato tra il Personale più rilevante per il Gruppo.

Le principali informazioni relative al processo di identificazione formano parte integrante delle Politiche di remunerazione e incentivazione, stabilendo in particolare i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del Personale più rilevante, nonché il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

### 4.1. Governance del processo di identificazione del Personale più rilevante

Il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello individuale viene coordinato dalla Funzione Risorse Umane, con il supporto della Funzione Risk Management e delle altre funzioni aziendali competenti (Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione del personale), nel rispetto delle linee guida definite dalla Capogruppo in materia.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca approva la metodologia di identificazione, il perimetro, eventuali deroghe, modifiche, notifiche e/o richieste di esclusioni da sottoporre all'Autorità di Vigilanza. In particolare, al Consiglio di Amministrazione è sottoposta specifica documentazione che riporta i ruoli identificati, al fine di valutarne le relative responsabilità e gli elenchi nominativi dei soggetti titolari dei medesimi incarichi e ruoli.

### 4.2. Modalità di valutazione

Nel rispetto di quanto sopra indicato, i criteri adottati per l'identificazione del Personale più rilevante, con un impatto sostanziale sul profilo di rischio attuale e prospettico sono:

---

<sup>8</sup> Come indicato al Regolamento delegato n. 604/2014, articolo 3, punto 5.



- qualitativi, legati al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale secondo i criteri espressi nell'art. 3 del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014;
- quantitativi, sulla base della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio precedente secondo i criteri espressi nell'art. 4 del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014.

L'analisi viene svolta seguendo un approccio caratterizzato dalla valutazione di alcuni driver (tra cui: posizione organizzativa, poteri delegati e responsabilità conferita alla funzione di appartenenza), per determinare le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo. Tenuto conto dei criteri del Regolamento Delegato UE e dei suddetti driver, gli ambiti di valutazione sono principalmente riconducibili ad aspetti di tipo organizzativo, di rischio e retributivo.

L'appartenenza alla categoria del Personale più rilevante determina l'assoggettamento delle posizioni alle regole di maggior dettaglio definite dalla specifica regolamentazione in materia di remunerazione variabile (cfr. Paragrafo 6.3.3).

#### **4.3. Esiti processo di individuazione**

Gli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati; sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione. In particolare, al Consiglio di Amministrazione viene presentato un documento che illustra i ruoli identificati a fronte di ciascun criterio preso in esame in base al citato Regolamento Delegato e i nominativi dei soggetti titolari dei medesimi ruoli.

Gli esiti del processo sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione evidenziano, inoltre, il numero del personale identificato come più rilevante, il numero dei soggetti identificati per la prima volta e il confronto con gli esiti del processo condotto nell'esercizio precedente.

Il processo condotto nel 2020 ha portato all'identificazione di n. 16 soggetti (rispetto a n. 20 soggetti identificati nel 2019). Il numero di soggetti identificati per la prima volta nel corso del 2020 è pari a n. 1.

Il perimetro del Personale più rilevante risulta così composto:

- Gli Amministratori membri del Comitato Esecutivo (3 soggetti);
- Gli altri Componenti del Consiglio di Amministrazione (n. 4 soggetti);
- Il Direttore Generale;
- Il Vice Direttore Generale, Responsabile dell'Area Mercato;
- Il Responsabile Servizio Gestione Posizioni Rischiose e Legale;
- Il Responsabile del Servizio Finanza;
- Il Responsabile dei Servizi Amministrativi;
- Il Responsabile della Segreteria Generale Gestione Risorse Umane;
- Il Responsabile del Servizio Organizzazione, Comunicazione e Pubbliche Relazioni;
- Il Responsabile del Servizio Crediti;
- Il Responsabile del Supporto Operativo Direzione Generale.

#### **4.4. Procedura di esclusione**

Le Disposizioni di Vigilanza riconoscono la possibilità alle Banche di escludere il personale identificato in applicazione dei criteri quantitativi previsti dal Regolamento delegato UE del 4 marzo 2014, n. 604 qualora le attività professionali svolte dallo stesso non abbiano un impatto significativo sul profilo di rischio.

Al fine di procedere con l'esclusione di tali soggetti dal perimetro del Personale più rilevante, la Funzione Risorse Umane provvede ad effettuare, con il supporto della Funzione Risk Management e delle altre funzioni aziendali competenti (Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione del personale), una accurata analisi per valutare l'effettivo potere di assumere rischi significativi da parte del soggetto interessato.

L'eventuale proposta di esclusione di specifici ruoli/soggetti viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione; inoltre è sottoposta alla procedura stabilita dalla Banca Centrale Europea, che prevede in accompagnamento alla notifica la valutazione da parte dell'Internal Audit sul processo di individuazione e sulle relative risultanze, ivi compresa una valutazione sulle esclusioni.

Delle eventuali esclusioni viene resa informativa all'Assemblea dei Soci, tramite le Politiche di remunerazione e incentivazione.

Si evidenzia che il processo di individuazione del Personale più rilevante condotto per il 2020 non ha portato all'esclusione da tale perimetro di soggetti da notificare o sottoporre all'approvazione dell'Autorità competente.

Sono stati, inoltre, esclusi dal perimetro del personale più rilevante n. 17 soggetti individuati sulla base dei criteri quantitativi disciplinati dall'art. 4 del Regolamento Delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, art. 4.1 c), per i quali l'attività svolta in relazione al ruolo aziendale ricoperto non determina impatti sostanziali sul profilo di rischio della banca.

## 5. Sistema di remunerazione degli Organi Aziendali

Il sistema di remunerazione degli Organi Aziendali<sup>9</sup> si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche<sup>10</sup> e si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata.

I compensi sono commisurati all'attività svolta e all'impegno profuso, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo e tenendo conto, altresì, dell'importanza del ruolo ricoperto e delle relative responsabilità.

### 5.1. Consiglio di Amministrazione

I membri del Consiglio di Amministrazione:

- sono destinatari di un compenso fisso e/o di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni, ovvero, in caso di uso di autovettura propria, del rimborso chilometrico sulla base delle tabelle concordate per il personale dipendente di cui al vigente CCNL;
- non sono destinatari di remunerazione variabile a fronte del raggiungimento di risultati;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", definite dall'Assemblea.

Gli Amministratori che partecipano al Comitato Esecutivo, inoltre, possono essere destinatari di un ulteriore compenso fisso e/o di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Comitato Esecutivo stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

L'Assemblea determina, inoltre, il compenso fisso e/o il gettone di presenza da riconoscere, unitamente al rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento di tali compiti, ai seguenti soggetti:

- l'Amministratore incaricato dal Consiglio con apposita delibera di svolgere compiti specifici e permanenti (es. Amministratore con delega al sistema dei controlli interni, Amministratore membro dell'Organismo di Vigilanza costituito ai sensi del D.lgs. n. 231/2001);
- l'Amministratore nominato dal Consiglio per il presidio delle tematiche relative alle attività di rischio nei confronti dei soggetti collegati previste dalle Disposizioni di vigilanza, e relativo supplente;
- L'Amministratore con particolari incarichi di rappresentanza per conto della Banca presso le società del Movimento, ove nominato dal Consiglio.

Ai sensi dell'art. 2389 c.c. e dell'articolo 39 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale - stabilisce, nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche - e precisamente del Presidente, del Vice presidente, del Consigliere Designato, dei componenti di comitati endoconsiliari costituiti - correlando la remunerazione all'impegno profuso e alla responsabilità attribuite. In relazione alle attività proprie della funzione del Presidente, qualora il Consiglio di Amministrazione ritenga che ne sussistano i presupposti, può essere prevista l'assegnazione allo stesso di un'autovettura aziendale per un miglior espletamento delle attività di competenza.

---

<sup>9</sup> Ai sensi del Regolamento di Gruppo si intende l'insieme costituito dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico e dal Collegio Sindacale/Sindaco Unico.

<sup>10</sup> Circolare n.285/2013 - Capitolo Primo, Titolo IV, Parte Prima.

Con particolare riferimento alla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione, infine, si precisa che la stessa non può superare in nessun caso la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

## 5.2. Collegio Sindacale

I membri del Collegio Sindacale:

- sono destinatari di un compenso fisso e di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo stabilito dall'Assemblea per l'intera durata del loro incarico e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di remunerazione variabile a fronte del raggiungimento di risultati;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", definite dall'Assemblea.

