



POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

BANCA VERSILIA LUNIGIANA E GARFAGNANA

2020

PREMESSA	4
SEZIONE 1 – POLITICA RETRIBUTIVA PER IL 2020	5
1. Il quadro normativo di riferimento	5
2. Obiettivi delle Politiche e principi generali	6
3. Governance delle politiche retributive	8
3.1. Assemblea dei Soci	8
3.2. Consiglio di Amministrazione.....	8
3.3. Funzioni Aziendali di Controllo e altre Funzioni coinvolte.....	9
4. Identificazione del personale più rilevante (MRTs)	9
4.1. Governance del processo di identificazione del Personale più rilevante	10
4.2. Modalità di valutazione	10
4.3. Esiti processo di individuazione.....	11
4.4. Procedura di esclusione	11
5. Sistema di remunerazione degli Organi Aziendali	12
5.1. Consiglio di Amministrazione.....	12
5.2. Collegio Sindacale.....	13
5.3. Compensi degli Organi Aziendali.....	13
6. Sistema di remunerazione del personale dipendente	14
6.1. Struttura della Remunerazione	14
6.1.1. Componenti fisse della remunerazione.....	14
6.1.2. Componenti variabili della remunerazione.....	14
6.1.3. Welfare aziendale	15
6.2. Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione.....	15
6.3. La remunerazione variabile incentivante di breve termine.....	15
6.3.1. La definizione del Bonus Pool.....	17
6.3.2. Condizioni di accesso e meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool.....	18
6.3.3. Remunerazione variabile incentivante per il Personale più rilevante (MRTs).....	20
6.3.4. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle reti commerciali	21
6.3.5. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle FAC	21
6.4. Altre forme di remunerazione variabile	22
6.5. I compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza	23
7. Sistema di remunerazione per particolari categorie di soggetti	25
8. Malus e claw back	26
9. Strategie di copertura personali	27
SEZIONE 2 – RESOCONTO APPLICAZIONE POLITICHE 2019	28



PREMESSA

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca Versilia Lunigiana e Garfagnana 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’Italia¹ (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 Banca² (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 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 internazionali³ 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'ente⁴.
- 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 pendano 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 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 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 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 incentivante⁶, 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 formalizzato⁷;
- 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.

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;

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.

- 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 dalla Funzione Risorse Umane 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:

- 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).

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

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.

In estrema sintesi, Il processo condotto nel 2020 ha portato all'identificazione di [21] soggetti (rispetto a [23] soggetti identificati nel 2019). Non risultano soggetti identificati per la prima volta nel corso del 2020.

Il perimetro del Personale più rilevante risulta così composto:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione ([11] soggetti);
- Il Direttore Generale;
- Il Vice Direttore Generale;
- I Centri Gestore degli indicatori del RAS (Direttore Generale, Vice Direttore Generale, Responsabile Gestione Finanziaria, Responsabile Legale e Contenzioso, Responsabile Monitoraggio Crediti, Responsabile Area Crediti)
- Il Responsabile Rete Commerciale
- Il Responsabile Amministrazione
- Il Responsabile Organizzazione e IT
- Il Responsabile Risorse Umane

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, 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 Aziendali⁹ si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche¹⁰ 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 Amministrazione¹¹ 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 "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 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 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'OdV);
- 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.
- Il Sostituto dell'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 non ha compenso fisso ma un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea.

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, 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 ¹² 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.

¹² In conformità con quanto previsto dalle Politiche di Gruppo, l'Assemblea dei Soci può prevedere di riconoscere ai Sindaci un gettone di presenza in alternativa al compenso fisso (o ad integrazione di quest'ultimo).

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 Annuale 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 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)^{13 14}.

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 40% della Remunerazione Annuale Lorda per il Direttore Generale;**
- **fino a 35% della Remunerazione Annuale Lorda per altri Dirigenti;**
- **fino a 30% 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)

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 obiettivi¹⁵ per ciascun destinatario. Tali obiettivi presentano le seguenti caratteristiche:

¹³ 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.

¹⁴ 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.

- sono di natura quantitativa e qualitativa¹⁶;
- 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.

Si applicano i limiti quantitativi di cui alla delibera del Cda del 27 dicembre 2018 e indicati al paragrafo successivo.

