Cassa Rurale ed Artigiana dell'Agro Pontino

Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

CASSA RURALE ED ARTIGIANA DELL'AGRO PONTINO BCC

[*2020*]

PREMESSA **3**
SEZIONE 1 – POLITICA RETRIBUTIVA PER IL 2020 ..... **4**
1. Il quadro normativo di riferimento **4**
2. Obiettivi delle Politiche e principi generali **5**
3. Governance delle politiche retributive **6**
3.1. Assemblea dei Soci 6
3.2. Consiglio di Amministrazione 6
3.3. Funzioni Aziendali di Controllo e altre Funzioni coinvolte 7
4. Identificazione del personale più rilevante (MRTs) **8**
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
5. Sistema di remunerazione degli Organi Aziendali **10**
5.1. Consiglio di Amministrazione 10
5.2. Collegio Sindacale 11
5.3. Compensi degli Organi Aziendali 11
6. Sistema di remunerazione del personale dipendente **12**
6.1. Struttura della Remunerazione 12
6.1.1. Componenti fisse della remunerazione 12
6.1.2. Componenti variabili della remunerazione 12
6.1.3. Welfare aziendale 13
6.2. Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione 13
6.3. La remunerazione variabile incentivante di breve termine 13
6.3.1. La definizione del Bonus Pool 14
6.3.2. Condizioni di accesso e meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool 15
6.3.3. Remunerazione variabile incentivante per il Personale più rilevante (MRTs) 17
6.3.4. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle reti commerciali 18
6.3.5. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle FAC 18
6.4. Altre forme di remunerazione variabile 19
6.5. I compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza 20
7. Sistema di remunerazione per particolari categorie di soggetti **22**
8. Malus e claw back **24**
9. Strategie di copertura personali **25**
SEZIONE 2 – RESOCONTO APPLICAZIONE POLITICHE 2019 ..... **26**

PREMESSA

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione e incentivazione della Cassa Rurale ed Artigiana dell'Agro Pontino – BCC – Società Cooperativa (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[1] (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[2] (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).

[1] Circolare n.285/2013 - 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018.

[2] 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 Affilate 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[3] 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[4].
- 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)[5].

[3] *Financial Stability Board*, European Banking Authority, Commissione Europea, Parlamento Europeo, *European Security and Markets Authority*.

[4] 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.

[5] 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, il Servizio Segreteria Generale con il supporto delle 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:

- Il Servizio Segreteria Generale supporta gli organi competenti nella definizione della 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 il Servizio Segreteria Generale, 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[6], 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 il Servizio Segreteria Generale 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[7];
- 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, predispone 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.

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

[7] 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"[8], 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 dal Servizio Segreteria Generale, con il supporto della Funzione Risk Management, 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:

[8] 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 14 soggetti (rispetto a 13 soggetti identificati nel 2019). Il numero di soggetti identificati per la prima volta nel corso del 2020 è pari a 2.

Il perimetro del Personale più rilevante risulta così composto:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione (9 soggetti);
- Il Direttore Generale;
- Il Vice Direttore Generale;
- Il Responsabile del Servizio Affari;
- Il Responsabile del Servizio Finanza;
- Il Responsabile del Servizio Amministrazione, Bilancio e Segnalazioni.

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 Direzione Generale provvede ad effettuare, con il supporto della Funzione Risk Management e del Servizio Segreteria Generale 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.

5. Sistema di remunerazione degli Organi Aziendali

Il sistema di remunerazione degli Organi Aziendali[9] si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche[10] 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 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;
- non sono destinatari di remunerazione variabile a fronte del raggiungimento di risultati;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile", definita dall'Assemblea.

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

Il Presidente, qualora partecipi alle riunioni del Comitato esecutivo, senza diritto di voto, è destinatario di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle sue 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.

L'Assemblea determina, inoltre, il compenso fisso 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);
- l'Amministratore nominato dal Consiglio per il presidio delle le tematiche relative alle attività di rischio nei confronti dei soggetti collegati previste dalle Disposizioni di vigilanza.