La Banca ha scelto di attribuire il ruolo di Organismo di Vigilanza collegiale (di seguito anche "OdV") ex D.lgs. 231/2001 a soggetti diversi dai membri del Collegio Sindacale. I membri dell'OdV - a garanzia dell'indipendenza e dell'autonomia della funzione e del diligente espletamento dell'incarico - sono destinatari di un compenso fisso stabilito preventivamente dal Consiglio di Amministrazione (o dall'Assemblea nel caso di Amministratori) per tutto il periodo della durata in carica, sulla base delle condizioni di mercato e delle responsabilità assunte. In nessun caso, tali soggetti possono percepire una remunerazione variabile legata ai risultati della banca o dell'Organismo stesso.

## 5.3. Compensi degli Organi Aziendali

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

## 6. Sistema di remunerazione del personale dipendente

Le Politiche di remunerazione e incentivazione per il personale dipendente sono definite, nel rispetto dei principi stabiliti dalle Disposizioni di Vigilanza, con l'obiettivo di attrarre e mantenere nella Banca soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della stessa.

A tale proposito, la Capogruppo ha di recente avviato un progetto volto a sviluppare un "Sistema di Banding", che utilizza la classificazione dei ruoli manageriali quale framework di riferimento per la coerente gestione di tutti i processi collegati alle risorse umane.

In particolare, la metodologia prescelta dalla Capogruppo - gestita con il supporto di una primaria società di consulenza - si fonda su alcuni fattori tra cui competenze tecniche e conoscenze, complessità del processo decisionale, grado di discrezionalità nell'azione amministrativa, sistema di deleghe e impatto sui risultati. Tale metodologia sarà utilizzata per attribuire a ciascuna posizione un peso organizzativo (trasformato poi in punteggio e grade) con l'obiettivo, tra gli altri, di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché i relativi meccanismi di corresponsione, per i diversi cluster individuati.

### 6.1. Struttura della Remunerazione

Il pacchetto retributivo riservato al personale dipendente è strutturato sulla base delle seguenti componenti:

- la remunerazione fissa e i benefit, di norma associati a tale componente della remunerazione;
- la remunerazione variabile;
- il riconoscimento di beni e servizi in welfare aziendale.

#### 6.1.1. Componenti fisse della remunerazione

La componente fissa della remunerazione ha natura stabile e irrevocabile, viene determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Banca e del Gruppo.

Si considerano quali componenti della remunerazione fissa i seguenti elementi:

- **Retribuzione Annu Lorda:** comprende quanto previsto dal Contratto Nazionale, dal Contratto Integrativo Regionale/Locale (CIR), dal Contratto Integrativo Aziendale (CIA) e da eventuali 'ad personam'. Al riguardo, si segnala che il Gruppo si è dotato di adeguati sistemi finalizzati a monitorare il proprio posizionamento di mercato in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre banche, avvalendosi anche della collaborazione di primarie società di consulenza;
- **Benefit:** sono forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il personale e/o a compensarlo di eventuali disagi. Tra i benefit attualmente utilizzati possono rientrare anche la concessione dell'alloggio e dell'autovettura nonché ulteriori forme di retribuzioni in natura, in coerenza con la normativa interna tempo per tempo vigente.

Si intendono ricompresi nella remunerazione fissa anche eventuali trattamenti indennitari per il ruolo ricoperto e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

#### 6.1.2. Componenti variabili della remunerazione

Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance comunque misurata, o da altri parametri, compresi gli eventuali benefici pensionistici discrezionali nonché gli importi pattuiti su base individuale con il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Sono esclusi dalla nozione di

remunerazione variabile il pagamento del trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.

In ogni caso, si intende ricompresa nella remunerazione variabile ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

### 6.1.3. Welfare aziendale

Possono completare il pacchetto retributivo dei dipendenti i sistemi di welfare aziendale/flexible benefit previsti nell'ambito di quanto definito dalla legislazione fiscale e dalla normativa regolamentare applicabile. Tali sistemi consistono nell'offerta di servizi e strumenti di natura non monetaria (ad es. attività formative, percorsi di studio e istruzione, servizi assistenziali) messi a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie.

Possono essere utilizzati a questo fine i premi di produttività e/o risultato conseguenti a contratti integrativi aziendali destinati al welfare. L'obiettivo è quello di accrescere il benessere individuale e familiare dei dipendenti, permettendo di accedere a prestazioni e servizi personalizzabili in base alle loro specifiche esigenze, aumentare la tutela delle prestazioni del welfare pubblico nonché ottenere un miglioramento del potere di acquisto della retribuzione complessiva, grazie alle agevolazioni fiscali e contributive che la legge riconosce.

## 6.2. Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione

La Banca, in conformità con quanto previsto dalla normativa di riferimento e dalle Politiche del Gruppo, mantiene un rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione bilanciato, entro il limite massimo di 1:1 per tutto il personale, ivi compreso il Personale più rilevante, con l'esclusione delle Funzioni Aziendali di Controllo (FAC)<sup>11 12</sup>.

Nella determinazione di tale rapporto sono considerati la remunerazione variabile incentivante di breve termine (Paragrafo 6.3) nonché le altre forme di remunerazione variabile (Paragrafo 6.4) e i pagamenti riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (Paragrafo 6.5), salvo eventuali deroghe previste dal quadro normativo di riferimento.

## 6.3. La remunerazione variabile incentivante di breve termine

La Banca, in conformità con quanto previsto dalle Politiche di Gruppo, ha adottato sistemi di incentivazione variabile di breve termine al fine di stimolare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento prestabiliti coerenti con i piani strategici aziendali e con la politica di rischio, in una prospettiva di sostenibilità della performance nel medio-lungo periodo. Al riguardo, la Banca prevede i seguenti limiti alla remunerazione variabile incentivante di breve termine:

- fino al 35% della Remunerazione Annuale Lorda per il Direttore Generale;
- fino al 30% della Remunerazione Annuale Lorda per altri Dirigenti;
- fino al 25% della Remunerazione Annuale Lorda per Quadri direttivi e aree professionali.

In particolare, la Banca utilizza le seguenti forme di remunerazione variabile incentivante di breve termine:

### A. Sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine (MBO)

---

<sup>11</sup> Per il personale delle FAC il limite previsto dalla normativa è pari a un terzo della remunerazione fissa. Per maggiori dettagli si rinvia a quanto previsto nel Paragrafo 6.3.5 e a quanto disciplinato nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

<sup>12</sup> In linea con quanto disciplinato dalle Disposizioni di Vigilanza, si precisa che la componente variabile della remunerazione del personale della Funzione Risorse Umane deve essere di ammontare contenuto ma non è soggetta alla limitazione di un terzo come invece previsto per il personale della Funzioni Aziendali di Controllo.

Sistema formalizzato di valutazione della performance annuale la cui partecipazione è definita sulla base di criteri di rilevanza organizzativa della posizione a livello di complessità.

Il funzionamento dei sistemi di incentivazione formalizzati prevede la definizione di specifici obiettivi<sup>13</sup> per ciascun destinatario. Tali obiettivi presentano le seguenti caratteristiche:

- sono di natura quantitativa e qualitativa<sup>14</sup>;
- sono legati a parametri di performance della Banca, finanziari e non finanziari;
- sono definiti in coerenza con quanto previsto dai piani strategici e dai budget della Banca.

L'effettiva erogazione della componente variabile della remunerazione legata a sistemi di incentivazione formalizzati viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio individuale e consolidato ed è subordinata al raggiungimento congiunto di due importanti fattori:

- rispetto delle condizioni di accesso a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2;
- raggiungimento degli obiettivi individuali prestabiliti.

Il processo di attribuzione degli obiettivi, per il personale destinatario del sistema MBO, così come la misurazione degli stessi e la loro erogazione è basato su processi formalizzati, supportati da documentazione e/o strumenti informatici, che ne consentano tracciabilità e riscontro.

Qualora il destinatario dei sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine (MBO) rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

## B. Sistemi premiali ex art.18 CCNL

Sistemi premiali destinati, in conformità con quanto previsto dall'articolo 18 del CCNL Dirigenti, al Direttore Generale e ai Dirigenti, in alternativa ai sistemi incentivanti formalizzati di cui al punto precedente.