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 breve termine (MBO).

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.

Tali performance sono misurate come multiplo del premio di risultato erogato ai Quadri Direttivi di 4° livello, ai sensi dell'art. 48 del CCNL, individuato dal Consiglio di Amministrazione all'interno di un range predefinito.

La scelta effettiva del multiplo si basa su criteri oggettivi stabiliti ex ante e coerenti con il RAS, quali almeno indicatori inerenti al profilo patrimoniale, di liquidità, di credito, finanziario e reddituale, ai fini EWS.

Per la definizione del moltiplicatore da applicare si procede nel modo seguente:

Moltiplicatore minimo:

- Direttore Generale: moltiplicatore del PDR riconosciuto al QD4 pari a 7;

¹⁵ 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.

¹⁶ 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.

- Vicedirettore Generale (Vicario nel caso di nomina di più vicedirettori): moltiplicatore del PDR riconosciuto al QD4 pari a 5;
- In caso di altri Dirigenti o altri Vicedirettori (diverso da Vicario) moltiplicatore del PDR riconosciuto al QD4 pari a 4,

Moltiplicatore massimo :

- Direttore Generale: moltiplicatore del PDR riconosciuto al QD4 pari a 15;
- Vicedirettore Generale (Vicario nel caso di nomina di più vicedirettori): moltiplicatore del PDR riconosciuto al QD4 pari a 10 ;
- In caso di altri Dirigenti o altri Vicedirettori (diverso da Vicario) moltiplicatore del PDR riconosciuto al QD4 pari a 8. ,

In ogni caso, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 27 dicembre 2018 che, con decorrenza dal 1 gennaio 2019 (esercizio 2019), il premio annuale dei Dirigenti (complessivamente calcolato, e cioè comprensivo sia del premio ex art. 18 CCNL sia di eventuali integrazioni autonomamente riconosciute a livello aziendale) non possa essere comunque superiore all'importo lordo di € 20.000,00= per il Direttore generale, ed € 17.000,00= per il Vice direttore.

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

Meccanismo di incentivazione previsto per i dipendenti **non destinatari di un sistema di incentivazione formalizzato MBO**. 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 Pool¹⁷ 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;

¹⁷ 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 \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

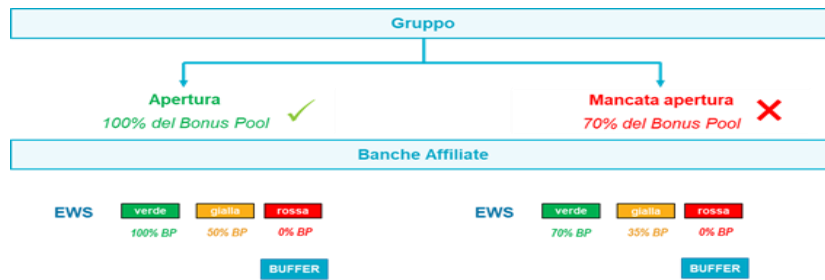
2) **Condizioni di attivazione a livello di Banca Affiliata: Esito del processo di Early Warning System (EWS)¹⁸.**

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:

¹⁸ "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.



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 Capogruppo¹⁹.

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 Capogruppo²⁰.

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 budget²¹, 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

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

$50\% \leq \text{ROE} < 70\%$ del budget	50% del Bonus Pool
$0\% \leq \text{ROE} < 50\%$ del budget	0% del Bonus Pool se ROE budget < 0% 30% del Bonus Pool se ROE budget $\geq 0\%$
ROE < 0% (con ROE budget $\geq 0\%$)	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 € .40.000,00= 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 (60%) e una parte differita (40%) per un periodo di 1 anno.

Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato"²², 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 previdenziali²³.

²² 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.

²³ 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 Vigilanza²⁴ e delle indicazioni fornite dalla Capogruppo, nel rispetto dei seguenti principi:

- la remunerazione non deve determinare incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti²⁵ 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.

²⁴ 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.

²⁵ 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 111 e il numero dei soggetti ai quali questo personale risponde in via gerarchica è pari a 29. IL ruolo dei soggetti rilevanti e le funzioni da essi ricoperti nonché il numero dei soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica sono riportati in tabella.