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 e del Vice presidente correlando la remunerazione all'impegno profuso e alla responsabilità attribuite.

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.

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

[10] Circolare n.285/2013 - Capitolo Primo, Titolo IV, Parte Prima.

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 stabiliti dall'Assemblea per l'intera durata del loro incarico e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- possono essere destinatari di una maggiorazione del compenso stabilita dall'Assemblea per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- non sono destinatari di remunerazione variabile a fronte del raggiungimento di risultati;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile", definita dall'Assemblea.

La Banca può scegliere 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 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 Annua Lorda:** comprende quanto previsto dal Contratto Nazionale, ***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 nonchè 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)[11] [12].

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

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

[11] 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.

[12] 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.

A. 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.

Per la determinazione di tale premio si farà riferimento ad un moltiplicatore, definito dal Consiglio di Amministrazione, del premio medio riferito ai quadri direttivi di 4° livello ai fini dell' art. 48 CCNL e successive modificazioni affinché tale erogazione sia in linea con i risultati aziendali conseguiti misurati dai criteri di erogazione del premio ai sensi dell'art. 48 CCNL quadri e aree professionali.

B. 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[13] 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;

[13] 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.

- 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.

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.

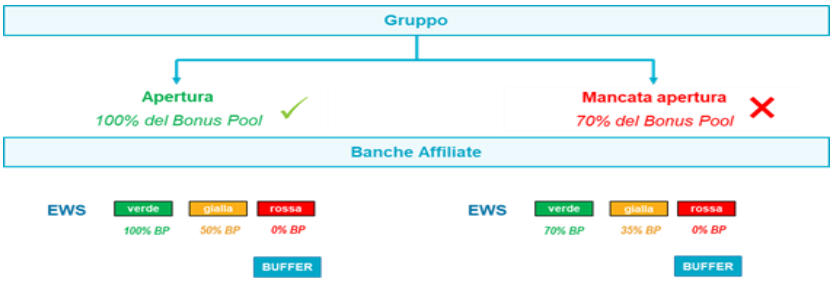
Si riportano di seguito i Cancelli definiti per l'esercizio 2020:

1) **Condizioni di attivazione a livello di Gruppo:**
   a. **Condizione di solidità patrimoniale:** CET 1 ratio ≥ soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo
   b. **Condizione di liquidità:** NSFR ≥ soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo
   c. **Condizione di qualità del credito:** Texas Ratio Netto ≤ 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)[14].** 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



[14] "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.

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%**;
- **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[15].

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[16].

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	**Possibile incremento del Bonus Pool a discrezione del CdA (Max +20%)**
70% ≤ **ROE** < 110% del budget	**100%** del Bonus Pool
50% ≤ **ROE** < 70% del budget	**50%** del Bonus Pool

[15] 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.

[16] 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.

0%≤ **ROE** < 50% del budget	**0%** del Bonus Pool se ROE budget < 0% **30%** del Bonus Pool se ROE budget ≥ 0%
ROE < 0% *(con ROE budget ≥ 0%)*	**0%** 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 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 supera € 50.000,00 e non rappresenta più di un 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 (80%) e una parte differita (20%) per un periodo di 1 anno.

Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato" [17], 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[18].

[17] Ai sensi della Circolare 285/2013, per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale.

[18] 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.).

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[19] e delle indicazioni fornite dalla Capogruppo, nel rispetto dei seguenti principi:

- la remunerazione non deve determinare incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti[20] a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- 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.

---

[19] 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.

[20] 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"). Al riguardo, in conformità con quanto previsto dalla vigente normativa, si segnala che il numero dei soggetti rilevanti della Banca è pari a 60 (Preposti e Vice Preposti di filiale, Addetti al Servizio Clienti di Filiale, Responsabile e addetto servizio finanza) e il numero dei soggetti ai quali questo personale risponde in via gerarchica è pari a 1.

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

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 Annua 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 € 506.000,00.