Tali premi vengono erogati sulla base dei risultati aziendali conseguiti, tenendo in considerazione specifici criteri atti ad assicurare la correlazione dei premi stessi all'effettività/stabilità dei risultati in termini di performance misurate al netto dei rischi, nel rispetto delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Il riconoscimento di tali premi segue processi decisionali opportunamente documentati al fine di garantire una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito.

L'erogazione dei sistemi premiali ex art.18 CCNL è soggetta al rispetto delle condizioni di accesso a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2. Qualora il destinatario di tali sistemi premiali rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

---

<sup>13</sup> Di norma viene utilizzata una scheda di obiettivi che contempla un numero contenuto di indicatori, al fine di focalizzare l'attenzione sugli obiettivi prioritari; ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale. La somma dei punteggi pesati ottenuti corrisponde alla performance conseguita che, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, consente di quantificare l'importo dell'incentivo; quest'ultimo in ogni caso non può superare un livello massimo prefissato.

<sup>14</sup> In relazione al provvedimento di Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra Intermediari e Clienti" si segnala l'introduzione - in ambito reclami - di una valutazione che tenga anche conto delle evidenze derivanti da periodiche indagini di customer satisfaction relative alla qualità delle relazioni con la clientela reclamante. Si segnala, inoltre, che con riguardo al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, i meccanismi di remunerazione e incentivazione eventualmente adottati assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario.



Il premio da erogare in applicazione del sistema premiale ex art. 18 del CCNL dirigenti è determinato sulla base di un multiplo del premio di risultato medio erogato ai Quadri Direttivi di 4° livello ai sensi del CCNL vigente, individuato dal Consiglio di Amministrazione all'interno di un range predefinito in coerenza con la propensione al rischio declinata nell'ambito del RAS aziendale.

Il moltiplicatore è determinato dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei risultati dell'ultimo bilancio d'esercizio approvato e dei relativi scostamenti rispetto agli obiettivi fissati dalla pianificazione temporalmente corrispondente, per un insieme di profili e parametri predeterminati.

### **C. Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (UNA TANTUM)**

Meccanismo di incentivazione previsto per i dipendenti. In particolare, le erogazioni una tantum (UT) possono essere riconosciute a singoli soggetti (o gruppi di soggetti) in un'unica soluzione con l'obiettivo di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (a titolo esemplificativo per premiare l'impegno profuso nello svolgimento di specifiche attività, la partecipazione a progetti rilevanti di impatto strategico, il raggiungimento di performance quali quantitative individuali particolarmente eccellenti, etc.).

Tali erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto e di natura non continuativa. Il loro importo viene stabilito nell'ambito di una quota del Bonus Pool complessivo (cfr. Paragrafo 6.3.1) e viene allocato sulle diverse funzioni/risorse – per il perseguimento di un costante miglioramento – anche in base alle valutazioni delle prestazioni quali/quantitative della singola risorsa effettuate dal superiore gerarchico in coerenza con le eventuali indicazioni fornite dalla Capogruppo. Il riconoscimento di erogazioni discrezionali segue processi decisionali opportunamente documentati al fine di garantire una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito.

L'erogazione della componente UT è soggetta al rispetto delle condizioni di accesso a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2. Essa avviene, di norma, al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato e individuale. Qualora il destinatario della componente UT rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

#### *6.3.1. La definizione del Bonus Pool*

I sistemi di incentivazione sopra descritti sono finanziati mediante uno specifico stanziamento di costo determinato in fase di definizione del budget (c.d. Bonus Pool).

Il Bonus Pool<sup>15</sup> è determinato ex ante tenendo in considerazione differenti elementi, tra i quali:

- i livelli di redditività attesi al netto di elementi straordinari;
- la sostenibilità dell'ammontare allocato, definito in coerenza con gli indicatori di RAS;
- il numero e le caratteristiche dei beneficiari della remunerazione variabile incentivante;
- le analisi di benchmark rispetto al mercato di riferimento esterno;
- il valore del Bonus Pool riferito all'anno precedente.

#### *6.3.2. Condizioni di accesso e meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool*

L'accesso al Bonus Pool per il riconoscimento e l'erogazione della remunerazione variabile incentivante è subordinato al soddisfacimento di condizioni preliminari a livello di Gruppo e a livello di singola Banca (di seguito anche "Cancelli") correlate a indicatori che tengono in considerazione i livelli di patrimonializzazione, liquidità e qualità del credito.

---

<sup>15</sup> Nella definizione del Bonus pool è escluso il premio variabile di risultato definito dalla contrattazione collettiva in quanto tale elemento rientra tra le altre forme di remunerazione variabile come definite nel Paragrafo 6.5.



I Cancelli vengono individuati dalle competenti Funzioni della Capogruppo e sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci della stessa.

La verifica del superamento dei Cancelli viene effettuata in ogni esercizio sulla base dei dati al 31 dicembre dell'anno precedente. Ogni erogazione di remunerazione variabile incentivante, sia *up front* che differita, è vincolata all'apertura di tutti i Cancelli di anno in anno definiti. In sostanza, se anche solo uno dei Cancelli non dovesse aprirsi non possono essere più erogate le componenti variabili di competenza dell'anno di riferimento e non possono essere effettuati pagamenti di componenti differite di anni precedenti, fatta eccezione per le casistiche di deroga descritte nel prosieguo del presente paragrafo.

Si riportano di seguito i Cancelli definiti per l'esercizio 2020:

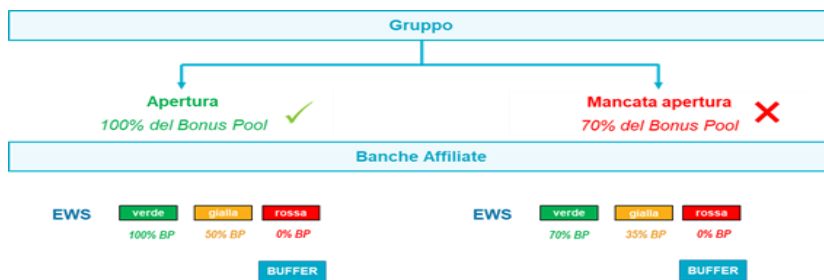
**1) Condizioni di attivazione a livello di Gruppo:**

- a. **Condizione di solidità patrimoniale:** CET 1 ratio  $\geq$  soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo
- b. **Condizione di liquidità:** NSFR  $\geq$  soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo
- c. **Condizione di qualità del credito:** Texas Ratio Netto  $\leq$  soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo

**2) Condizioni di attivazione a livello di Banca Affiliata: Esito del processo di Early Warning System (EWS)<sup>16</sup>.** Tale processo permette di segnalare le Banche che sono in buone, medie o cattive condizioni (rispettivamente verde, giallo, rosso) in funzione dei parametri di rischiosità monitorati dalla funzione Risk Management di Gruppo.

Il riconoscimento della remunerazione variabile, pertanto, è subordinato alla previa verifica delle condizioni di accesso a livello di Gruppo e, successivamente, delle condizioni di accesso a livello di singola Banca Affiliata, collegate al posizionamento in ambito EWS di ciascuna BCC.

Di seguito, si riporta uno schema che riassume l'interazione tra le condizioni di accesso a livello di Gruppo e le condizioni di accesso a livello di singola Banca Affiliata:



In caso di **apertura dei Cancelli a livello di Gruppo**, in funzione del posizionamento EWS della singola Banca Affiliata possono verificarsi le seguenti situazioni:

- **BCC "verde":** Bonus Pool distribuibile pari al **100%**;
- **BCC "gialla":** Bonus Pool distribuibile pari al **50%**;

<sup>16</sup> "Early Warning System" o "Sistema di Early Warning" o "EWS" indica l'insieme di principi ispiratori, regole di funzionamento, aree di valutazione, indicatori, meccanismi di classificazione e interazione nonché interventi attivabili che consentono alla Capogruppo di esercitare l'attività di controllo, intervento e sanzione sulle Banche Affiliate in relazione alla loro rischiosità, in forza di quanto definito nel Contratto di Coesione.

- **BCC “rossa”**: Bonus Pool distribuibile pari allo **0%**. In tale circostanza, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata ha la possibilità di utilizzare un buffer per tutta la popolazione aziendale (fino al massimo del 30% del Bonus Pool), previa approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo<sup>17</sup>.

