Banca del Territorio Lombardo

Politiche di remunerazione e incentivazione 2021

Approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 21 maggio 2021

Indice

Introduzione 5

SEZIONE I - Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo 6

1. Obiettivi delle Politiche 6

2. Adozione, aggiornamento e diffusione delle Politiche 6

3. Definizioni 7

4. Contesto normativo e regolamentare di riferimento 11

5. Principi generali 11

6. Criterio di proporzionalità 13

7. Il modello di governance del Gruppo in materia di remunerazione e incentivazione 14

7.1 Il ruolo dell'Assemblea di Capogruppo 14

7.2 Il ruolo del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo 14

7.3 Il ruolo del Comitato Remunerazioni di Capogruppo 15

7.4 Il ruolo del Comitato Rischi di Capogruppo 16

7.5 Il ruolo delle funzioni aziendali di Capogruppo 17

7.6 Il ruolo delle Società del Gruppo 18

8. L'individuazione del Personale più rilevante a livello consolidato e delle Banche affiliate 20

8.1 I criteri, le procedure e il ruolo svolto dagli Organi Sociali e le funzioni competenti per la mappatura del Personale più rilevante 20

8.2 I risultati del processo di mappatura del Personale più rilevante a livello consolidato 2021 22

9. La Remunerazione dei componenti degli Organi Sociali 23

9.1 La remunerazione degli Organi Sociali della Capogruppo 23

9.2 La remunerazione degli Organi Sociali delle Società del Gruppo 24

10. Struttura della remunerazione del Personale dipendente di Gruppo 24

10.1 Il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione 25

10.2 Le componenti della Remunerazione 26

11. Il processo di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance 28

11.1 Definizione del Bonus pool: condizioni di finanziamento, condizioni di attivazione, aggiustamento per il rischio 28

12. La Remunerazione del Personale più rilevante 32

12.1 La Remunerazione del Personale più rilevante di Capogruppo 33

13. La Remunerazione del Personale appartenente alle Funzioni aziendali di controllo 34

14. La Remunerazione del Personale non rilevante 34

14.1 La Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale della rete commerciale 35

14.2 La Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale preposto alla valutazione del merito creditizio 36

14.3 La Remunerazione variabile basata sulla performance del personale preposto alla trattazione dei reclami . 36

15. La remunerazione del Personale non legato da rapporto di lavoro subordinato 36

16. Disposizioni di trasparenza 37

17. Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante 38

17.1 Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante a livello consolidato 39

17.2 Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante di Banca 41

18. Condizioni di *malus* e *claw back* 41

19. Welcome bonus e retention bonus 43

20. Compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica 43

20.1 Definizioni 44

20.2 Principi generali 44

20.3 Criteri e limiti 45

20.4 *Severance* a favore del Personale più rilevante ("*golden parachutes*") 45

20.5 Processo per la determinazione e modalità di corresponsione delle *severance* 46

20.6 Deroghe 47

20.7 Eccezioni 48

20.8 Benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante 48

21. Divieto di *hedging strategies*.....49

22. Remunerazione e sostenibilità 49

23. Informativa sulle modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione 50

SEZIONE II - Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca del Territorio Lombardo.....51

1. Criterio di proporzionalità.....51

2. Personale più rilevante di Banca 2021 - esiti del processo di mappatura 52

3. La Remunerazione degli Organi Sociali della Banca 52

4. Personale non legato da rapporto di lavoro subordinato della Banca 53

5. La Remunerazione variabile basata sulla performance della Banca.....54

5.1 Processo per la definizione del Bonus pool..... 54

5.2 La componente variabile basata sulla performance 54

5.3 Rapporto tra la Remunerazione variabile basata sulla performance e la Remunerazione fissa 55

5.4 Attuazione delle Disposizioni sulla trasparenza 55

6. Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante di Banca 56

7. Compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica nella Banca 57

Introduzione

In data 31 marzo 2021, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo a cui la Banca del Territorio Lombardo è affiliata a partire dalla sua costituzione avvenuta il 1° gennaio 2019, ha approvato le Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca che verranno sottoposte all'approvazione dell'Assemblea di Capogruppo.

La Banca del Territorio Lombardo, non essendo quotata, nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, ha elaborato le presenti Politiche di remunerazione e incentivazione 2021 da sottoporre all'Assemblea in data 18 maggio 2021 in sede di prima convocazione o in data 21 maggio 2021 in sede di seconda convocazione.

Il documento è articolato in due sezioni distinte:

- ***Sezione I - Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo***, che riporta il testo integrale delle Politiche di Gruppo, che include le previsioni applicabili a tutte le Società del Gruppo Bancario;
- ***Sezione II - Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca del Territorio Lombardo*** ("Banca"), con evidenza delle previsioni che la Banca ha declinato in applicazione del criterio di proporzionalità, in base alle caratteristiche del business, alla dimensione dell'attivo e alla complessità delle attività svolta.

SEZIONE I - Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo

1. Obiettivi delle Politiche

Il presente documento (di seguito le "**Politiche**") descrive le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca (di seguito il **"Gruppo"**) per il 2021.

Le Politiche descrivono in modo organico:

- i principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;
- i ruoli, i tempi e le attività che definiscono la governance del processo di elaborazione, riesame e adozione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo;
- il sistema di remunerazione e incentivazione da adottare nel 2021 da parte del Gruppo per tutto il Personale dipendente, tra cui il Personale più rilevante, nonché per i componenti degli organi sociali.

Ai fini della definizione delle presenti Politiche, si è tenuto conto del criterio di proporzionalità, del modello di business e dei conseguenti livelli di rischio ai quali è, o potrebbe essere, esposto il Gruppo.

2. Adozione, aggiornamento e diffusione delle Politiche

Le presenti Politiche saranno approvate dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo e successivamente adottate dall' Assemblea.

In accordo con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., in qualità di Capogruppo, elabora le Politiche di remunerazione e incentivazione per l'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

Le Società del Gruppo sottopongono alle rispettive Assemblee, con cadenza annuale, le Politiche di remunerazione e incentivazione, se previsto dalle normative a esse direttamente applicate. Le Società non bancarie non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e possono sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e/o dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo, sulla base della normativa

applicabile.

Le singole Società del Gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi della Capogruppo.

La Capogruppo inoltre coordina le Società controllate per garantire la coerenza delle politiche e di sistemi di remunerazione, nel rispetto delle peculiarità previste dai settori di appartenenza e garantisce la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione delle singole Società secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

Il Gruppo comprende la Società del settore Asset management NEAM, società di diritto lussemburghese soggetta alla direttiva UCITS V. La Società redige la propria politica di remunerazione coerentemente con la normativa applicabile.

Rientrano inoltre nel perimetro di Gruppo la Società Claris Leasing e la Società Prestipay, le quali sono soggette alla normativa di settore applicabile alle società di leasing e credito al consumo (Circolare 288 Banca d'Italia); esse recepiscono le Politiche di Gruppo e gli indirizzi di Capogruppo in materia di remunerazione.

3. Definizioni

Ai fini delle presenti Politiche:

- "**Assemblea**" indica l'assemblea dei soci di Cassa Centrale Banca-Credito Cooperativo Italiano S.p.a.;
- "**Attribuzione**" indica il riconoscimento di una forma di remunerazione variabile, a prescindere dall'effettivo momento in cui avviene l'erogazione;
- "**Banca/Banche affiliata/e**" indica singolarmente ovvero collettivamente le Banche di Credito Cooperativo, Casse rurali e/o Casse *raiffeisen* aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo, in quanto soggette all'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo in virtù del Contratto di Coesione con essa stipulato;
- "**Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa**" indica le banche considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU (Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio, del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca Centrale Europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi;
- "**Banche di minori dimensioni o complessità operativa o Banche minori**": le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU;

- "**Banche intermedie**": le banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato comprese tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU;
- "**Bonus pool**" indica le risorse economiche previste nel budget corrispondenti alla somma dell'ammontare in termini di costo aziendale correlato al pagamento della remunerazione variabile collegata a performance, con esclusione del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva;
- "**Capogruppo o Cassa Centrale Banca**" indica Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo;
- **"CET 1 Ratio"** indica il rapporto tra la somma del capitale primario di classe 1 dell'ente secondo le definizioni previste dal Regolamento (EU) n° 575/2013 e le attività di rischio ponderate;
- "**Comitato Remunerazioni**" indica il comitato endo-consiliare della Capogruppo con responsabilità in tema di remunerazioni di amministratori e dirigenti, istituito ai sensi della Circolare 285;
- "**Comitato Rischi**" indica il comitato endo-consiliare della Capogruppo specializzato in tema di "rischi", istituito ai sensi delle Disposizioni di vigilanza per le banche;
- "**Contratto di Coesione o Contratto**" indica il contratto stipulato tra la Capogruppo e la singola Banca affiliata ai sensi dell'articolo 37-bis, comma terzo, del TUB, comprensivo dell'Accordo di Garanzia;
- "**Differimento**" indica la forma di posticipazione dell'effettiva erogazione di parte della remunerazione variabile;
- "**Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia o Disposizioni di vigilanza**" indica la circolare n. 285/2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche", 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione";
- "**Disposizioni sulla trasparenza**" indica le "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", aggiornate dalla Banca d'Italia in data 19 marzo 2019;
- "**Funzioni aziendali di controllo**" indica la Funzione di conformità alle norme (Compliance), la Funzione di controllo dei rischi (Risk Management), la Funzione antiriciclaggio e la Funzione di revisione interna (Internal Audit);
- "**Funzioni di supporto**" indica le funzioni di staff, quali ad esempio legale, fiscale, risorse umane, tecnologia dell'informazione e analisi economica;
- "**Intermediario del credito**" indica i soggetti individuati nella Sezione VII delle Disposizioni sulla trasparenza;
- "**Gruppo Bancario Cooperativo o Gruppo**" indica il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;