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 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 € 400.000,00

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.

Nella circostanza di cui al punto c. si rammenta alle Banche Affiliate in stato EWS “rosso” che occorre richiedere l’autorizzazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo prima di procedere all’erogazione di tali importi.

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 (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. 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, 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 provvisoria, atteso che un sistema provvisoria 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 credito²⁶, 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.

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.

²⁶ 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.

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 in data 11 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 risultati²⁷ 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;**
 - **nessun limite % 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

²⁷ 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.

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 € 99.864,82 a cui è stato aggiunto un Bonus aziendale di € 254.104,07 (di cui € 39.164,27 sottoforma di Welfare Aziendale come previsto dall'accordo sindacale del 25/10/2019) riferibile a n. 22 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.

La Banca non ha patti di stabilità in essere.

IV. Trattamenti di inizio e fine rapporto

La Banca non ha alcun accordo di pattuizione di trattamenti di inizio e fine rapporto.

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

In relazione alle Politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci nel 2019, il Consiglio di Amministrazione non ha definito il Bonus Pool potenziale per l'anno 2019 (da erogarsi nel 2020 in caso di apertura dei Cancelli) utile all'eventuale pagamento della remunerazione variabile riferita al 2019, ma ha provveduto all'accantonamento in bilancio della somma di € 569.024,38 = alla voce 80 “Altre passività” dello Stato Patrimoniale – Passivo.

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.

Tabella A

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

Aree di Attività (1)	Numero Beneficiari (8)	Remunerazione Totale (€) (9)
1 INVESTMENT BANKING (2)	-	-
2 RETAIL BANKING (3)	2	187.117
3 ASSET MANAGEMENT (4)	1	66.757
4 FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO (5)	-	-
5 FUNZIONI AZIENDALI (6)	8	901.420
6 ALTRE AREE DI ATTIVITA' (7)	1	63.973

Note	Linee Guida metodologiche di compilazione 2020
(1) Aree di attività	Le attività incluse nelle richiamate aree, sebbene tendenzialmente omogenee, possono variare da intermediario a intermediario in ragione della complessità organizzativa, della struttura aziendale, etc. Gli esempi di seguito riportati non devono quindi considerarsi tassativi; in generale, tutte le attività devono essere classificate in modo esclusivo ed esaustivo, con la specificazione – se ritenuto necessario in ragione della particolare ripartizione interna delle attività – delle caratteristiche di massima delle aree riportate in tabella.
(2) Investment Banking	Ricomprende le attività di intermediazione creditizia mobiliare e nei mercati finanziari, la finanza d'impresa e strutturata, il private equity, la relativa attività di consulenza, l'attività bancaria non riconducibile all'area retail, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari;
(3) Retail Banking	ricomprende la tradizionale attività bancaria ordinaria nei confronti della clientela retail (famiglie e imprese), come le attività di concessione di prestiti e apertura di depositi, concessione di garanzie e impegni finanziari, credito al consumo per clienti retail, le attività di leasing e factoring, etc., nonché tutti i servizi e le attività ancillari;
(4) Asset Management	ricomprende la gestione di portafogli e altre forme di gestione del risparmio (fondi comuni di investimento, fondi pensione, GPM, GPF, hedge funds, etc.), nonché tutti i servizi e le attività ancillari. A seconda della struttura organizzativa, possono essere qui ricomprese alcune delle attività menzionate nell'area dell'investment banking;
(5) Funzioni aziendali di controllo	Ci si riferisce alle funzioni definite nella Circolare della Banca d'Italia n. 263, Titolo V, Capitolo 7 (Sistema dei controlli interni),
(6) Funzioni aziendali	Ci si riferisce alle funzioni aziendali che operano trasversalmente e hanno responsabilità per l'intera banca o l'intero gruppo e per le filiazioni (es. risorse umane, IT, etc.)
(7) Altre Aree di Attività	Nella colonna vanno indicati i dati relativi ad attività che non è possibile includere nelle altre colonne. Nell'ultima riga della tabella queste aree devono essere puntualmente specificate.
(8) Numero Beneficiari	Il numero di beneficiari fa riferimento al solo personale MRTs identificato nel 2019, perché rappresenta il perimetro dei dati ex post di competenza del 2019.
(9) Remunerazione Totale	Per "Remunerazione Totale" si intende la somma di Remunerazione Fissa e Remunerazione Variabile, come definito ex Circolare n. 285 T.it. IV, Cap. 2, Sez. I, Par. 3 - Definizioni. Il criterio di inserimento della Remunerazione totale è quello per competenza dell'anno di riferimento (2019).
(9) Remunerazione Fissa	La Remunerazione Fissa si compone di - RAL al 31/12 dell'anno di competenza (2019) - Benefit (es. app.to/canone locazione/fringe benefit di competenza dell'anno di riferimento, ecc.)
(9) Remunerazione Variabile	La voce "Variabile" si compone di: o Una Tantum: dati stimati erogabili sulla base della Politica Retributiva 2019. o MBO: stima del massimo erogabile da Politica 2019. La remunerazione variabile tiene conto della stima sia della parte up front che riferita di competenza dell'esercizio.