In caso di **mancata apertura dei Cancelli a livello di Gruppo**, in funzione del posizionamento EWS della singola Banca Affiliata possono verificarsi le seguenti situazioni:

- **BCC “verde”**: Bonus Pool distribuibile pari al **70%**;
- **BCC “gialla”**: Bonus Pool distribuibile pari al **35%**;
- **BCC “rossa”**: Bonus Pool distribuibile pari allo **0%**. In tale circostanza, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata ha la possibilità di utilizzare un buffer per tutta la popolazione aziendale (fino al massimo del 30% del Bonus Pool), previa approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo<sup>18</sup>.

Verificati i “Cancelli” di cui sopra e definito il Bonus Pool destinato al finanziamento della remunerazione variabile incentivante potenzialmente erogabile, in fase di consuntivazione tale Bonus Pool potrà incrementarsi - senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità - fino ad un massimo prestabilito o ridursi fino all’azzeramento (cd. “malus”), sulla base della performance ottenuta rispetto al budget previsto.

Il **meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool** di seguito descritto trova applicazione sia a livello di Capogruppo e Società del Perimetro Diretto che a livello di singola Banca Affiliata.

In particolare, l’entità del Bonus Pool viene determinata mediante l’applicazione di un coefficiente di rettifica basato sull’andamento del ROE a consuntivo rispetto ai dati di budget, come rappresentato nella seguente tabella:

Livello di ROE	Bonus Pool erogabile
ROE ≥ 110% del budget	<b>Possibile incremento del Bonus Pool a discrezione del CdA (Max +20%)</b>
70% ≤ ROE < 110% del budget	<b>100%</b> del Bonus Pool
50% ≤ ROE < 70% del budget	<b>50%</b> del Bonus Pool
0% ≤ ROE < 50% del budget	<b>0%</b> del Bonus Pool se ROE budget < 0% <b>30%</b> del Bonus Pool se ROE budget ≥ 0%
<b>ROE &lt; 0%</b> (con ROE budget ≥ 0%)	<b>0%</b> del Bonus Pool

### 6.3.3. Remunerazione variabile incentivante per il Personale più rilevante (MRTs)

Con riferimento al personale dipendente che rientra nel perimetro del Personale più rilevante è prevista l’applicazione di regole di maggior dettaglio in conformità con quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza. In particolare, le vigenti

<sup>17</sup> L’utilizzo di tale buffer è consentito principalmente per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention e per il riconoscimento di importi premiali. La valutazione viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con il supporto del Comitato Rischi e del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza.

<sup>18</sup> L’utilizzo di tale buffer è consentito principalmente per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention e per il riconoscimento di importi premiali. La valutazione viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con il supporto del Comitato Rischi e del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza.

Disposizioni prevedono che la componente variabile della remunerazione destinata a tali soggetti sia sottoposta a specifiche regole di differimento e che una quota parte della stessa venga riconosciuta mediante l'utilizzo di strumenti finanziari.

La Banca, in coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e con le indicazioni fornite dalla Capogruppo e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, stabilisce che quando la remunerazione variabile annua assegnata al membro del personale non superi € 20.000,00 e non rappresenti più di terzo della remunerazione totale annua, essa venga erogata in contanti e in un'unica soluzione (*up front*). Ciò in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento sarebbero assai poco significative, sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive percepite.

Al superamento di una o di entrambe le soglie di materialità sopra indicate, le regole di maggior dettaglio previste per il Personale più rilevante si applicano all'intero importo eventualmente erogabile e non solo alla parte eccedente.

In particolare, la componente variabile destinata al Personale più rilevante viene riconosciuta interamente in contanti, di cui una parte *up front* (70%) e una parte differita (30%) per un periodo di 1 anno.

Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato", la percentuale di variabile da differire è pari almeno al 60% per un periodo pari a 5 anni (40% *up front* e 60% differito in quote pari al 12% per anno). Per "importo variabile particolarmente elevato" si intende un importo superiore a € 425.000, definito dalla Capogruppo sulla base dell'ultimo Report EBA sugli High Earners.

Il riconoscimento della componente sia *up front* che differita e delle eventuali relative quote soggette a indisponibilità (*retention*) è subordinato, oltre a quanto già esplicitato, anche al mancato verificarsi, nel periodo di riferimento, di fatti o eventi - riconducibili all'operato del dipendente - che abbiano causato pregiudizio alla Banca e/o al Gruppo (i suddetti casi provocano quindi la decadenza di ogni diritto maturato, si veda il paragrafo su *malus* e *claw-back*). Tale riconoscimento, inoltre, è subordinato alla permanenza nel Gruppo del beneficiario ad eccezione del caso in cui l'importo sia destinato ad un dipendente che ha maturato il primo requisito di accesso alle prestazioni previdenziali<sup>19</sup>.

#### 6.3.4. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle reti commerciali

La remunerazione variabile incentivante del personale delle reti commerciali, ove prevista, non contempla connessioni dirette a singoli servizi o prodotti e viene definita con l'intento di perseguire e tutelare la correttezza delle relazioni con la clientela e il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge vigenti, con particolare riferimento all'ottemperanza degli obblighi concernenti il comportamento e i conflitti di interesse, ai sensi della Direttiva MiFID II, degli Orientamenti emanati da ESMA e delle Direttive europee, rispettivamente in materia di credito e credito immobiliare ai consumatori.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale della rete di vendita sono strutturati, in conformità con quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza<sup>20</sup> e delle indicazioni fornite dalla Capogruppo, nel rispetto dei seguenti principi:

- la remunerazione non deve determinare incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti<sup>21</sup> a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;

---

<sup>19</sup> Il riconoscimento delle quote differite non è subordinato alla permanenza nel Gruppo del beneficiario, ovviamente, anche nel caso di importi rientranti nella categoria dei c.d. golden parachute o pattuiti a fronte di un accordo transattivo secondo la formula predefinita nonché di importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa (cfr. Paragrafo 6.3.3.).

<sup>20</sup> Banca d'Italia nel 2019 ha introdotto modifiche al Provvedimento in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti. In particolare, nella Sezione XI del Provvedimento è stato aggiunto un nuovo paragrafo 2-quater.1 che prevede, fra l'altro, l'adozione da parte delle banche di politiche e prassi di remunerazione dei cd. "soggetti rilevanti" e degli intermediari del credito che tengano adeguatamente conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti.

<sup>21</sup> Il Provvedimento in materia di trasparenza definisce "soggetti rilevanti" il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica<sup>21</sup>). Al riguardo, in conformità con quanto previsto dalla vigente normativa,

- sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti:
  - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi;
  - non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
  - sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
  - sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento.

#### *6.3.5. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle FAC*

Nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dal Contratto di Coesione, il Gruppo adotta un modello con governo e responsabilità delle Funzioni Aziendali di Controllo accentrati presso la Capogruppo. Tale modello è attuato organizzativamente attraverso l'esternalizzazione alla Capogruppo delle Funzioni Aziendali di Controllo di secondo e terzo livello delle BCC. Pertanto, le Politiche di remunerazione e incentivazione dei Responsabili delle FAC e del personale addetto sono definite e attuate dalla Capogruppo. Esclusivamente con riferimento al personale addetto delle FAC appartenente all'organico della singola Banca Affiliata, le Politiche di remunerazione e incentivazione sono definite dalla Capogruppo ed attuate dalla singola Banca.

Per maggiori dettagli circa la remunerazione variabile per il personale delle FAC si rinvia alle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

#### **6.4. Altre forme di remunerazione variabile**

La Banca, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 48 del CCNL per i Quadri direttivi e le aree professionali, prevede il riconoscimento a tali categorie di personale di un premio di risultato, se ne ricorrono le condizioni in base agli Accordi Collettivi Nazionali. Tale premio è calcolato rapportando i risultati conseguiti dalla Banca nell'anno di misurazione con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti, tenuto conto della fascia di appartenenza della Banca, determinata attraverso il confronto con i risultati medi delle BCC del territorio di competenza. L'erogazione del premio di risultato non è subordinata al rispetto delle condizioni di accesso descritte nel Paragrafo 6.3.2 e, quando destinata al Personale più rilevante, non è soggetta alle regole più stringenti descritte in precedenza (cfr. Paragrafo 6.3.3).