A. <u>Golden parachute</u>

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 ≥ 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. <u>Accordi Transattivi con formula predefinita</u>

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 (riportati nella precedente tabella), 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. <u>Processi di ristrutturazione</u>

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, alla data di redazione della Politica, non ha accordi di collaborazione attivi con agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, diversi dai dipendenti.

Qualora in futuro fossero attivati accordi con tali categorie di soggetti, la Banca garantirebbe il rispetto dei principi definiti dalle normative vigenti e dalle Politiche di Gruppo sia con riferimento alla remunerazione "ricorrente" (remunerazione fissa e/o di natura provigionale, atteso che un sistema provigionale non ha di per sé valenza incentivante) che all'eventuale remunerazione "non ricorrente" (remunerazione variabile).

In tale circostanza, inoltre, la Banca garantirebbe anche 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[21], infine, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Trasparenza, la Banca applicherebbe alla remunerazione variabile da riconoscere eventualmente a tali soggetti le medesime regole descritte nel Paragrafo 6.3.4 per il personale delle reti commerciali.

[21] 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.

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 19 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 dal Servizio Segreteria Generale 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[22] sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda:
  - 35% per la retribuzione variabile del Direttore Generale;
  - 35% per la retribuzione variabile del personale appartenente alla categoria dei Dirigenti;
  - 25% per la retribuzione variabile del personale appartenente alle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali.

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

[22] "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).

I. Sistema incentivante e altre forme di remunerazione legate alle performance per il 2018

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: € 45.000,00 (di cui il 100% corrisposto nel 2019)
  - Altro personale più rilevante: € 30.000,00 (di cui il 100% corrisposto nel 2019)
- Altro personale: € 201.400,00, riferibile a n. 79 dipendenti.

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 € 340.090,00 (di cui € 500,00 sotto forma di Welfare Aziendale come previsto dall'accordo sindacale del 14/10/2019) riferibile a n. 1 dipendente avente diritto.

III. Trattamenti di inizio e fine rapporto

Nel corso del 2019 sono stati raggiunti 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, di un importo per complessivi di € 30.000,00 lordi.

IV. 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 € 461.000,00, utile all'eventuale pagamento della remunerazione variabile riferita al 2019.

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, che incide per una quota di circa il 35% dell'intero Bonus Pool.

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.

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 e, per quanto concerne la componente variabile legata alle performance, rappresentano una stima delle possibili erogazioni che saranno effettuate nel 2020 di competenza 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 (€)
1 INVESTMENT BANKING	-	
2 RETAIL BANKING	1	119.905
3 ASSET MANAGEMENT	-	
4 FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	1	81.060
5 FUNZIONI AZIENDALI	2	414.609
6 ALTRE AREE DI ATTIVITA'		

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 (€)	Forme della componente variabile suddivisa in:			
				Contanti (€)	Azioni (€)	Strumenti collegati alle azioni (€)	Altri strumenti (€)
1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA	9	176.400	-				
2 COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE							
3 ALTA DIRIGENZA	2	347.542	67.067	67.067			
4 FUNZIONI DI CONTROLLO	1	69.039	12.021	12.021			
5 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS	1	104.838	15.067	15.067			

Tabella F

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

Tabella F

art 450,1 comma, lett J: Informazioni sulla Remunerazione Complessiva.

Categorie / Nominativi		N°	Remunerazione complessiva		
			Componente Fissa (€)	Componente variabile (€)	Totale (€)
Presidente CdA	*Presidente CdA*	1	89.600	-	89.600
Vice Presidente CdA	*Vice Presidente CdA*	1	32.300	-	32.300
Consiglieri	*Consigliere 1*	1	14.100	-	14.100
	Consigliere 2	1	12.600	-	12.600
	Consigliere 3	1	5.100	-	5.100
	Consigliere 4	1	6.100	-	6.100
	Consigliere 5	1	5.400	-	5.400
	Consigliere 6	1	6.100	-	6.100
	Consigliere 7	1	5.100	-	5.100
Membro dell'Alta Dirigenza	*Direttore Generale*	1	253.292	45.000	298.292
Membro dell'Alta Dirigenza	*Vice Direttore Generale*	1	94.250	22.067	116.317