- "**NSFR o *Net Stable Funding Ratio***" indica il rapporto tra raccolta (passivo) e impieghi ponderati (attivo), ovvero tenuto conto del grado di stabilità delle poste del passivo e del grado di liquidabilità delle poste dell'attivo;
- "**Personale**" indica i dipendenti e i collaboratori del Gruppo;
- "**Personale più rilevante**" indica, ai sensi delle Disposizioni di vigilanza, 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;
- "**Personale più rilevante di Banca affiliata o Personale più rilevante di Banca**" indica, ai sensi delle Disposizioni di vigilanza, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della singola Banca;
- "**Personale più rilevante a livello consolidato**" indica, ai sensi delle Disposizioni di vigilanza, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo bancario;
- "**Politiche/a di remunerazione o Politiche**" indica le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo che vengono definite nelle presenti Politiche;
- **"Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva"** indica il premio aziendale di risultato ex articolo 48 CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane e gli altri analoghi premi collettivi definiti sulla base di altre forme di CCNL applicati nelle Società del Gruppo. Il premio ex art. 18 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane è soggetto alle regole riservate dalle presenti Politiche al "Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva" nei casi e/o limiti previsti dalle disposizioni interne;
- **"Remunerazione"** indica ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefit*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;
- **"Remunerazione fissa"** indica la remunerazione di natura stabile e irrevocabile. Tale remunerazione viene determinata e corrisposta in base a criteri prestabiliti e non discrezionali – ad esempio, l'esperienza professionale e le responsabilità esercitate – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance realizzate. Tra le componenti della remunerazione fissa rientrano i *fringe benefit*;
- **"Remunerazione variabile"** indica la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine

rapporto e l'indennità di mancato preavviso, se il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti. Sono inclusi nella remunerazione variabile: premi annuali previsti dalla contrattazione collettiva, premi *una tantum* a fronte di prestazioni meritevoli, sistemi incentivanti collegati al raggiungimento di obiettivi predefiniti, comunque denominati ed indipendentemente dalla loro durata, incluse le campagne commerciali o altre forme, anche nel caso in cui la misurazione della performance faccia riferimento a un periodo inferiore all'anno, altre forme di remunerazione variabile basata sulla performance definite dalle politiche aziendali. Sono considerati remunerazione variabile anche i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, secondo i limiti e le modalità meglio specificati nell'apposito capitolo. Eventuali *carried interest*, secondo quanto definito dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD). Viene inoltre qualificata come remunerazione variabile ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa;

- **"Risk Appetite Framework (RAF) - Sistema degli obiettivi di rischio"** indica il quadro di riferimento che definisce – in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano strategico – la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli;
- **"Risk Appetite Statement (RAS)**" indica l'articolazione scritta del livello aggregato e dei tipi di rischio che la società accetterà o eviterà, al fine di raggiungere i propri obiettivi di business. Esso comprende le misure quantitative relative al profilo reddituale e di capitale, alle misure di rischio, alla liquidità e ad altre misure pertinenti. Dovrebbe inoltre includere disposizioni qualitative per indirizzare i rischi reputazionali e di condotta nonché quelli legati al riciclaggio di denaro e a pratiche non etiche;
- "**RORWA o Return On Risk-Weighted Assets":** indica il rapporto tra Utile lordo ante imposte e RWA (Risk-Weighted Asset);
- **"Società del Gruppo o Società"** indica le Banche affiliate e le altre Banche, Società finanziarie e strumentali controllate, direttamente e/o indirettamente, dalla Capogruppo;
- "**Soggetti rilevanti**" indica, ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza, il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica;
- **"Utile lordo ante imposte"** indica per il Gruppo la voce 290 del bilancio consolidato; per le Banche affiliate, l'utile lordo ante imposte corrisponde alla voce 260 del bilancio individuale.

4. Contesto normativo e regolamentare di riferimento

A partire dal 2011 è stato definito da parte delle Autorità nazionali l'attuale quadro regolamentare in tema di remunerazione e incentivazione, in adesione alle norme comunitarie emanate in materia.

In particolare, le presenti Politiche sono state definite sulla base del 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 delle Disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", emanate da Banca d'Italia nel novembre 2014 con il 7° Aggiornamento della Circolare n. 285 del 17/12/2013 in attuazione della Direttiva Comunitaria 2013/36/UE del 26/06/2013 (cd. CRD IV), e del Regolamento Delegato (UE) n.604/2014 contenente le nuove "norme tecniche di regolamentazione" (Regulatory Technical Standards - RTS), relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker") destinate a integrare la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. CRD IV), con decorrenza da giugno 2014.

Le Politiche sono inoltre conformi alle *Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*, aggiornate dalla Banca d'Italia in data 19 marzo 2019, che adeguano le disposizioni nazionali agli *Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio* emanati dall'Autorità Bancaria Europea nel dicembre 2016; al riguardo, si segnalano le parti che danno attuazione alla disciplina, cui si rimanda: capitolo 5 – Principi generali, capitolo 10.2.3 - La Remunerazione variabile basata sulla performance, capitolo 16 – Disposizioni di trasparenza.

Inoltre, le Politiche includono informazioni sulla coerenza delle Politiche stesse con l'integrazione dei rischi di sostenibilità, in conformità con le previsioni dell'*Articolo 5 - Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità* del Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

5. Principi generali

L'obiettivo delle presenti Politiche è quello di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione coerenti con i valori del Gruppo e le finalità mutualistiche delle Banche affiliate, con gli obiettivi aziendali e le strategie di lungo periodo nonché con le politiche di prudente gestione di rischio del Gruppo, così come definito nell'ambito delle disposizioni in vigore sul processo di controllo prudenziale, in modo tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni

normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

In coerenza con tale obiettivo, il sistema di remunerazione e incentivazione è improntato ai seguenti principi:

- la sostenibilità dei risultati e il raggiungimento degli obiettivi reddituali, patrimoniali e di liquidità del Gruppo;
- l'attuazione di politiche di gestione del rischio in linea con il RAF e il sistema di monitoraggio dei rischi del Gruppo, tramite meccanismi di correzione al rischio ex ante (Bonus pool collegato alle caratteristiche del Modello Risk Based[1]) e di correzione al rischio ex post (*malus* e *claw back*);
- un adeguato equilibrio tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
- l'allineamento dei comportamenti del management e dei dipendenti con gli interessi di medio/lungo termine degli azionisti e degli stakeholder;
- il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e del codice etico così da 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;
- sistemi di remunerazione ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina applicabili;
- la capacità di attrarre e motivare le persone di talento con capacità e professionalità necessarie alle esigenze e alle caratteristiche della Banca.

A livello di Gruppo vengono analizzate le tendenze retributive di mercato tramite un'attività di benchmarking, al fine di adottare un'offerta retributiva competitiva e coerente. È stato identificato il peer group di riferimento per le analisi su tendenze, prassi e livelli retributivi di mercato.

[1] Il Modello Risk-Based è sviluppato dalla Capogruppo, in ottemperanza a quanto previsto dal Contratto di coesione.
In particolare, il modello è funzionale alla declinazione dei poteri di direzione e coordinamento della Capogruppo nei confronti delle Banche affiliate secondo il principio di proporzionalità previsto dall'art. 37-bis del TUB. Il modello ha lo scopo di classificare le Banche affiliate in classi, sulla base di indicatori di *early warning* di tipo regolamentare e gestionale.

6. Criterio di proporzionalità

Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7 della Circolare della Banca d'Italia n.285/2013, in applicazione del criterio di proporzionalità, ogni banca dà attuazione alla normativa in materia di remunerazioni con modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità dell'attività svolta.

A partire dal 1° gennaio 2019, a seguito dell'iscrizione all'albo dei Gruppi Bancari, il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca rientra nella definizione di Gruppo di maggiori dimensioni, ed è tenuto ad applicare le previsioni in materia di remunerazioni previste per le Banche di maggiori dimensioni. Tale definizione si applica alla sola Capogruppo trattandosi di Gruppo Bancario Cooperativo.

Le Banche affiliate applicheranno le regole sulle remunerazioni sempre sulla base dell'attivo dell'ultimo bilancio individuale approvato, indipendentemente dalla dimensione consolidata del Gruppo di appartenenza.

In particolare, le Banche di minori dimensioni o complessità operativa non applicano le disposizioni di vigilanza relative al bilanciamento della componente variabile della remunerazione tra contanti e strumenti finanziari (Sezione III, par. 2.1, punto 3 delle Disposizioni di vigilanza) e le disposizioni sulle modalità di erogazione e riconoscimento di benefici pensionistici discrezionali. Inoltre, con riferimento alle previsioni relative al differimento della remunerazione variabile (Sezione III, par. 2.1 punto 4 delle Disposizioni di vigilanza), le Banche affiliate sono tenute a differire parte della remunerazione variabile con un congruo periodo di tempo, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli previsti per le Banche maggiori e fermo restando l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di valutazione della performance (*accrual period*). Inoltre, le Banche affiliate non applicano le previsioni (Sezione III, par 2.2.1) relative alla modalità di erogazione e riconoscimento in strumenti dei benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante.

Le Banche intermedie applicano l'intera disciplina e in particolare, con riferimento alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4 e par.2.2.1 delle Disposizioni di vigilanza, applicano al Personale più rilevante percentuali e periodi di differimento e retention almeno pari alla metà di quelli indicati per le banche di maggiori dimensioni. La prossimità dimensionale di una banca intermedia alla fascia delle banche maggiori o complessità operativa si riflette sull'uso di parametri prossimi a quelli previsti per queste ultime.

L'utilizzo di strumenti per l'erogazione della remunerazione variabile è previsto per il solo Personale più rilevante a livello consolidato e a livello di Banche intermedie.

7. Il modello di governance del Gruppo in materia di remunerazione e incentivazione

Le Politiche delineano la governance in materia di remunerazione e incentivazione sia a livello di Gruppo che di singola Società del Gruppo.

7.1 Il ruolo dell'Assemblea di Capogruppo

Compete all'Assemblea di Capogruppo la delibera in merito:

- alle Politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci e del Personale del Gruppo, ivi compresa l'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del Personale più rilevante a livello consolidato superiore a 1:1, ma comunque non superiore al limite stabilito dalla normativa tempo per tempo vigente;
- ai piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- ai criteri per la determinazione del compenso da accordare agli Amministratori, al Personale più rilevante a livello consolidato e a tutto il restante Personale del Gruppo 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;
- ai compensi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Capogruppo.