La Banca, inoltre, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Gruppo, può utilizzare anche le seguenti forme di remunerazione variabile:

#### **A. Sign-on/Welcome bonus**

---

si segnala che il numero dei soggetti rilevanti della Banca è pari a 58 (ruoli di Responsabile di Filiale, Vice Responsabile di Filiale, Addetto Corporate, Addetto Retail Finance, Addetto Retail Junior, Addetto Retail Senior, Responsabile Gestione Posizioni Rischiose e Legale, Vice Responsabile Servizio Gestione Posizioni Rischiose e Legale, Addetto Gestione Posizioni Rischiose, Responsabile Area Mercato, Specialista Bancassicurazione, Specialista Corporate, Specialista Retail, Consulente Finanziario Abilitato all'offerta fuori sede), e il numero dei soggetti ai quali questo personale risponde in via gerarchica è pari a 12 (ruoli di Responsabile di Filiale, Responsabile Gestione Posizioni Rischiose e Legale, Responsabile Area Mercato, Direttore Generale).

È prevista, solo in casi eccezionali e nelle banche che rispettano i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego, la possibilità di riconoscere determinate forme di remunerazione variabile, e in particolare:

- in occasione della definizione della lettera di impegno ad assumere, un compenso a fronte dell'impegno ad instaurare, in un momento successivo ed in esclusiva, un rapporto di lavoro con la Banca (cd. Sign-on bonus);
- in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, un compenso di ingresso (cd. Welcome bonus).

Dette erogazioni:

- concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione;
- non sono soggette alle norme sulla struttura della remunerazione variabile;
- non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altra Società del Gruppo.

## **B. Retention bonus**

In presenza di motivate e documentate ragioni possono essere stipulati patti di stabilità, ossia pattuizioni individuali in forza delle quali, a fronte della corresponsione di specifica remunerazione, le parti vincolano il rapporto di lavoro a una durata determinata, attraverso la limitazione temporale della facoltà di recesso del lavoratore ovvero prevedendo un periodo di preavviso di dimissioni più elevato rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva.

Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, benché non correlate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile. Tali remunerazioni sono incluse, pertanto, nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di Retention bonus è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta.

L'erogazione dei retention bonus, inoltre, è sottoposta al rispetto delle medesime condizioni di accesso previste per i golden parachute (cfr. Paragrafo 6.5, punto A). Tali importi sono soggetti, infine, alle clausole di claw back e, per il Personale più rilevante, ai meccanismi di correzione ex post (malus) e alle modalità di erogazione più stringenti descritte in precedenza (cfr. Paragrafo 6.3.3).

## **C. Benefici pensionistici discrezionali**

La Banca, in conformità con quanto previsto dalle Politiche del Gruppo non offre benefici pensionistici discrezionali ad alcuna categoria di personale. Tuttavia, ove tali benefici fossero introdotti, verrebbe assicurato il rispetto dei requisiti e dei limiti normativi, tempo per tempo vigenti.

### **6.5. I compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza**

Per quanto concerne i compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro e i patti di non concorrenza, la Banca, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza e alle Politiche del Gruppo, rispetta i principi descritti nel prosieguo.

Cumulativamente, la somma degli importi riconosciuti per le fattispecie definite nel presente paragrafo non può in ogni caso essere superiore ai criteri e limiti fissati dall'Assemblea dei Soci pari a 2 annualità di Retribuzione Annuale Lorda del

dipendente interessato, sia per il Personale più rilevante sia per il restante personale. L'ammontare massimo individuale derivante dalla loro applicazione attribuibile è pari a € 300.000,00.

### **A. Golden parachute**

Rientrano in tale categoria gli importi per la conclusione del rapporto di lavoro che la Banca può riconoscere al personale, sotto forma di:

- emolumenti in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro;
- importi riconosciuti nell'ambito di un accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (calcolati senza formula predefinita).

Gli importi pattuiti nei contratti individuali per il caso di recesso della Banca dal rapporto di lavoro resteranno validi sino alla maturazione del primo requisito di accesso alle prestazioni previdenziali e non potranno essere erogati in caso di risoluzione per "giusta causa" ex art. 2119 Codice Civile o di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà del Credito Cooperativo.

Gli importi pattuiti a fronte di tali due fattispecie sono inclusi nel calcolo del limite del rapporto variabile/fisso e sono collegati alla performance, al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità. Tali importi sono soggetti, inoltre, alle clausole di claw back e, per il Personale più rilevante, ai meccanismi di correzione ex post (malus) e alle modalità di erogazione più stringenti descritte in precedenza (cfr. Paragrafo 6.3.3).

Tali pattuizioni sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della Banca e del Gruppo. Detti importi sono pattuiti per tutto il personale nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'Assemblea dei Soci, tenendo conto – tra l'altro – della durata del rapporto di lavoro intercorso.

Il riconoscimento dei Golden Parachute è subordinato alla positiva verifica delle condizioni, relative all'esercizio precedente, correlate all'indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato Common Equity Tier1 (CET1) e all'indicatore di adeguatezza della liquidità a livello consolidato Net Stable Funding Ratio (NSFR). In particolare:

- a. **CET 1 ratio e NSFR  $\geq$  soglie di risk tolerance** definite nell'ambito del RAS di Gruppo: importo erogabile;
- b. **CET 1 ratio e NSFR  $<$  soglie di risk tolerance** definite nell'ambito del RAS di Gruppo: importo non erogabile;
- c. **CET 1 ratio o NSFR  $<$  soglie di risk tolerance** definite nell'ambito del RAS di Gruppo: il Consiglio di Amministrazione della Banca ha facoltà di deliberare l'eventuale disponibilità di risorse economiche per il riconoscimento degli importi ai fini di Golden Parachute.

### **B. Accordi Transattivi con formula predefinita**

Rientrano in tale categoria gli accordi stipulati tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunti, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, quando calcolati sulla base della seguente formula predefinita:

Categoria di personale	Formula predefinita
Direttore Generale e Responsabili delle principali linee di business	Massimo di due annualità.
Altro Personale più rilevante	Massimo di un'annualità e mezza.

Per il restante personale dipendente, tali importi sono pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'Assemblea dei Soci (comunque entro il limite massimo di un'annualità e mezza), tenendo conto - tra l'altro - della durata del rapporto di lavoro intercorso.

Gli importi pattuiti a fronte di un accordo transattivo secondo la formula predefinita non sono inclusi nel calcolo del rapporto variabile/fisso. Tali importi, invece, sono collegati alla performance, al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità. Il riconoscimento degli importi pattuiti a fronte di un accordo transattivo, infatti, è subordinato al rispetto delle medesime condizioni di accesso previste per i golden parachute (cfr. Paragrafo 6.5, punto A) ed è soggetto alle clausole di claw back. Per il Personale più rilevante, inoltre, si applicano i meccanismi di correzione ex post (malus) e le modalità di erogazione più stringenti descritte in precedenza (cfr. Paragrafo 6.3.3).

### **C. Processi di ristrutturazione**

Per quanto concerne i processi di ristrutturazione finalizzati al raggiungimento di obiettivi di revisione degli assetti strutturali e organizzativi si evidenzia che le Disposizioni di Vigilanza prevedono specifiche deroghe rispetto alle regole di cui ai paragrafi 1 e 2 della sezione III del Capitolo 2 della Circolare 285.

In particolare, è prevista la disapplicazione di tutte o talune delle regole relative alla remunerazione variabile con riferimento:

1. agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (o cessazione dalla carica) sia del personale più rilevante sia del restante personale in occasione di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale;
2. agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale e riconosciuti al personale non rilevante.

In merito alla fattispecie sub 1) le Disposizioni di Vigilanza prevedono espressamente che le regole di cui ai paragrafi 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2 delle stesse (*i.e. il rapporto tra componente variabile e fissa, la struttura della componente variabile della remunerazione, i benefici pensionistici discrezionali e i golden parachute*) non si applichino agli importi pattuiti qualora siano rispettate congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- sono di ammontare non superiore a € 100.000;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e/o del Gruppo.