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.

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 (1)	Numero Beneficiari (2)	Retribuzione Fissa (€) (3)	Retribuzione Variabile (€) (4)	Forme della componente variabile suddivisa in: (5)			
				Contanti (€) (5.1)	Azioni (€) (5.2)	Strumenti collegati alle azioni (€) (5.3)	Altri strumenti (€) (5.4)
1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA (1.1)	11	265.757	-	-			
2 COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE (1.2)							
3 ALTA DIRIGENZA (1.3)	3	392.670	65.652	65.652			
4 FUNZIONI DI CONTROLLO (1.4)							
5 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS (1.5)	9	721.905	34.475	34.475			

Note	Linee Guida metodologiche di compilazione 2020
(1) Categorie	Si vedano le Linee Guida BCC ai fini dell'identificazione del personale della Banca rientrante nel perimetro MRTs: (1.1) Criterio qualitativo 3.2 disciplinato dall'Art. 3 del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 (1.2) Criterio qualitativo 3.1 disciplinato dall'Art. 3 del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 (1.3) Criterio qualitativo 3.3 disciplinato dall'Art. 3 del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 (1.4) Criterio qualitativo 3.4 disciplinato dall'Art. 3 del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 (1.5) Nella Categoria "Altri Material Risk Takers" vi rientra il restante personale più rilevante meno l'Alta Dirigenza e i componenti dell'OFSS e dell'OFG.
(2) Numero di Beneficiari	Va indicato il numero di personale più rilevante (MRTs) rientrante nelle rispettive categorie riportate. Il numero di beneficiari fa riferimento al solo personale MRTs identificato nel 2019, perché rappresenta il perimetro dei dati ex post di competenza del 2019.
(3) Retribuzione Fissa	Per Remunerazione Fissa si intende quanto definito nella Tabella A - nota metodologica (9)
(4) Retribuzione Variabile	Per Remunerazione Variabile si intende quanto definito nella Tabella A - nota metodologica (9) La remunerazione variabile tiene conto della stima sia della parte up front che differita di competenza dell'esercizio 2019.
(5) Forme della componente variabile suddivisa in:	(5.1) quote in contanti di Retribuzione Variabile di competenza dell'esercizio 2019 (upfront e differita) (5.2) quote in azioni, ove presenti, di Retribuzione Variabile di competenza dell'esercizio 2019 (upfront e differita) (5.3) quote in strumenti collegati alle azioni, ove presenti, di Retribuzione Variabile di competenza dell'esercizio 2019 (upfront e differita) (5.4) quote in altri strumenti, ove presenti, di Retribuzione Variabile di competenza dell'esercizio 2019 (upfront e differita)

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.