All'Assemblea viene sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare per far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le informazioni sul processo di identificazione del Personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive e i principali trend di settore.

All'Assemblea vengono inoltre sottoposte le informazioni richieste dall'articolo 450 del CRR.

7.2 Il ruolo del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo:

- elabora, anche sulla base delle proposte del Comitato Remunerazioni, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo e ne è responsabile della corretta attuazione;

- assicura che tali Politiche siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- stabilisce la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati, in aggiunta al compenso fisso determinato dall'Assemblea, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i consiglieri esecutivi, il Direttore Generale, i Condirettori Generali, i Vice Direttori Generali e figure analoghe, i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione 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;
- assicura inoltre che i sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

7.3 Il ruolo del Comitato Remunerazioni di Capogruppo

Il Comitato Remunerazioni costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, dotato di un proprio Regolamento, ai sensi della Circolare 285, svolge funzioni di supporto agli Organi Aziendali della Capogruppo nei termini di seguito indicati:

- propone i compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- svolge compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale più rilevante, come definito dalla Circolare 285;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- per quanto di propria competenza, cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;

- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguata informativa sull'attività da esso svolta agli Organi Aziendali ed all'Assemblea; a tal riguardo, garantisce che il suo Presidente o altro componente da questi delegato sia presente ad ogni adunanza assembleare.

In aggiunta alle prerogative sopra elencate, il Comitato Remunerazioni:

- propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione dei consiglieri investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati in conformità allo Statuto di Cassa Centrale Banca;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione dei consiglieri, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del restante personale di Capogruppo i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa, anche di carattere regolamentare, tempo per tempo vigente e dalla Politica in materia di remunerazione ed incentivazione adottata dalla Capogruppo, avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale, e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- esprime preventive valutazioni al Consiglio di Amministrazione in ordine ad eventuali accordi individuali concernenti il trattamento di fine rapporto, ovvero in ordine ad eventuali indennità da corrispondere in caso di scioglimento anticipato del rapporto o di cessazione dalla carica relativi al Personale più rilevante di Capogruppo, come definito dalla Circolare 285;
- formula pareri e proposte non vincolanti in relazione ad eventuali piani di remunerazione e/o incentivazione basati su strumenti finanziari a favore del Consiglio di Amministrazione o a favore di dipendenti e collaboratori non legati alla Capogruppo da rapporti di lavoro subordinato;
- adempie gli ulteriori incarichi eventualmente assegnatigli dal Consiglio di Amministrazione, o comunque previsti in base alla regolamentazione esterna e interna tempo per tempo vigente.

Nella sua attività il Comitato Remunerazioni collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi e con le Funzioni di controllo della Capogruppo, incluso il responsabile della Direzione Risorse Umane.

7.4 Il ruolo del Comitato Rischi di Capogruppo

Il Comitato Rischi costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, dotato di un proprio Regolamento, ai sensi della Circolare 285, collabora con il Comitato Remunerazioni e in particolare,

nell'ambito delle Politiche, esamina se gli incentivi definiti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale, della liquidità, contribuendo, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"). Ciò non pregiudica i compiti assegnati al Comitato Remunerazioni, con il quale è assicurato un adeguato coordinamento.

7.5 Il ruolo delle funzioni aziendali di Capogruppo

La **Direzione Risorse Umane** coordina annualmente la predisposizione/riesame delle Politiche di remunerazione del Gruppo. Più in generale, elabora gli aspetti tecnici e la coerenza con gli obiettivi strategici di Gruppo, ivi compreso il livello di patrimonializzazione e di liquidità del Gruppo, onde poi sottoporle agli organi preposti (Comitato Remunerazioni e Consiglio di Amministrazione); in particolare, istruisce il processo di formulazione delle proposte relative alle Politiche di remunerazione di Gruppo avvalendosi della collaborazione della Direzione Compliance e della Direzione Risk Management, ciascuna secondo le proprie competenze.

Inoltre, è compito della Direzione Risorse Umane:

- recepire la Politica approvata in Assemblea, curandone l'effettiva implementazione, anche attraverso la predisposizione di regolamenti attuativi/linee guida, da sottoporre alla approvazione del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, previo parere del Comitato Remunerazioni;
- verificare, di concerto con il Comitato Remunerazioni, il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile, come previsto nella presente Politica;
- fornire il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le Politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca.

Le **Funzioni aziendali di controllo** collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

La **Direzione Compliance di Gruppo** esprime una valutazione in merito alla rispondenza delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo al quadro normativo e verifica, se del caso anche partecipando al processo di elaborazione delle Politiche, che i sistemi premianti del Gruppo siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili a tutte le Società del Gruppo, al fine del contenimento dei rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La **Direzione Risk Management** di Gruppo partecipa al processo di identificazione del Personale più rilevante a livello consolidato e verifica l'allineamento del sistema premiante alla sana e prudente gestione del rischio (RAF); supporta, inoltre, la Direzione Risorse Umane nella formalizzazione degli obiettivi individuali del Personale più rilevante a livello consolidato e contribuisce alla validazione dei risultati in linea con i parametri di sostenibilità, liquidità e rischio definiti. La funzione Risk Management contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La **Direzione Internal Audit di Gruppo** verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa in materia e alle presenti Politiche, segnalando con immediatezza agli Organi sociali le eventuali anomalie riscontrate. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti che valutano l'adozione di eventuali misure correttive e la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

7.6 Il ruolo delle Società del Gruppo

Le Società del Gruppo sottopongono alla rispettiva Assemblea, con cadenza annuale, le Politiche di remunerazione, se previsto dalle normative a esse direttamente applicate. Esse non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e possono sottoporre all'approvazione dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo. In tal caso dovranno sottoporre all'Assemblea un autonomo documento solo con riferimento alla informativa sia ex ante che ex post relativa ai criteri, limiti in termini di annualità e ammontare massimo con riferimento agli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il Personale.

Nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, le singole Società possono elaborare un autonomo documento completo da sottoporre all'Assemblea. Esse restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi della Capogruppo.

Compete all'**Assemblea della singola Società**, nel caso in cui sia previsto dalla normativa, la delibera in merito:

- alle Politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci e del Personale della Società;

- ai criteri per la determinazione del compenso da accordare agli amministratori, al Personale più rilevante e a tutto il restante Personale 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;
- ai compensi del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- ai piani di remunerazione basati su strumenti finanziari per le sole banche intermedie.

All'Assemblea viene sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare per far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le informazioni sul processo di identificazione del Personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive e i principali trend di settore.

All'Assemblea vengono inoltre sottoposte le informazioni richieste dall'articolo 450 del CRR secondo quanto dettagliato al relativo capitolo del presente documento.

Le Banche Affiliate, considerato che non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e incentivazione, possono sottoporre all'approvazione dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo relativamente ai punti i) e ii) di cui al Paragrafo 1, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II della Circolare 285/2013; su questi stessi punti anche l'informativa ex post può essere resa fornendo all'Assemblea quella predisposta dalla Capogruppo. Con riferimento al punto iii) del richiamato Paragrafo 1, la Banca predispone un autonomo documento con cui fornisce separata informativa sia ex ante sia ex post.

Il **Consiglio di Amministrazione della singola Società**, in coerenza con la normativa applicabile:

- ha il compito di definire, sottoporre all'Assemblea e riesaminare annualmente le Politiche di remunerazione e incentivazione della Società, integrando il documento predisposto dalla Capogruppo; inoltre, è responsabile della corretta attuazione di tali Politiche;
- assicura che le Politiche siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- stabilisce la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società investiti di particolari cariche o di particolari incarichi o deleghe o che siano assegnati a comitati, in aggiunta al compenso fisso determinato dall'Assemblea, su proposta del Comitato Remunerazioni se presente, e sentito il parere del Collegio Sindacale;

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i consiglieri esecutivi, il Direttore Generale, i Condirettori Generali, i Vice Direttori Generali e figure analoghe, i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo;
- assicura inoltre che i sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Il **Comitato Remunerazioni**, laddove presente, ha un ruolo consultivo e propositivo nell'elaborazione delle Politiche e con riferimento agli aspetti relativi alla remunerazione di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il processo di aggiornamento e integrazione del documento vede coinvolta la **funzione Risorse Umane**, la **funzione Amministrazione/Pianificazione** e le **funzioni Risk Management e Compliance** anche per il tramite dei rispettivi Referenti interni.

8. L'individuazione del Personale più rilevante a livello consolidato e delle Banche affiliate

8.1 I criteri, le procedure e il ruolo svolto dagli Organi Sociali e le funzioni competenti per la mappatura del Personale più rilevante

La Capogruppo identifica il Personale più rilevante a livello consolidato avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o no alla specifica disciplina bancaria su base individuale, assicurando la complessiva coerenza del processo di identificazione.

Il processo di identificazione, monitoraggio e revisione del Personale più rilevante, coordinato dalla Direzione Risorse Umane di Capogruppo, è quindi da condursi su due livelli:

1. **Livello consolidato**, da parte della Capogruppo, per identificare il Personale più rilevante sia dipendente di Capogruppo che di altre Società;
2. **Livello individuale**, dalle singole Banche affiliate o dalle singole Società del Gruppo qualora previsto dalla normativa applicabile, per identificare il proprio Personale più rilevante.

Il processo di identificazione del Personale più rilevante (a livello consolidato e a livello individuale) è basato sull'applicazione dei Requisiti Standard Regolamentari (di seguito "RTS") elaborati dalla

European Banking Authority (EBA) e declinati nel Regolamento delegato (UE) n. 604, entrato in vigore il 26 giugno 2014, nonché in base alla Decisione (UE) 2015/2218 della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015 relativa alla procedura di esclusione.

Il processo è svolto con cadenza almeno annuale, secondo le linee guida fornite dalla Capogruppo.

A tal fine, la Capogruppo redige apposite linee guida e definisce le modalità, i criteri, il processo, le responsabilità e i tempi con i quali le Società del Gruppo definiscono il perimetro del Personale più rilevante della singola Banca affiliata.