Con riferimento alla fattispecie sub 2), invece, le Disposizioni di Vigilanza prevedono espressamente che le regole di cui ai paragrafi 1 e 2.1 delle stesse (*i.e. il rapporto tra componente variabile e fissa e la struttura della componente variabile della remunerazione*) non si applichino agli importi pattuiti qualora siano rispettate 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 e/o del Gruppo.



Con riferimento agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (o cessazione dalla carica) e agli incentivi agli esodi che non possono rientrare tra le citate deroghe, trova applicazione quanto previsto per il riconoscimento dei golden parachute (cfr. Paragrafo 6.5, punto A).

#### **D. Patti di non concorrenza**

La Banca, in coerenza con quanto previsto dalle Politiche del Gruppo, ha la facoltà di stipulare con i propri dipendenti patti di non concorrenza purché, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, vengano rispettate le seguenti regole:

- la quota degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa deve essere inclusa nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro e collegata alla performance, al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità. Il riconoscimento di tale quota, infatti, è subordinato al rispetto delle medesime condizioni di accesso previste per i golden parachute (cfr. Paragrafo 6.5, punto A) ed è soggetto alle clausole di claw back. Per il Personale più rilevante, inoltre, si applicano i meccanismi di correzione ex post (malus) e le modalità di erogazione più stringenti descritte in precedenza (cfr. Paragrafo 6.3.3);
- la quota degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, invece, non è soggetta alle regole stringenti previste per la remunerazione variabile e non deve essere inclusa nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro.

## **7. Sistema di remunerazione per particolari categorie di soggetti**

Il presente paragrafo disciplina i principi del sistema di remunerazione adottato dalla Banca nei confronti degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, diversi dai dipendenti. I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione, nonché di agenzia, 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 documentate e, comunque, proporzionate all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

La Banca, in coerenza con i pertinenti riferimenti delle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche del Gruppo, con riguardo agli agenti in attività finanziaria, agli agenti di assicurazione e ai consulenti finanziari diversi dai dipendenti, prevede una remunerazione del singolo soggetto principalmente "ricorrente" (remunerazione fissa e/o di natura provvigionale, atteso che un sistema provvigionale non ha di per sé valenza incentivante).

La Banca può prevedere anche il riconoscimento di una remunerazione "non ricorrente" (remunerazione variabile) nel rispetto dei seguenti criteri:

- la remunerazione non ricorrente è determinata ex ante e corretta ex post tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa atti a promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca e/o sul Gruppo, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela;
- il bonus pool è determinato tenendo conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della Banca e del Gruppo ed è prevista l'applicazione delle condizioni di accesso alla remunerazione variabile incentivante al fine di impedirne il pagamento in tutto o in parte;
- la remunerazione "non ricorrente" ex post viene corretta sulla base di indicatori granulari – determinati in ragione delle caratteristiche della Banca – idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della Banca.



La Banca, inoltre, garantisce l'applicazione della normativa di riferimento qualora tra i soggetti operanti nella rete distributiva esterna fossero identificati soggetti rientranti nel perimetro del Personale più rilevante.

Con particolare riferimento ai soggetti rientranti nella categoria degli intermediari del credito<sup>22</sup>, infine, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Trasparenza, la Banca applica alla remunerazione variabile da riconoscere eventualmente a tali soggetti le medesime regole descritte nel Paragrafo 6.3.4 per il personale delle reti commerciali.

---

<sup>22</sup> L'intermediario del credito è l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio, il soggetto che presta un servizio di consulenza indipendente ai sensi dell'articolo 128-sexies, comma 2-bis, del T.U., nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti. Al riguardo si evidenzia che, alla data di redazione della Politica, non collabora con la Banca alcun intermediario del credito.

## 8. Malus e claw back

La componente variabile (sia up front che differita) è soggetta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw-back) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi, i livelli patrimoniali e la liquidità, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Tali meccanismi possono condurre quindi a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi.

Sono soggetti a claw-back gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui è derivata una perdita significativa per quest'ultima e/o per il Gruppo;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB (condizioni e limiti posti da Banca d'Italia per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di parti correlate) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e/o del Gruppo.

L'obbligo del rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari. La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back è di 5 anni con decorso dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Le suddette fattispecie si applicano, inoltre, come condizione di malus alle quote di remunerazione variabile differita (che sono soggette anche alle condizioni di accesso tempo per tempo applicabili).

L'attivazione del meccanismo di claw back compete al Consiglio di Amministrazione della Banca..

## 9. Strategie di copertura personali

È fatto divieto al personale della Banca di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulle retribuzioni o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi retributivi (ulteriori rispetto ai sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale già previsti dal CCNL).

A tal fine, sono previste verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del Personale più rilevante e viene richiesto ai soggetti rientranti in tale perimetro di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

La Banca, inoltre, definisce in apposita regolamentazione interna, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Capogruppo, le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio e chiede al Personale più rilevante - attraverso specifiche pattuizioni - di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano in suddette tipologie. Le informazioni eventualmente ricevute vengono utilizzate dalla Banca per effettuare eventuali interventi di adeguamento a i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale.

## SEZIONE 2 – RESOCONTO APPLICAZIONE POLITICHE 2019

La Sezione II è finalizzata a rappresentare l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019, approvate dall'Assemblea dei Soci il 18 maggio 2019, così come previsto dal quadro normativo di riferimento.

In particolare, nella presente Sezione vengono descritti il ruolo dei soggetti coinvolti e le procedure utilizzate per l'attuazione delle Politiche, nonché i dati quantitativi riferiti all'anno 2019, rappresentati secondo quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza.

### 1) Attuazione Politiche di remunerazione e incentivazione 2019

L'attuazione della Politica nel corso dell'esercizio 2019 è stata coordinata dalla Funzione Risorse Umane e ha visto coinvolte diverse funzioni aziendali tra cui quelle di controllo, ciascuna per quanto di competenza.

Le prassi di remunerazione e incentivazione applicate dalla Banca sono in linea con la normativa vigente, le linee guida e gli indirizzi forniti dalla Capogruppo, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo. Inoltre, tali prassi sono collegate 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 che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

Il riconoscimento dei compensi degli Amministratori (inclusi i compensi degli Amministratori investiti di particolari incarichi) e dei Sindaci è avvenuto nel rispetto delle deliberazioni in materia assunte dall'Assemblea dei Soci e dal Consiglio di Amministrazione, per quanto di competenza.

Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente:

- è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte, nel rispetto della normativa vigente;
- è in misura prevalente di carattere fisso, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti;
- può comprendere una parte variabile, correlata ai risultati aziendali o individuali.

Nell'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019 è stata tenuta in considerazione la necessità di rispettare i limiti al rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione fissati dall'Assemblea dei Soci, ossia:

- per tutto il Personale più rilevante, il limite massimo del rapporto variabile e fisso non può essere superiore a 1:1;
- limiti massimi all'incidenza della componente variabile legata ai risultati<sup>23</sup> sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda:
  - 35% per la retribuzione variabile del Direttore Generale;
  - 30% per la retribuzione variabile del personale più rilevante appartenente alla categoria degli altri Dirigenti;
  - 25% per la retribuzione variabile del personale più rilevante appartenente alle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali.

### 2) Componenti variabili della remunerazione erogate nel 2019 o di competenza di tale esercizio

#### *1. Sistema incentivante e altre forme di remunerazione legate alle performance per il 2018*

---

<sup>23</sup> Per "remunerazione variabile legata ai risultati" ai fini del rispetto dei limiti indicati, si intendono i sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine (MBO), i sistemi premiali non formalizzati, le erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (UNA TANTUM).

Nel corso del 2019 la Banca ha riconosciuto al personale dipendente la componente di retribuzione variabile riferita al particolare impegno e/o alla performance raggiunta nel 2018. Tali erogazioni sono connesse a prestazioni valutate meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. In particolare, sono stati riconosciuti i seguenti importi:

- Personale più rilevante:
  - Dirigenti: € 12.700 (interamente corrisposto nel 2019 e non differito)
  - Altro personale più rilevante: € 2.900 (interamente corrisposto nel 2019 e non differito)
- Altro personale: € 12.845 riferibile a n. 24 dipendenti.

Gli importi riconosciuti ai singoli destinatari risultano essere inferiori alla “Soglia di materialità” e, pertanto, non hanno trovato applicazione le regole di maggior dettaglio previste per il Personale più rilevante (es. differimento).