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 (1)	Remunerazione Differita Totale (€) (2)	Di cui		Rem. Differita riconosciuta durante l'esercizio pagata e ridotta mediante condizioni di performance (€) (2.3)
		Quota attribuita (€) (2.1)	Quota non attribuita (€) (2.2)	
1 COMPONENTI DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA				
2 COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE				
3 ALTA DIRIGENZA	65.945	26.247	39.698	17.696
4 FUNZIONI DI CONTROLLO				
5 ALTRI MATERIAL RISK TAKERS				

Note	Linee Guida metodologiche di compilazione 2020
(1) Categorie	Per Categorie si intende quanto definito nella Tabella B - nota metodologica (1)
(2) Remunerazione Differita Totale	L'art. 450 del CRR parla di "Remunerazioni differite esistenti", con ciò devono intendersi tutte le remunerazioni differite, sia di competenza dell'anno di riferimento (2019) che di anni precedenti e ancora esistenti.
(2.1) Quota attribuita	Si intende la remunerazione differita maturata (il cui vesting period è terminato).
(2.2) Quota non attribuita	Si intende la remunerazione differita non ancora maturata (il cui periodo di vesting è ancora in corso).
(2.3) Rem. Differita riconosciuta durante l'esercizio pagata e ridotta mediante condizioni di performance	Si intende la parte differita oggetto di erogazione nel corso del 2019 (di competenza di esercizi precedenti) Nello specifico si intendono le seguenti componenti: - quote cash il cui vesting si è concluso; - quote equity il cui vesting si è concluso, ove previsto.

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.

n.a.

Tabella E

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

n.a.

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.

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

Categorie / Nominativi (1)		N°	Remunerazione complessiva (2)		
			Componente Fissa (€) (2.1)	Componente variabile (€) (2.2)	Totale (€) (2.3)
Presidente CdA (1.1)	STAMATIENZO MARIA	1	86.852	-	86.852
Vice Presidente CdA (1.2)	MENCHELLI GIUSEPPE	3	34.390	-	34.390
	LAZZOTTI SOLANO CORRADO		33.722	-	33.722
	TRITI PIERLUIGI		30.160	-	30.160
Consiglieri (1.3)	LANDI MARCO ALBERTO	7	18.942	-	18.942
	MARSILI TITANO TRENTO		9.390	-	9.390
	PROSPERI STEFANIA		10.072	-	10.072
	RUGGIERI ANTONIO		12.928	-	12.928
	SALATTI PIETRO		8.730	-	8.730
	SILVESTRI LAURA		10.030	-	10.030
	TONLORENZI SIMONE		10.540	-	10.540
Membro dell'Alta Dirigenza (1.4)	PELLICIONI PAOLO	2	225.729	38.228	263.957
Membro dell'Alta Dirigenza (1.4)	ADAMI MAURIZIO ILIO		166.941	27.424	194.365

Note	Linee Guida metodologiche di compilazione 2020
(1) Categorie / Nominativi	(1.1) Presidente del CdA (1.2) Vice Presidente del CdA (1.3) Consiglieri del CdA (1.4) Si vedano le Linee Guida BCC ai fini dell'identificazione del personale della Banca rientrante nel perimetro MRT s (Criterio qualitativo 3.3 disciplinato dall'Art. 3 del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604)
(2) Remunerazione Complessiva	(2.1) Per Remunerazione Fissa si intende quanto definito nella Tabella A- nota metodologica (9) (2.2) Per Remunerazione Variabile si intende quanto definito nella Tabella A- nota metodologica (9) (2.3) Il totale rappresenta la somma tra Remunerazione Fissa e Remunerazione Variabile Note: per gli Amministratori sono considerati i compensi percepiti sottoforma di Emolumento, i gettoni di presenza (somma dei gettoni di competenza dell'esercizio 2019 a fronte delle riunioni partecipate effettivamente) ed eventuali compensi variabili (ove previsti).

4) INFORMATIVA RELATIVA ALLA VERIFICA DA PARTE DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT SULLA RISPONDEZZA NELL'ANNO 2019 DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONE ALLE POLITICHE APPROVATE ED ALLA NORMATIVA EMANATA IN MATERIA

Si riporta qui di seguito il testo integrale della Relazione di Revisione Interna (anno 2019) Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione n. 2116/2020 – Piano di Audit 2020, redatto in data 26 maggio 2020 dalla Funzione di Internal Audit di Iccrea Banca.

“ 1. OBIETTIVO DEL DOCUMENTO

Le vigenti Disposizioni di Vigilanza per le Banche²⁸ prevedono che la Funzione di Internal Audit (“Funzione”) verifichi con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca alle Politiche approvate dalla Assemblea dei Soci e alla normativa esterna di riferimento.