Gli esiti del processo di individuazione del Personale più rilevante a livello consolidato, opportunamente motivati e formalizzati, vengono sottoposti con il parere della Funzione Compliance e della Funzione Risk Management alla valutazione del Comitato Remunerazioni e quindi al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per la definitiva approvazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo approva gli esiti dell'eventuale processo di esclusione del Personale più rilevante a livello consolidato e rivede periodicamente i criteri. Nel caso in cui venga attivata la procedura di esclusione, le eventuali notifiche saranno conformi a quanto previsto dalla normativa, come descritto di seguito.

L'Assemblea di Capogruppo riceve informativa sul processo di mappatura del Personale più rilevante a livello consolidato e gli esiti dell'analisi ed eventuali esclusioni.

Gli esiti del processo di individuazione del Personale più rilevante delle singole Banche affiliate, opportunamente motivati e formalizzati, vengono inviati alla Capogruppo congiuntamente alla documentazione di analisi e alle valutazioni dei referenti per Risk Management e Compliance.

Gli esiti del processo di individuazione del Personale più rilevante della singola Banca affiliata, opportunamente motivati e formalizzati, vengono sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca Affiliata e quindi all'Assemblea.

Analogamente, nel caso in cui un membro del Personale di una Società non bancaria sia incluso tra il Personale più rilevante a livello consolidato, gli esiti del processo vengono sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della singola Società.

8.1.1 Procedura di esclusione

L'Articolo 4 del Reg. del. UE 604/2014 disciplina il procedimento per l'esclusione del Personale più rilevante, prevedendo che *i criteri quantitativi non si considerano soddisfatti se l'ente stabilisce che*

le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché il membro o la categoria di personale di cui fa parte:

1. *esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante;*
2. *non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte*

Al fine di procedere con l'esclusione di tali soggetti dal perimetro del Personale più rilevante a livello consolidato, la Direzione Risorse Umane della Capogruppo provvede ad effettuare, con il supporto delle competenti funzioni, una analisi per valutare l'effettivo potere di assumere rischi significativi da parte dei soggetti interessati.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo approva gli esiti dell'eventuale processo di esclusione del Personale più rilevante a livello consolidato e rivede periodicamente i criteri. Nel caso in cui si intenda attivare la procedura di esclusione, viene inviata la notifica oppure si procede alla richiesta di preventiva approvazione dell'Autorità di Vigilanza. La richiesta, redatta secondo i requisiti della Banca Centrale Europea, è inoltrata entro i termini previsti dalle Disposizioni di vigilanza.

8.2 I risultati del processo di mappatura del Personale più rilevante a livello consolidato 2021

Il processo ha portato all'identificazione di 89 soggetti a livello consolidato di cui 75 identificati secondo criteri qualitativi e 14 secondo criteri quantitativi[2].

Il perimetro individuato, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione, è suddiviso nelle seguenti categorie:

- n. 14 componenti del Consiglio di Amministrazione;
- n. 13 appartenenti all'Alta Dirigenza
- n. 4 responsabili delle Funzioni aziendali di controllo
- n. 5 appartenenti alle Funzioni di supporto e responsabili di rischi specifici
- n. 16 responsabili di unità operative rilevanti
- n. 37 identificati in base ad altri criteri

[2] Non sono ricompresi, secondo la facoltà concessa, dell'art. 4 paragrafo 2 e 3 dal Regolamento Delegato 604/2014, i responsabili di unità operative non rilevanti e le risorse che, pur lavorando in unità operative rilevanti, non ricoprono ruoli di responsabilità o non hanno impatto sostanziale sul profilo di rischio.

Gli esiti del processo effettuato all'inizio del 2020 avevano portato all'identificazione di 87 soggetti; nel corso dello stesso anno sono stati successivamente identificati 4 ulteriori soggetti.

Rispetto al perimetro complessivo identificato nel 2020, il processo 2021 ha portato all'identificazione di 8 nuovi soggetti; 10 persone non sono più identificate in virtù di cessazione dal rapporto di lavoro o dalla carica, cambio di ruolo o di responsabilità.

Si evidenzia che il processo di individuazione del Personale più rilevante a livello consolidato condotto per l'anno 2021 non ha portato alla formulazione di alcuna notifica o richiesta di esclusione all'Organo di Vigilanza in relazione al Personale identificato con criteri quantitativi.

9. La Remunerazione dei componenti degli Organi Sociali

9.1 La remunerazione degli Organi Sociali della Capogruppo

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi e dei Sindaci non prevede la corresponsione di retribuzione variabile da parte della Società nella quale viene ricoperto l'incarico.

Gli **Amministratori** sono destinatari di:

- emolumento fisso;
- eventuale gettone di presenza, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- compensi in qualità di Presidente o membro dei Comitati endo-consiliari, incluso il Comitato Esecutivo;
- polizza assicurativa infortuni, kasko e responsabilità civile.

L'ammontare della remunerazione del **Presidente** è determinato in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (AD/DG).
I **Sindaci** sono destinatari di:

- emolumento fisso;
- eventuale gettone di presenza, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- polizza assicurativa infortuni, kasko e responsabilità civile.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2402 c.c., in un importo fisso in ragione d'anno.

Inoltre, i componenti del Collegio Sindacale possono percepire l'eventuale compenso previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D. Lgs. 231/2001.

L'**Amministratore Delegato di Gruppo** è destinatario di un emolumento per la carica e gettone di presenza determinati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni cui si aggiunge una retribuzione fissa e forme di retribuzione variabile collegate all'inquadramento come dirigente del Gruppo.

9.2 La remunerazione degli Organi Sociali delle Società del Gruppo

Ai **componenti degli Organi di amministrazione e di controllo** delle Società del Gruppo è riconosciuto un compenso adeguato ai compiti ed alle responsabilità affidati che può prevedere anche alcuni benefit quali polizze assicurative per responsabilità civile, kasko, assicurazione sanitaria oltre al rimborso delle spese sostenute.

La determinazione puntuale del compenso degli amministratori è effettuata in considerazione di parametri relativi alla dimensione patrimoniale ed economica e alla complessità organizzativa della società interessata, nonché di altri elementi di natura oggettiva e qualitativa, costituiti dalla natura dell'attività svolta dalla singola Società del Gruppo e dal profilo di rischio operativo. L'ammontare della remunerazione del Presidente non è superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (AD/DG).

La Capogruppo definisce le linee guida per la determinazione dei compensi da corrispondere ai componenti degli organi sociali sulla base di criteri oggettivi e degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c.

Non sono di norma previste, per i membri non esecutivi, componenti variabili del compenso, né *bonus* incentivanti rapportati ai risultati, né clausole di partecipazioni agli utili o diritti di sottoscrizione di azioni a prezzo predeterminato.

10. Struttura della remunerazione del Personale dipendente di Gruppo

L'equità e la competitività della remunerazione totale del Personale del Gruppo e il peso delle sue diverse componenti sono monitorate anche attraverso il continuo confronto interno ed esterno con il mercato del lavoro del settore bancario. In particolare, il mix retributivo è oggetto di valutazione, al fine di assicurare un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili, tenendo in debita considerazione le indicazioni della normativa vigente.

Con riferimento ai livelli della remunerazione dei Direttori Generali delle Società del Gruppo, la Capogruppo predispone specifiche linee guida volte all'armonizzazione delle remunerazioni all'interno del Gruppo.

10.1 Il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione

I limiti massimi di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa sono stabiliti ex ante e comunque ricompresi entro i limiti massimi di incidenza Remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1) per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo. Per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa previsto è pari al 33%.

Coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo e con le finalità mutualistiche delle banche di credito cooperativo, non è consentita la richiesta all'Assemblea delle singole Banche affiliate dell'innalzamento del rapporto tra la Remunerazione variabile e la Remunerazione fissa fino al limite del 200% (rapporto del 2:1).

Ai fini del calcolo di tale rapporto si considerano la Retribuzione Annua Lorda[3] ed eventuali indennità per il ruolo svolto e/o compensi per cariche in qualità di amministratore nell'ambito del Gruppo. Il limite di incidenza della retribuzione variabile è da intendersi comprensivo di tutte le componenti variabili, quali sistema di incentivazione variabile collegato al raggiungimento di obiettivi, premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva, gratifiche una tantum collegate alla valutazione della performance, e ogni altra forma di Remunerazione variabile, secondo quanto definito dalle Disposizioni di vigilanza.

10.1.1 Rapporto tra la Remunerazione variabile basata sulla performance e la Remunerazione fissa

I limiti dell'incidenza della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:

- per il Personale più rilevante l'incidenza massima della Remunerazione variabile collegata a performance sulla Remunerazione fissa è pari a 75%;
- per il restante personale, l'incidenza massima della Remunerazione variabile collegata a performance sulla Remunerazione fissa è pari a 50%;

[3] Per Retribuzione Annua Lorda si intende la retribuzione fissa annualizzata la cui corresponsione è garantita.

- per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo l'incidenza massima della Remunerazione variabile collegata a performance sulla Remunerazione fissa è pari a 33%.

10.2 Le componenti della Remunerazione

La Remunerazione del Personale dipendente del Gruppo è composta da una componente fissa e da una componente variabile. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al Personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo bancario e le finalità mutualistiche delle banche di credito cooperativo, la struttura della Remunerazione del Personale del Gruppo prevede un adeguato equilibrio tra la componente fissa e la componente variabile, per limitare l'eccessiva assunzione di rischi.

10.2.1 La componente fissa

La componente fissa è la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca; essa è definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente.

La componente fissa include:

- la remunerazione ricorrente, che comprende tutte le voci economiche contrattuali e altre voci, comunque garantite, quali *ad personam*;
- eventuali indennità per il ruolo svolto e/o compensi per eventuali cariche in qualità di amministratore.

10.2.2 Fringe benefit

Tra le componenti della remunerazione fissa rientrano i *fringe benefit*, i quali tipicamente possono essere attribuiti a particolari categorie di Personale in linea con la contrattazione e/o secondo specifiche politiche aziendali (esempio: assegnazione di auto aziendali e/o alloggi ad uso foresteria).