#### II. Premio di risultato

Il premio di risultato per i Quadri Direttivi e le Aree professionali previsto dal CCNL di riferimento e dal Contratto Integrativo Regionale è stato di € 144.417 (di cui € 61.969 sotto forma di Welfare Aziendale come previsto dall'accordo sindacale del 08 ottobre 2019) riferibile a n. 89 dipendenti aventi diritto.

#### III. Retention bonus (patti di stabilità)

Le Disposizioni di vigilanza in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, aggiornate da Banca d'Italia nell'ottobre 2018, hanno chiarito la natura retributiva dei Patti di stabilità riconducendoli a remunerazione variabile. Nel corso dell'anno 2019 non risultano erogazioni riconducibili a patti di stabilità.

#### IV. Trattamenti di inizio e fine rapporto

Nel corso del 2019 è stato raggiunto n. 1 accordo di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il riconoscimento, a titolo di incentivo all'esodo per personale non appartenente al perimetro del Personale più rilevante, dell'importo di € 20.000 lordi.

#### V. Sistema incentivante e altre forme di remunerazione legate alle performance per il 2019

Coerentemente con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci nel 2019, il Consiglio di Amministrazione ha definito il Bonus Pool potenziale per l'anno 2019 (da erogarsi nel 2020 in caso di apertura dei Cancelli) pari ad un massimo di complessivi € 43.000 circa, utile all'eventuale pagamento della remunerazione variabile complessiva legata alle performance riferita al 2019, diversa dal Premio di Risultato per i Quadri Direttivi e le Aree professionali previsto dal CCNL e dal Contratto Integrativo Regionale da erogarsi nel 2020 (stimabile in complessivi euro 154.000).

Infatti, come previsto nella Sezione 1 delle Politiche, sono previste delle condizioni di accesso aziendali e di Gruppo alla remunerazione variabile che ne potrebbero impedire il pagamento in tutto o in parte. Resta esclusa dal meccanismo dei Cancelli l'erogazione del premio di risultato, ai sensi CCNL.

Al riguardo, sulla base dei dati disponibili, si evidenzia che le condizioni di attivazione a livello di Gruppo e a livello individuale al 31 dicembre 2019 risultano soddisfatte. Sarà possibile, pertanto, prevedere il riconoscimento della remunerazione variabile per l'esercizio 2019 e dell'eventuale quota di remunerazione differita derivante da precedenti esercizi. Le tabelle di seguito riportate sono state elaborate ipotizzando il raggiungimento degli obiettivi target ipotizzati in sede di pianificazione e tenendo in considerazione lo status EWS della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, ai sensi dell'art. 50 del CCNL, con riferimento al Personale delle categorie dei quadri direttivi e aree professionali, un Sistema incentivante MBO i cui premi sono erogati al raggiungimento di specifici obiettivi stabiliti a livello di unità organizzativa in una prospettiva prudenziale di stabilità/effettività dei risultati. Il sistema incentivante è finalizzato ad incrementare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con gli obiettivi aziendali stabiliti in sede di pianificazione strategica. Per ogni specifico obiettivo il Sistema

incentivante MBO prevede l'indicazione del valore "target" per l'unità organizzativa, il peso percentuale dell'indicatore, le soglie ed i criteri oltre le quali l'obiettivo è da considerare raggiunto o parzialmente raggiunto, il bonus target in caso di raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi, nonché i criteri e limiti di importo per la ripartizione del premio all'interno delle unità organizzative aggiudicatarie.

### 3) Obblighi di informativa al pubblico sull'attuazione della politica retributiva 2019

Di seguito sono riportate le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività tra le varie categorie del Personale più rilevante e distinte tra componente fissa e componente variabile, ai sensi dell'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE), paragrafo 1 e degli Obblighi di informativa di cui alle Disposizioni di Vigilanza.

I dati riportati si riferiscono al 31 dicembre 2019.

#### Tabella A

Art. 450,1 comma, lett. g: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività per gli MRTs.

Aree di Attività	Numero Beneficiari	Remunerazione Totale (€)
<b>1 INVESTMENT BANKING</b>	-	-
<b>2 RETAIL BANKING <sup>(1)</sup></b>	4	311.125
<b>3 ASSET MANAGEMENT <sup>(2)</sup></b>	1	55.241
<b>4 FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO <sup>(3)</sup></b>	1	30.278
<b>5 FUNZIONI AZIENDALI <sup>(4)</sup></b>	14	936.523
<b>6 ALTRE AREE DI ATTIVITA'</b>	-	-

<sup>(1)</sup> Ricomprende l'attività bancaria ordinaria nei confronti della clientela retail (famiglie e imprese), nonché tutti i servizi e le attività ancillari.

<sup>(2)</sup> Ricomprende la gestione di portafogli e altre forme di gestione del risparmio, nonché tutti i servizi e le attività ancillari.

<sup>(3)</sup> Le remunerazioni indicate per gli MRT's si riferiscono al periodo anteriore alla data di esternalizzazione delle FAC alla Capogruppo Iccrea Banca Spa.

<sup>(4)</sup> Funzioni che operano trasversalmente e hanno responsabilità per l'intera banca.

#### Tabella B

Art. 450,1 comma, lett. h I-II: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

Categorie	Numero Beneficiari	Retribuzione Fissa (€)	Retribuzione Variabile <sup>(1)</sup> (€)	Forme della componente variabile suddivisa in:			
				Contanti (€)	Azioni (€)	Strumenti collegati alle azioni (€)	Altri strumenti (€)
<b>1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA</b>	7	212.992	-	212.992	-	-	-
<b>2 COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>3 ALTA DIRIGENZA</b>	2	301.012	16.040	317.052	-	-	-
<b>4 FUNZIONI DI CONTROLLO <sup>(2)</sup></b>	1	28.778	1.500	30.278	-	-	-
<b>5 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS</b>	10	756.010	16.835	772.845	-	-	-

(1) Retribuzione variabile determinata sulla base delle spettanze corrisposte nell'anno 2019; l'ammontare della remunerazione variabile complessiva di competenza dell'esercizio 2019, e che verrà erogata nel corso del 2020, è stimabile, per i MRT's, in un importo massimo di ca. € 43.400.

(2) Le remunerazioni indicate per gli MRT's si riferiscono al periodo anteriore alla data di esternalizzazione delle FAC alla Capogruppo Iccrea Banca Spa.

### **Tabella C**

Art. 450,1 comma, lett. h III-IV: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

Categorie	Remunerazione Differita Totale (€)	Di cui		Rem. Differita riconosciuta durante l'esercizio pagata e ridotta mediante condizioni di performance (€)
		Quota attribuita (€)	Quota non attribuita (€)	
<b>1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA</b>	-	-	-	-
<b>2 COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE</b>	-	-	-	-
<b>3 ALTA DIRIGENZA</b>	-	-	-	-
<b>4 FUNZIONI DI CONTROLLO</b>	-	-	-	-
<b>5 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS</b>	-	-	-	-

**Tabella D**

Art. 450,1 comma, lett. h V-VI: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

Categorie	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto				
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio (€)	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio		
			Numero Beneficiari	Importo (€)	Numero Beneficiari	Importo (€)	Importo più elevato riconosciuto per persona (€)
1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA	-	-	-	-	-	-	-
2 COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE	-	-	-	-	-	-	-
3 ALTA DIRIGENZA	-	-	-	-	-	-	-
4 FUNZIONI DI CONTROLLO	-	-	-	-	-	-	-
5 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS	-	-	-	-	-	-	-

**Tabella E**

Art. 450,1 comma, lett. i: Numero di persone remunerate con un determinato importo.

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
-	≥ 1 mln EUR per esercizio
	Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR come di seguito riportato:
-	- Tra 1 e 1,5 mln EUR
-	- Tra 1,5 e 2 mln EUR
-	- Tra 2 e 2,5 mln EUR
-	- Tra 2,5 e 3 mln EUR
-	- Tra 3 e 3,5 mln EUR
-	- Tra 3,5 e 4 mln EUR
-	- Tra 4 e 4,5 mln EUR



-	- Tra 4,5 e 5 mln EUR
-	≥ 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR

Ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della Banca ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

#### **Tabella F**

Art. 450,1 comma, lett. j: Informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale.