Il presente documento riepiloga le attività condotte e gli esiti della verifica svolta al fine della sottoposizione degli stessi all'Assemblea dei Soci, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.

2. ESITI DELL'ATTIVITA'

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 11/05/2019.

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 personale²⁹. 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 vincolante³⁰;

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 11/05/2019. Il documento è stato preventivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta del 2/05/2019, in occasione della quale è stata citata la presenza del parere dell'allora funzione di Compliance (accentrata presso la Capogruppo) e di quello dell'Amministratore Indipendente (parere n. 8/2019 del 2/05/2019). La Banca non ha istituito il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, mantenendo le relative funzioni in capo al medesimo organo amministrativo secondo quanto previsto nel Capitolo 1, Sezione IV, paragrafo 2.3.1. della Circolare 285/2013.

²⁸ Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2.

²⁹ Componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca.

³⁰ Cfr. contratto di coesione del GBCI, art. 5.10, lett c).

Margini di miglioramento si evidenziano in merito alla mancata definizione del bonus pool (utile al pagamento della remunerazione variabile in generale), novità introdotta con le Politiche di Remunerazione del 2019.

Si è preso atto di come la Banca, nel rispetto dei criteri enunciati nel Regolamento Delegato UE n. 604/2014, abbia condotto il processo annuale di autovalutazione volto ad identificare il personale più rilevante, riportato nelle politiche di remunerazione (cfr. delibera C.d.A del 6/05/2019). L'analisi del documento di autovalutazione predisposto dalla Banca (Aprile 2019) ha evidenziato talune differenze nella tassonomia e nel numero di funzioni rispetto a quanto riportato nel verbale dell'Assemblea dei Soci del 11/05/2019. Si è inoltre rilevata la necessità di integrare la normativa sul processo di autovalutazione: al riguardo è risultata in fase di recepimento la documentazione di recente rilasciata dalla Capogruppo.

Si è rilevata la corretta diffusione, mediante normativa interna, delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione deliberate dall'Assemblea dei Soci e, di conseguenza, dell'elenco delle funzioni ritenute più rilevanti ottenuto nell'attività di autovalutazione.

Le analisi condotte hanno altresì fatto emergere il rispetto degli adempimenti connessi agli obblighi di informativa e di trasmissione dei dati di cui alla sezione VI, Capitolo 2, Titolo IV delle Disposizioni di Vigilanza per le banche.

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

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, nonché la corretta erogazione, nel corso del 2019, della quota differita del Premio Dirigenti, relativa all'esercizio 2016, all'ex Vice Direttore (dirigente dimessosi in data 30/06/2016). Per quanto concerne la corresponsione delle quote di differimento al Direttore Generale relative al Premio aziendale si è rilevata la mancata liquidazione, nell'anno 2019, dell'importo spettante (Premio 2018 su esercizio 2017), che verrà erogato nel corso del 2020 dovendo trascorrere più di 12 mesi dall'erogazione della precedente corresponsione (ultima erogazione nella busta paga del Dicembre 2018).

In riferimento alle modalità di determinazione del Premio Dirigenti (PD) da riconoscere al Direttore Generale ed agli altri Dirigenti, si è rilevato che il parametro utilizzato per il calcolo (moltiplicatore del PDR dei QD 4° livello) ha un valore minimo di 7 (sette), indipendentemente dal raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel RAF. Si è inoltre rilevato che la Banca si è dotata di un "Premio aziendale", ulteriore rispetto al Premio Dirigenti (PD) ed al Premio di Risultato (PDR) erogato ai Quadri Direttivi e alle Aree Professionali, che prende in considerazione alcuni valori economici realizzati nell'esercizio e confrontati con i risultati ottenuti nell'esercizio precedente, seguendo per l'erogazione le stesse regole del PD e del PDR. Al riguardo si ricorda che con l'approvazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione da parte dell'Assemblea dei Soci del 11/05/2019, l'erogazione di tale premio non risulta prevista, con riferimento all'esercizio 2019, tra le parti variabili della remunerazione (cfr. § E delle Politiche di Remunerazione).

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 prevalente rispondenza alle politiche approvate dall'Assemblea dei Soci e alla normativa di riferimento.”.