10.2.3 La componente variabile basata sulla performance

La componente variabile basata sulla performance è collegata alle prestazioni fornite dal Personale dipendente, ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti.

La componente variabile basata sulla performance può prevedere:

- premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva;
- premi una tantum, a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento, opportunamente documentati e motivati;
- sistemi incentivanti che prevedono la corresponsione di premi al raggiungimento di obiettivi predefiniti, incluse eventuali campagne commerciali;
- altre forme di remunerazione variabile collegate alla performance definiti dalle politiche aziendali.

Si precisa che tutte le forme di remunerazione variabile sopra indicate sono parte della componente variabile e contribuiscono al limite di incidenza individuale della Remunerazione variabile/fissa per il Personale più rilevante. Inoltre, ad eccezione del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva, sono sottoposte a tutte le condizioni in termini di attivazione, erogazione, differimento, *malus* e *claw back* descritte nella presente Politica.

Il processo per la definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance a livello di singola Società del Gruppo è descritto nel capitolo dedicato (capitolo 11).

Per tutto il personale delle Funzioni aziendali di controllo e della Funzione Risorse Umane la componente variabile è contenuta e i meccanismi di incentivazione, laddove previsti, sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalla banca; vengono pertanto evitati bonus collegati ai risultati economici.

La modalità di erogazione dei premi può avvenire in forma monetaria, di strumenti o non monetaria, ad esempio tramite sistemi di welfare che consentono la fruizione di beni e servizi in ambito educativo, assistenziale e ricreativo.

In linea con la regolamentazione applicabile[4] e coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo bancario e le finalità mutualistiche delle banche di credito cooperativo, la Remunerazione variabile prevede:

- coerenza con il Modello Risk Based, importante strumento di governance per il Gruppo;
- applicazione di meccanismi di malus e claw back, che consentono la riduzione fino all'azzeramento della remunerazione variabile non ancora corrisposta o la restituzione della remunerazione variabile già corrisposta;

[4] Le Politiche sono redatte anche ai sensi delle Disposizioni di trasparenza. Inoltre, i principi descritti nell'ambito del capitolo 10 fanno riferimento a: Orientamenti ESMA in merito a Politiche e prassi retributive - MiFID; Direttiva MiFiD II.

- adeguato bilanciamento tra obiettivi economici e non economici (sia qualitativi che quantitativi), in funzione del ruolo, considerando anche aspetti quali ad esempio la gestione del rischio, l'aderenza al codice etico e ai valori cooperativi.

11. Il processo di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance

Di seguito vengono descritti il processo e le modalità di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance per il Personale del Gruppo [5]. L'ammontare complessivo di Remunerazione variabile (Bonus pool) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari.

11.1 Definizione del Bonus pool: condizioni di finanziamento, condizioni di attivazione, aggiustamento per il rischio

11.1.1 Condizioni di finanziamento del Bonus pool

In fase di definizione del *budget* è previsto uno specifico stanziamento di costo azienda definito in termini di Bonus pool, determinato considerando l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa al netto di elementi straordinari, la strategia di business, il valore del Bonus pool dell'anno precedente, gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità, l'attività di *benchmarking* interno ed esterno, il numero e la tipologia di destinatari di incentivi, la redditività della Società. Nella definizione del Bonus pool è escluso il Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva.

Il Bonus pool massimo è differenziato anche in base all'appartenenza al Modello Risk Based, se applicabile; le Società del Gruppo determinano l'ammontare massimo del Bonus pool in linea con le prassi adottate negli anni precedenti e nel rispetto delle Linee guida predisposte dalla Capogruppo.

Il Bonus pool così definito da ciascuna Società finanzia la componente variabile basata sulla performance della remunerazione.

11.1.2 Condizioni di attivazione – "cancello" di Gruppo e "cancello" di singola Società

L'attivazione dei sistemi di Remunerazione variabile basati sulla performance, con esclusione del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva, è collegata al superamento di requisiti

[5] Si specifica che il Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva è da considerarsi Remunerazione variabile basata sulla performance e concorre al calcolo dei limiti dell'incidenza della remunerazione variabile basata sulla performance sulla remunerazione fissa cui fa riferimento il paragrafo 10.1. Tale premio non è soggetto al processo descritto nel presente capitolo, né alle regole sulla remunerazione variabile descritte nei capitoli 17 e 18.

specifici definiti sia a livello di Gruppo che di singola Società, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità. La verifica delle condizioni viene effettuata sui valori al 31.12 dell'anno considerato.

1. **I requisiti definiti a livello di Gruppo – "cancello" di Gruppo - sono:**
    a. CET 1 Ratio (CET1): almeno uguale a quanto previsto nel RAF di Gruppo;
    b. NSFR: almeno uguale a quanto previsto nel RAF di Gruppo;
2. **I requisiti definiti a livello di Banca affiliata e di Capogruppo – "cancello" di Banca - sono:**
    a. CET 1 Ratio (CET1) di Banca affiliata/Capogruppo: almeno uguale a quanto previsto nel RAS di Banca;
    b. NSFR di Banca affiliata/Capogruppo: almeno uguale a quanto previsto nel RAS di Banca.

Le condizioni di attivazione si considerano soddisfatte se vengono raggiunti tutti gli obiettivi.
Le soglie previste per gli indicatori del RAF/RAS si riferiscono ai livelli di *risk tolerance*.

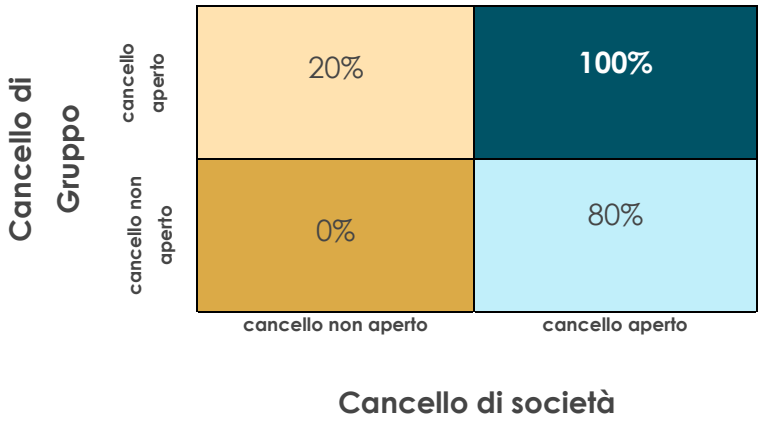
Per le Società non bancarie controllate dalla Capogruppo, i requisiti per l'attivazione del sistema sono gli stessi della Capogruppo.

La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance della Capogruppo è di competenza del Consiglio di Amministrazione con il supporto della Direzione Risk Management di Gruppo, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.
La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance della singola Banca affiliata è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca con il supporto del referente Risk Management.
La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance delle Società non bancarie è di competenza del Consiglio di Amministrazione della singola Società con il supporto delle funzioni preposte per le specifiche competenze (es. Funzione Risorse Umane).

Per la definizione del Bonus pool vengono verificate le condizioni di attivazione del cancello sia a livello di Gruppo che a livello di singola Società secondo lo schema seguente:

- il Bonus pool è pari al 100% se i cancelli vengono superati sia a livello di Gruppo che a livello di Società;
- il Bonus pool si azzera se non vengono superati i cancelli a livello di Gruppo e a livello di Società;
- il Bonus pool viene ridotto all'80% se i cancelli non vengono superati a livello di Gruppo, ma vengono superati a livello di Società.

Nel caso in cui i cancelli vengano superati solo a livello di Gruppo ma non a livello di Società, si potrà eventualmente prevedere uno stanziamento ridotto (pari ad un massimo del 20% del Bonus pool teorico) finalizzato a premiare prestazioni eccellenti ai fini di retention.



11.1.3 Aggiustamento per la redditività corretta per il rischio

Per garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework e la sostenibilità del sistema premiante variabile a livello di singola Banca affiliata/Capogruppo, una volta verificate le condizioni cancello, è previsto un ulteriore aggiustamento per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA rispetto al *budget*:

- in caso di raggiungimento del livello di RORWA previsto a *budget*, non è previsto alcun ulteriore aggiustamento del Bonus pool;
- in caso sia raggiunto un livello di RORWA compreso tra il 50 e il 99.99% di quanto previsto a *budget*, il Bonus pool massimo sarà ridotto all'85%;
- in caso sia raggiunto un livello di RORWA inferiore al 50% di quanto previsto a *budget*, il Bonus pool massimo sarà ridotto al 70%.

Livello di RORWA vs budget	Bonus Pool massimo distribuibile
In linea con il budget (uguale o superiore al 100%)	100% del Bonus pool
Tra il 50 -99,99%	85% del Bonus pool
Inferiore al 50%	70% del Bonus pool

In caso di RORWA negativo, il Bonus pool si azzera.

Per le Società non bancarie, l'indicatore utilizzato per riparametrare il Bonus pool è l'utile lordo.

Sulla base di considerazioni complessive relative all'andamento della Società nel corso dell'anno, al Consiglio di Amministrazione viene attribuita la facoltà di prevedere un ulteriore aggiustamento del Bonus Pool fino ad un massimo del +10% rispetto al valore del Bonus pool riparametrato secondo le modalità sopra descritte.

Inoltre, in via del tutto eccezionale, anche in caso di RORWA negativo, è prevista la possibilità di erogazioni selettive, purché vi sia il rispetto dei requisiti minimi di patrimonio e liquidità previsti dall'Autorità di Vigilanza e previo parere del Comitato Remunerazione e approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.

11.1.4 Eventuale delega all'Amministratore Delegato di Capogruppo o al Direttore Generale delle Società

All'Amministratore Delegato di Capogruppo può essere conferita delega per disporre fino ad un predeterminato importo massimo complessivo annuo da destinare ad erogazioni straordinarie in caso di comportamenti particolarmente eccellenti (quali ad esempio, prestazioni particolarmente meritevoli rispetto ad attività progettuali specifiche), oppure speciali erogazioni in occasione di particolari ricorrenze o fatti straordinari per tutto il Personale. I criteri utilizzati per l'attribuzione dei premi e l'intero processo decisionale sono esplicitati e documentati e portati in Consiglio di Amministrazione di Capogruppo per l'approvazione.