Categorie / Nominativi		N°	Remunerazione complessiva		
			Componente Fissa (€)	Componente variabile (€)	Totale (€)
<b>Presidente CdA</b>	<i>Donato Gianfranco</i>	1	73.682	-	73.682
<b>Vice Presidente CdA</b>	<i>Bernini Fabrizio</i>	1	23.682	-	23.682
<b>Consiglieri</b>	<i>Malvisi Massimo <sup>(1)</sup></i>	1	44.082	-	44.082
	<i>Ermini Marco <sup>(2)</sup></i>	1	24.082	-	24.082
	<i>Bazzini Gabriele <sup>(3)</sup></i>	1	14.082	-	14.082
	<i>Ferrarese Federica</i>	1	21.900	-	21.900
	<i>Baldi Maurizio</i>	1	11.482	-	11.482
<b>Membro dell'Alta Dirigenza</b>	<i>Direttore Generale - Pianigiani Stefano Roberto</i>	1	189.527	12.700	202.227
<b>Membro dell'Alta Dirigenza</b>	<i>Vice Direttore Generale - Dell'Oste Marco</i>	1	111.485	3.340	114.825

<sup>(1)</sup> Presidente del Comitato Esecutivo

<sup>(2)</sup> Vice Presidente del Comitato Esecutivo

<sup>(3)</sup> Membro del Comitato Esecutivo

#### 4) Informativa relativa alla verifica da parte del Servizio Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa emanata in materia

Le Disposizioni di vigilanza per le banche emanate dalla Banca d'Italia stabiliscono che la funzione di revisione interna (Internal audit) debba verificare, almeno annualmente, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa, e che gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Di seguito si riporta un'informativa di sintesi sugli esiti delle verifiche realizzate dall'Internal Audit.

*“La funzione di Internal Audit ha effettuato le verifiche con riferimento all'anno 2019, sulla base delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della Banca adottate con delibera Assembleare del 18/05/2019.*

*L'ambito di analisi ha riguardato l'adeguatezza dei controlli (di primo e secondo livello) a presidio dei rischi connessi al sistema di remunerazione e incentivazione del personale. Sono stati esclusi gli ambiti IT, riguardanti i sistemi informatici e gli applicativi di supporto per la determinazione delle retribuzioni e quelli connessi alla relativa gestione contabile e amministrativa.*

*Nello specifico la Funzione ha verificato:*

- *il recepimento degli indirizzi forniti dalla Capogruppo per la definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019, con particolare riguardo a quelli di carattere vincolante;*
- *il processo seguito per la individuazione del personale più rilevante (MRTs);*
- *il rispetto degli obblighi di informativa nei confronti del Pubblico, dell'Assemblea e dell'Organo di Vigilanza;*
- *la regolarità operativa dei processi decisionali ed attuativi connessi al sistema di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle delibere assembleari e consiliari e della normativa (esterna ed interna) di riferimento, con particolare riguardo alle modalità di riconoscimento, determinazione ed erogazione al personale della remunerazione variabile.*

*Conforme alla norma è risultato il contenuto delle “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” sottoposto all'approvazione dell'Assemblea del 18/05/2019, con il preventivo parere della Funzione Compliance. Si sono rilevate personalizzazioni, rispetto al documento rilasciato dalla Capogruppo, relativamente ai poteri di determinazione dei compensi del Presidente e del Vicepresidente del Comitato Esecutivo che sono demandati al Consiglio d'Amministrazione e non all'Assemblea dei Soci, come invece previsto anche nella nuova Direttiva di Indirizzo e Coordinamento della Capogruppo (cfr. Direttiva ICT-OUT-000357-2020-DIR-I&C del 27-04-2020). Pertanto, la Banca è chiamata ad allineare la policy interna.*

*Si evidenzia che la Banca ha provveduto a definire il “bonus pool” (utile al pagamento della remunerazione variabile in generale) con delibera di CdA nella seduta del 12 marzo 2020.*

*La Banca, per l'anno 2019, ha puntualmente identificato il personale più rilevante. La Banca ha infatti condotto, in linea ai criteri enunciati nel Regolamento Delegato UE n. 604/2014, il processo annuale di autovalutazione volto ad identificare il personale più rilevante, correttamente riportato nelle politiche di remunerazione (cfr. delibera C.d.A. del 24/04/2019) e comunicato alla struttura per il tramite di ordine di servizio (cfr. ODS 28 del 22/05/2019). Si riscontra che la Banca ha provveduto ad inserire in tale lista anche i tre promotori finanziari di cui si avvale.*

*Le analisi condotte hanno fatto emergere il sostanziale rispetto degli adempimenti connessi agli obblighi di informativa e di trasmissione dei dati previsti dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/13, Titolo IV, Capitolo 2, sezione VI.*

*E' stato accertato il rispetto degli adempimenti connessi agli obblighi di informativa verso gli stakeholders, anche attraverso la pubblicazione sul sito web della banca, e di trasmissione dei dati alla Vigilanza.*

*Per quanto riguarda il Sistema premiante adottato nel 2018 “Forza 6 in azione” e riconosciuto nel 2019 abbiamo riscontrato parere favorevole della Compliance interna (13/03/2019) sulla “distribuzione dei premi relativi al sistema premiante 2018”, parere favorevole degli Amministratori indipendenti (n.61 del 13/03/2019) e delibera di CdA del 13/03/2019 in cui è stato accertato il raggiungimento degli obiettivi ed il rispetto delle regole del sistema incentivante e deliberato l'erogazione dei riconoscimenti economici determinati sulla base dei risultati conseguiti dalle diverse unità organizzative aziendali.*

*Nel complesso, le forme applicative in tale ambito messe in atto dalla Banca prevedono un bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione in linea con le vigenti politiche di remunerazione.*

*Nel corso del 2019 le componenti fisse e variabili, erogate ad amministratori, sindaci e dipendenti, risultano coerenti con le Politiche adottate dalla Banca ed in linea con i principi della sana e prudente gestione.*

*Le verifiche condotte sulla remunerazione dei Consiglieri e del Collegio Sindacale hanno riscontrato la sostanziale adeguatezza delle remunerazioni rispetto a quanto definito dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione.*

*Per quanto concerne le remunerazioni riconosciute al Direttore Generale ed altri dirigenti, le analisi condotte hanno riscontrato il rispetto dei limiti variabile / fisso previsti dalle Politiche di remunerazione. E' stata verificata la determinazione del moltiplicatore da parte del Risk Manager (cfr. report del 10/10/2019), risultante dalla metodologia già deliberata dall'Assemblea dei Soci del 26/05/2018.*

*Dalle analisi campionarie condotte è emersa la regolarità delle retribuzioni e compensi riconosciuti (cfr. bonus una tantum, prestazioni aggiuntive QD e pagamenti per l'effettuazione di ore di straordinario) al personale dipendente. Analoga considerazione riguarda le retribuzioni ed i corrispettivi riconosciuti al Risk Manager fino al 31/05/2019, data in cui si registra il passaggio di tale risorsa al Gruppo Iccrea.*

*La Banca si avvale della collaborazione esterna di tre promotori finanziari, per i quali la Banca ha dichiarato che “non risultano delibere C.d.A. 2019 o a valere dal 2019 di conferimento o di modifica di incarichi di collaborazione (collaboratori, agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione, procacciatori di affari, mediatori e promotori finanziari) e relativi contratti/lettere d'incarico”. Dal file retribuzioni non risultano erogati altri importi se non quelli stabiliti dai relativi contratti.*

*In sintesi, le complessive analisi condotte hanno evidenziato che il sistema e le prassi di remunerazione e incentivazione riscontrato presso la Banca presenta una situazione di rispondenza alle politiche approvate dall'Assemblea dei Soci e alla normativa di riferimento.”*

\*\*\*\*\*

Con riferimento a quanto evidenziato dall'Internal Audit, relativamente ai poteri di determinazione dei compensi del Presidente e del Vicepresidente del Comitato Esecutivo, il Consiglio di Amministrazione della Banca, nella seduta del 15 giugno 2020, ha recepito l'indicazione di riallineamento della Policy interna al documento rilasciato dalla Capogruppo, provvedendo ad adeguare i contenuti delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione per il 2020 da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.