Per le Società del Gruppo, tale delega può essere conferita al Direttore Generale previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazioni. In questo caso, i criteri utilizzati per l'attribuzione dei premi e l'intero processo decisionale sono esplicitati e documentati e portati in approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società.

Si precisa che tali compensi sono subordinati al rispetto delle seguenti condizioni, rilevate nell'ultima rilevazione trimestrale disponibile:

- CET 1 Ratio (CET1) almeno uguale a quanto previsto nel RAS di Banca/Capogruppo (livello risk tolerance);
- NSFR almeno uguale a quanto previsto nel RAS Banca/Capogruppo (livello risk tolerance);
- Utile lordo ante imposte positivo.

Il limite massimo di incidenza di tali erogazioni è fissato al 10% della componente fissa della remunerazione individuale.

L'ammontare complessivo delle risorse da destinare a tali erogazioni non può comunque eccedere il limite dello 0,5% del costo del personale[6], previsto nel *budget* dell'esercizio di riferimento.

12. La Remunerazione del Personale più rilevante

La remunerazione del Personale più rilevante è costituita di norma da una componente fissa, benefit e Remunerazione variabile collegata a performance, nelle forme descritte al paragrafo 10.2.
Le Società del Gruppo definiscono eventuali sistemi incentivanti per il Personale più rilevante in coerenza con le Disposizioni e apposite linee guida della Capogruppo, previo parere della Funzione Compliance.
Tali sistemi prevedono:

- indicatori risk based o risk adjusted, coerenti con i rischi assunti dai destinatari in relazione alle responsabilità e attività agite, in coerenza con il Risk Appetite Framework di Gruppo e RAS di Banca affiliata;
- l'utilizzo di un mix di obiettivi bilanciato e riferito a diverse aree di performance: economico finanziaria, rischi, processi/progetti/attività;
- obiettivi coerenti con il Risk Appetite Framework – RAF di Gruppo e RAS Banca e alla prudente gestione dei rischi in coerenza con le strategie aziendali;
- l'assegnazione quanto più possibile di obiettivi specifici legati al ruolo e/o alla funzione/area di appartenenza;
- la definizione di priorità degli obiettivi, con possibilità di attribuire a ciascuna area/indicatore un peso diverso coerentemente con la strategia e gli obiettivi aziendali;
- il bilanciamento di obiettivi quantitativi e qualitativi, la misurazione dei quali deve essere resa quanto più oggettiva mediante l'identificazione di parametri di valutazione come ad esempio, nel caso di obiettivi legati alla realizzazione di progetti, milestone di progetto;
- il differimento di una quota della remunerazione variabile, come descritto nell'apposito capitolo.

Per il **Personale più rilevante a livello consolidato non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo**, nel caso sia tra i destinatari di un sistema incentivante, una quota parte dell'incentivo pari almeno al 20% è collegata ad indicatori di Gruppo, mentre la quota restante sarà legata a obiettivi

[6] Il costo del personale include retribuzioni e contributi sociali.

definiti dal CdA di ciascuna Società in conformità con le Politiche e le Disposizioni di vigilanza. Gli indicatori di Gruppo vengono definiti dal CdA della Capogruppo e comunicati alle Società.

12.1 La Remunerazione del Personale più rilevante di Capogruppo

Per il Personale più rilevante di Capogruppo è previsto un sistema formalizzato di incentivazione «MBO», le cui principali finalità sono:

- assicurare l'efficace allineamento tra le caratteristiche della Banca e l'offerta retributiva, in conformità con le norme vigenti in materia di remunerazione e incentivazione;
- indirizzare e governare la performance del Top Management nel breve come nel lungo termine, per garantire costante coerenza tra le scelte manageriali compiute, le iniziative di sviluppo intraprese e gli obiettivi (intermedi e finali) del Piano Industriale;
- definire un sistema di remunerazione variabile chiaro e trasparente, con un collegamento predeterminato tra performance e premio, che possa costituire anche uno strumento per attrarre le migliori figure professionali.

Il sistema è definito tenendo in considerazione l'equilibrio complessivo della struttura retributiva, che prevede un'incidenza contenuta della componente variabile, in linea con le prassi del credito cooperativo.

Il sistema di incentivazione è formalizzato attraverso l'assegnazione a ciascun destinatario di una scheda di performance, contenente obiettivi coerenti con le responsabilità assegnate. Le schede di performance prevedono:

- obiettivi di Gruppo: due KPI quantitativi misurati sul perimetro di Gruppo e comuni a tutte le schede, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni aziendali di controllo e ai ruoli assimilati;
- obiettivi ESG: per l'AD e il Personale più rilevante di Capogruppo appartenente all'Alta Dirigenza, sono previsti obiettivi di sostenibilità;
- obiettivi di ruolo, ossia:
    - obiettivi quantitativi coerenti con i driver strategici del Gruppo e le leve agite dal PPR;
    - obiettivi qualitativi relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano Industriale o alla misurazione di qualità manageriali.

La scheda di performance contiene un numero contenuto di indicatori, al fine di focalizzare gli obiettivi prioritari della banca; ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale.

Anche il Personale più rilevante di Capogruppo appartenente alle Funzioni aziendali di controllo è incluso tra i destinatari del sistema; gli obiettivi sono indipendenti dai risultati delle aree controllate e collegati alle effettive responsabilità del ruolo ricoperto.

Si precisa inoltre che per alcuni destinatari sono previsti obiettivi specifici e/o correttivi collegati al ruolo ricoperto, in coerenza con le Disposizioni di trasparenza (responsabile gestione reclami, Personale identificato Soggetto rilevante ai sensi della trasparenza).

La modalità di maturazione ed erogazione dei premi avviene in coerenza con quanto descritto nelle presenti Politiche. In particolare, l'effettiva erogazione dell'incentivo legato al sistema "MBO" è subordinata al raggiungimento congiunto:

- delle condizioni di attivazione "cancello" e di aggiustamento per la redditività corretta per il rischio, che determinano il Bonus Pool;
- degli obiettivi individuali, misurati attraverso lo strumento della scheda di performance.

13. La Remunerazione del Personale appartenente alle Funzioni aziendali di controllo

Gli obiettivi assegnati ai responsabili delle **Funzioni aziendali di controllo** non sono collegati ai risultati conseguiti dalla banca e dal Gruppo, ma ad obiettivi individuali che riflettono principalmente obiettivi di funzione, indipendenti dai risultati delle aree soggette a controllo.

Per il personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo. Le modalità di corresponsione della Remunerazione variabile sono descritte nell'apposito paragrafo.

14. La Remunerazione del Personale non rilevante

La remunerazione del Personale non rilevante è costituita di norma da una componente fissa, benefit e Remunerazione variabile collegata a performance, nelle forme descritte al paragrafo 10.2.
Le Società del Gruppo definiscono eventuali sistemi incentivanti per il Personale in coerenza con le Disposizioni e apposite Linee guida della Capogruppo, previo parere della Funzione Compliance.

Di seguito vengono descritte le caratteristiche della Remunerazione variabile basata sulla performance specificamente previste per alcune categorie di Personale, in conformità con le Disposizioni applicabili.

14.1 La Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale della rete commerciale

La Remunerazione variabile basata sulla performance del personale della rete commerciale presenta le seguenti caratteristiche, in linea con la regolamentazione applicabile:

- coerenza con i principi di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
- modalità tese a privilegiare la fidelizzazione e soddisfazione dei clienti e contestualmente evitare potenziali conflitti di interesse nei loro confronti, in coerenza con le previsioni normative applicabili;
- gli obiettivi dei sistemi incentivanti non costituiscono un incentivo a raccomandare o vendere un particolare strumento finanziario o prodotto/servizio o categoria/combinazione di prodotti/servizi allorché uno strumento/prodotto diverso potrebbe rispondere meglio alle necessità del cliente e da ciò possa derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto/servizio/strumento non adeguato alle esigenze finanziarie/di copertura assicurativa del cliente, eccessivamente complesso o che comporta maggiori costi di un altro prodotto/servizio/strumento anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
- al fine di evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche, qualora il contratto offerto congiuntamente al finanziamento sia facoltativo, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta del contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti. Con riferimento alla distribuzione di prodotti di terzi, esse sono inoltre proporzionate alla complessità dell'attività di distribuzione svolta dalla rete commerciale, tenendo conto dell'eventuale natura standardizzata del contratto;
- i sistemi incentivanti non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e includono obiettivi di carattere qualitativo, laddove rilevanti, collegati alla fidelizzazione e al livello di soddisfazione della clientela, all'eccellenza operativa e nel servizio offerto, ai rischi e alla conformità alle norme (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i risultati di indagine di soddisfazione della clientela, il numero di reclami, l'adeguatezza della consulenza e dell'assistenza alla clientela, il rispetto della normativa e dei regolamenti, la valutazione delle

prestazioni e/o delle qualità manageriali, il rispetto degli obblighi collegati alla normativa antiriciclaggio);

- la remunerazione variabile basata sulla performance viene determinata tenendo presente la correttezza nelle relazioni con la clientela, la promozione di appropriate condotte commerciali e il corretto utilizzo di informazioni privilegiate;
- in particolare, alla remunerazione variabile basata sulla performance dei Soggetti rilevanti e degli intermediari del credito ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza, si applicano meccanismi di correzione tali da consentire la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento della remunerazione variabile collegata a performance;
- l'orizzonte temporale di misurazione della performance è sufficientemente lungo (preferibilmente non meno di 3 mensilità).

14.2 La Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale preposto alla valutazione del merito creditizio

La Remunerazione variabile basata sulla performance del personale preposto alla valutazione del merito creditizio prevede obiettivi che assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario.

14.3 La Remunerazione variabile basata sulla performance del personale preposto alla trattazione dei reclami

La Remunerazione variabile basata sulla performance del personale preposto alla trattazione dei reclami prevede obiettivi che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

15. La remunerazione del Personale non legato da rapporto di lavoro subordinato

Il Gruppo può avvalersi di collaboratori esterni non legati da rapporto di lavoro subordinato, la cui remunerazione è costituita di norma dalla sola componente fissa.

Il Gruppo può avvalersi della collaborazione di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

La remunerazione di questa categoria di Personale può prevedere una componente ricorrente e non ricorrente:

- la componente ricorrente rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione (le cosiddette provvigioni) per lo svolgimento dell'attività attività ai sensi del contratto/incarico;

- la componente non ricorrente ha un valore incentivante ed è subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, definiti tenendo in debita considerazione sia le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo sia la correttezza nella relazione con il cliente.

La componente ricorrente è equiparata alla Remunerazione fissa del personale dipendente. La componente non ricorrente, ove presente, è equiparata alla Remunerazione variabile basata sulla performance, per tanto viene definita in coerenza con i principi e il processo descritti nei capitoli 5, 11 e 16, ad essa si applicano i meccanismi di malus e claw back previsti dalle Politiche ed è inclusa nel Bonus pool. In particolare:

- la componente non ricorrente tiene conto di indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela;
- la corresponsione è subordinata al superamento delle condizioni di accesso previste dalle Politiche, al fine di tenere conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità di Gruppo e di Banca;
- la correzione ex post della remunerazione non ricorrente di ciascun soggetto si basa su indicatori granulari, determinati in ragione delle caratteristiche della Banca idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della banca. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi sia quantitativi, sono ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali si fondano su criteri chiari e predeterminati.

Le regole di questo paragrafo non si applicano nei confronti degli agenti e dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, non qualificati come Personale più rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di tre anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

Per i soggetti identificati come Personale più rilevante, la remunerazione si compone generalmente di una parte ricorrente e di una non ricorrente; alla parte non ricorrente si applicano le norme più stringenti previste per il Personale più rilevante.

16. Disposizioni di trasparenza

Ai sensi della normativa sulla Trasparenza, le Politiche di remunerazione riportano l'indicazione del numero dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti.

L'indicazione del ruolo e delle funzioni dei Soggetti rilevanti viene fornita per area di attività, ferma restando la distinzione tra soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti e soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica. La tabella seguente è compilata con riferimento alla Capogruppo; le Società del Gruppo destinatarie della normativa compileranno una tabella analoga per quanto di competenza:

	Ruolo	Numero
Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	Operatore di Front Office	2
	Consulente alla Clientela	1
	Gestore	14
Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica	Responsabile di Filiale	1
	Responsabili Gestori	6
Intermediari del credito	Mediatore creditizio	--

Dati al 01.01.2021

Alla Remunerazione variabile basata sulla performance dei Soggetti rilevanti e degli intermediari del credito ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza si applicano meccanismi di correzione tali da consentire la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento della remunerazione variabile collegata a performance, ad esempio nel caso di comportamenti da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti, ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione, di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario.

17. Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante

La corresponsione della Remunerazione variabile, con esclusione del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva, è disciplinata da regole specifiche in termini di:

- **differimento**, ovvero corresponsione di parte del premio negli anni successivi a quello di maturazione;

- previsione di **meccanismi di correzione ex *post*** (*malus* o *claw back*).

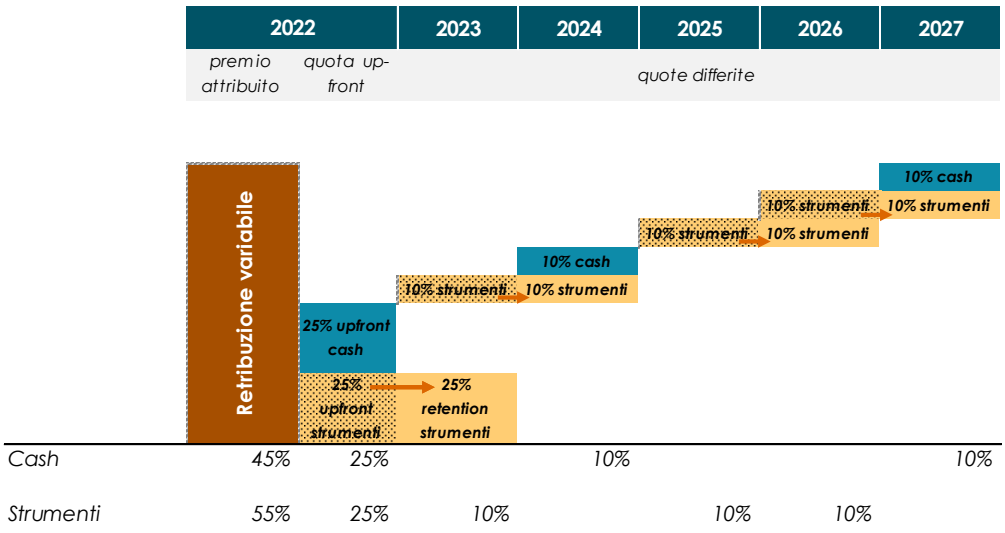
Per il Personale più rilevante a livello consolidato o di banca intermedia si prevede:

- una assegnazione parte in contanti e parte in strumenti, il cui valore riflette il valore economico del Gruppo;
- un meccanismo di *retention* per le quote in strumenti[7].

17.1 Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante a livello consolidato

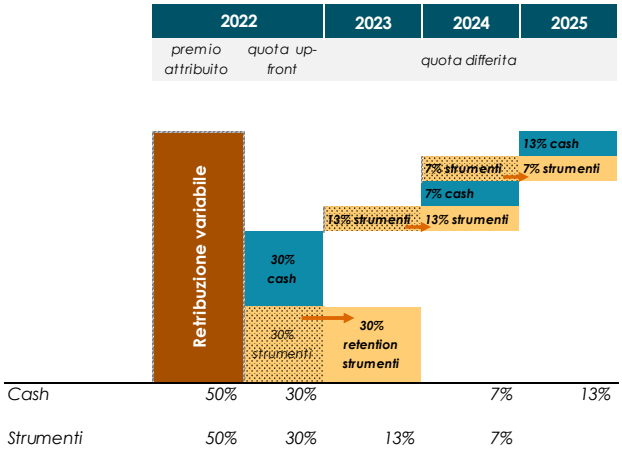
Per il **Personale più rilevante a livello consolidato** la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni. Nei casi in cui la Remunerazione variabile sia di importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%. Con riferimento alle modalità di erogazione dei *bonus* individuali per il Personale più rilevante a livello consolidato si prevedono le seguenti modalità di erogazione:

a) **AD / DG di Gruppo, Vice Direttori Generali di Capogruppo, Responsabili delle principali aree di business, Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, Direttori Generali delle Banche affiliate**: premio erogato secondo un criterio *pro rata* 45% in forma monetaria e 55% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con differimento del 50% del bonus in 5 anni. Gli strumenti hanno un periodo di *retention* di 12 mesi sulla parte *up-front* e di 12 mesi per la parte differita.



[7] Per gli strumenti differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) matura.

b) **Altro Personale più rilevante a livello consolidato** (anche appartenente alle Funzioni di supporto): premio erogato secondo un criterio *pro rata* 50% in forma monetaria e 50% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con differimento del 40% del bonus in tre anni. Gli strumenti hanno un periodo di *retention* di 12 mesi sulla parte *up-front* e di 12 mesi per la parte differita.



Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato"[8], il premio sarà erogato per il 45% in forma monetaria e il 55% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con un differimento del 60% del Bonus in 5 anni. Gli strumenti hanno un periodo di retention di 12 mesi sulla componente up-front e di 12 mesi sulla componente differita.

Nelle modalità e nei tempi sopra descritti, una quota della Remunerazione variabile verrà corrisposta in strumenti, il cui valore riflette il valore economico della Società.

In considerazione delle caratteristiche del Gruppo, non si prevede l'utilizzo di azioni; il valore delle quote corrisposte in strumenti verrà parametrato rispetto all'andamento di un indicatore rappresentativo dell'evoluzione del valore della Società. Tale indicatore è dato dal rapporto tra l'Utile netto consolidato del Gruppo relativo all'anno di effettivo pagamento e la media dell'utile netto consolidato del Gruppo degli ultimi tre anni (o periodo inferiore qualora non siano disponibili dati relativi al triennio) precedenti l'attribuzione degli strumenti; il valore del premio potrà aumentare, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, fino ad un massimo del 20% o ridursi fino all'azzeramento in funzione dell'andamento di tale indicatore.

[8] 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. Il livello di remunerazione variabile che rappresenta un valore particolarmente elevato per il Gruppo corrisponde a quanto definito sulla base del primo criterio descritto ed è pari a euro 424.809.

La Remunerazione variabile (premi collegati a sistemi incentivanti, premio "una tantum", altre forme di remunerazione variabile) di importo uguale o inferiore a 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale, viene erogata interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front). Qualunque forma di Remunerazione variabile attribuita nell'anno concorre al raggiungimento della soglia.

Le quote di Remunerazione variabile differite sono soggette a specifici meccanismi di *malus* che comportano l'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione ("cancello")[9] previste per l'esercizio precedente l'anno di corresponsione di ciascuna quota differita.

17.2 Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante di Banca

Alla Remunerazione variabile del **Personale più rilevante di Banca affiliata** che non sia identificato come Personale più rilevante a livello consolidato si applicano i meccanismi di differimento previsti sulla base dell'attivo di bilancio individuale:

- le Banche di minori dimensioni o complessità operativa differiscono almeno il 20% della Remunerazione variabile per un periodo di almeno 1 anno;
- le Banche intermedie differiscono almeno il 25% - 30% della Remunerazione variabile per un periodo da 2 a 4 anni.

La Remunerazione variabile (premi collegati a sistemi incentivanti, premio "una tantum", altre forme di remunerazione variabile) di importo uguale o inferiore a 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale, viene erogata interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front). Qualunque forma di Remunerazione variabile attribuita nell'anno concorre al raggiungimento della soglia.

Le quote di Remunerazione variabile differite sono soggette a specifici meccanismi di *malus* che comportano l'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione ("cancello")[10] previste per l'esercizio precedente l'anno di corresponsione di ciascuna quota differita.

18. Condizioni di *malus* e *claw back*

[9] Con riferimento alle *severance*, si applicano le previsioni descritte nel paragrafo 20.5.
[10] Con riferimento alle *severance*, si applicano le previsioni descritte nel paragrafo 20.5.

La Remunerazione variabile è soggetta a **meccanismi di *claw back***, che prevedono la restituzione in tutto o in parte della Remunerazione variabile già corrisposta, nel caso in cui si accerti che i destinatari abbiano determinato o concorso a determinare, nel periodo di riferimento in cui la Remunerazione variabile è maturata:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o di condotta applicabili da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca/Società o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o di condotta applicabile, nei casi eventualmente previsti dalla Banca/Società;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB in materia di parti correlate o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca o della singola Società;
- provvedimenti disciplinari comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da Funzioni aziendali di controllo, tenendo conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia.

I meccanismi di *claw back* possono essere attivati entro cinque anni dalla data di corresponsione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante a livello consolidato e di Banca affiliata ed entro due anni per il restante Personale.

Le stesse situazioni sopra descritte possono comportare l'attivazione di **meccanismi di *malus***, che prevedono la riduzione in tutto o in parte della Remunerazione variabile non ancora corrisposta. Tali meccanismi possono essere applicati sia alla Remunerazione variabile in corso di maturazione e non ancora riconosciuta sia alla Remunerazione variabile maturata, ma non ancora erogata.

Tali condizioni, e il loro impatto, saranno valutate:

- per il Personale più rilevante dipendente di Capogruppo, dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere del Comitato Remunerazioni;
- per il Personale più rilevante di Banca/Società, dal Consiglio di Amministrazione della Banca/Società;
- per il restante Personale di Capogruppo, dall'Amministratore Delegato;
- per il restante Personale di Banca/Società, dal Direttore Generale della Banca/Società.

In relazione alle quote differite della Remunerazione variabile[11], i meccanismi di *malus* sono inoltre attivati in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione (condizioni di attivazione "cancello") dell'anno di riferimento o maturazione, al fine di tenere in considerazione la performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

19. Welcome bonus e retention bonus

La Remunerazione variabile garantita non è ammessa.

Il Gruppo prevede la possibilità di ricorrere a bonus d'ingresso (**welcome bonus**).

Tali bonus sono ammessi solo in casi eccezionali, nel rispetto dei requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altra Società del Gruppo. Tali bonus non sono soggetti alle norme sulla struttura della Remunerazione variabile; concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno per il Personale più rilevante ai sensi del paragrafo 10.1, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni, remunerazioni legate alla permanenza del personale (**retention bonus**) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria).

Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di Remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul 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. I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della Remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso.

20. Compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica

[11] Con riferimento alle *severance*, si applicano le previsioni descritte nel paragrafo 20.5.

Il presente capitolo disciplina i compensi aggiuntivi pattuiti tra la Banca e il Personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, definiti "*severance*".

20.1 Definizioni

Non rientrano tra i compensi aggiuntivi (*severance*) e quindi non sono assoggettati alle previsioni delle presenti Politiche:

- il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;
- l'indennità di mancato preavviso quando l'ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- gli importi determinati, al di fuori di una pattuizione negoziale, da un terzo indipendente (giudice o arbitro);
- gli elementi accessori di limitato valore materiale.

Rientrano tra i compensi aggiuntivi (*severance*):

- gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quanto determinato secondo quanto stabilito dalla legge;
- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa[12].

Gli importi erogati a titolo di *severance* costituiscono **Remunerazione variabile**, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza e come meglio specificato di seguito.

20.2 Principi generali

La politica pensionistica e di fine rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica di tutto il personale è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi di lungo termine della banca.

In linea generale, non vengono sottoscritti con i dipendenti accordi individuali volti a disciplinare ex-ante i compensi pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica. È facoltà della Banca riconoscere eventuali compensi, nel rispetto delle Disposizioni e dei limiti fissati dall'Assemblea, anche attraverso accordi individuali di natura consensuale oppure

[12] Alle prime 12 mensilità di un patto di non concorrenza non si applicano le regole previste per le *severance*.

prevedendo specifici accordi con le organizzazioni sindacali volti a disciplinare i trattamenti in caso di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione.

20.3 Criteri e limiti

Il limite previsto ai compensi pattuiti a titolo di *severance* è pari, come ammontare massimo, a 29 mensilità della retribuzione fissa[13], oltre all'indennità di mancato preavviso entro i limiti di legge e in aggiunta alle prime 12 mensilità di un patto di non concorrenza, se stipulato.

Nel rispetto dei limiti definiti dalle Politiche, l'ammontare delle eventuali *severance* viene definito con la finalità di supportare nel migliore dei modi il raggiungimento degli obiettivi aziendali, minimizzando i costi e i rischi, attuali e futuri, e tenendo in considerazione tutte le circostanze della risoluzione del rapporto. Vengono valutati aspetti quali: le motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro e le circostanze in cui la cessazione avviene, il ruolo ricoperto, l'anzianità aziendale e nel ruolo, gli impatti personali e sociali della risoluzione del rapporto, l'interesse dell'azienda a giungere ad una risoluzione consensuale del rapporto anziché unilaterale.
I criteri e i limiti per la determinazione dei compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica vengono applicati da tutte le Società e sono sottoposti all'approvazione della relativa Assemblea[14].

20.4 *Severance* a favore del Personale più rilevante ("*golden parachutes*")

Le *severance* per il Personale più rilevante, definite "*golden parachutes*", sono soggette alle regole più restrittive previste dalle Disposizioni di vigilanza.

I principi per la definizione di tali compensi, in aggiunta rispetto ai principi generali riportati nei paragrafi precedenti, fanno riferimento a:

- collegamento alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali;
- collegamento alla performance, al netto dei rischi, e ai requisiti patrimoniali e di liquidità della banca.

I *golden parachutes* sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

[13] In termini di importo in valore assoluto l'ammontare massimo è pari a euro 1.690.000. Le mensilità si intendono comprensive del rateo relativo alla tredicesima mensilità e ad eventuali ulteriori mensilità previste contrattualmente.
[14] Se applicabile sulla base della normativa di riferimento della singola Società.

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo transattivo tra la banca e il Personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base della seguente formula:

due mensilità in termini di Retribuzione Annua Lorda X anni di servizio presso le Società del Gruppo X fattore correttivo

che funziona come moltiplicatore e demoltiplicatore, e consente di dimezzare o aumentare fino a tre volte l'ammontare così calcolato.
Il fattore correttivo verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazione per il Personale più rilevante dipendente di Capogruppo; dal Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata/Società per il Personale più rilevante di quest'ultima. Nella definizione del fattore correttivo rilevano la valutazione complessiva della performance del potenziale beneficiario nei diversi ruoli ricoperti nel tempo all'interno del Gruppo, il rispetto delle condizioni di *malus*, i rischi prospettici per la Banca/Gruppo.
In ogni caso, l'ammontare non può superare le 29 mensilità.

20.5 Processo per la determinazione e modalità di corresponsione delle *severance*

Nel rispetto dei limiti e dei criteri descritti nel presente capitolo e delle Disposizioni di vigilanza, il processo per la determinazione dell'ammontare da riconoscere a titolo di *severance* prevede quanto segue:

- per il Personale di Capogruppo e per il Personale più rilevante a livello consolidato, la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazioni;
- per il Personale di Banca/Società, la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Banca/Società.

Il riconoscimento delle *severance*[15] è subordinato al rispetto dei **requisiti minimi definiti dall'Autorità di vigilanza**, sulla base dell'ultima rilevazione trimestrale disponibile, in termini di **liquidità e patrimonio** a livello di:

- Gruppo, per il Personale più rilevante a livello consolidato;
- Banca Affiliata, per il Personale di Banca;

[15] Con riferimento sia alla quota up front che alle quote differite.

- Capogruppo per il restante Personale di Capogruppo e per il Personale delle Società controllate non Banche.

Inoltre, la corresponsione degli importi riconosciuti a titolo di *severance* è soggetta ai **meccanismi di aggiustamento al rischio ex post** (*malus* e *claw back*) previsti dalle Politiche. Per il **Personale più rilevante** si applicano inoltre le disposizioni descritte nel capitolo 17.

20.6 Deroghe

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa), 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione), 2.2 (benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante) e 2.2.2 (*golden parachutes*) non si applicano 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 nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino **congiuntamente** le seguenti condizioni:

1. rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale,
2. sono di ammontare non superiore a euro 100.000;
3. prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa) e 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione) non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al Personale non rilevante, purché rispettino **congiuntamente** le seguenti condizioni:

1. rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
2. favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
3. non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
4. prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafi 1 (rapporto tra la componente variabile e la componente fissa) e 2.1 (struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione) non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica del diverso da quello più rilevante, a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

20.7 Eccezioni

In casi eccezionali per i quali il rispetto delle previsioni delle Politiche non consentisse alla Società del Gruppo di conseguire obiettivi rilevanti per gli interessi del Gruppo, potrebbe essere necessario superare i limiti e/o scostarsi dai criteri di definizione o delle modalità di liquidazione delle *severance* previsti dalle Politiche.

In questi casi, la proposta verrà sottoposta, adeguatamente documentata:

- per il Personale più rilevante sia a livello consolidato che di Banca affiliata e per il restante personale di Capogruppo, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il parere del Comitato Remunerazioni;
- per il restante Personale di Banca affiliata/Società controllata, all'approvazione del rispettivo Consiglio di Amministrazione con successiva informativa al Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.

Nei casi relativi al Personale più rilevante, verrà fornita adeguata informativa nell'ambito dell'Informativa ex-post annuale.

20.8 Benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante

Di norma, non sono previsti benefici pensionistici riconosciuti su base discrezionale.

I benefici pensionistici discrezionali concorrono, insieme alle altre componenti della Remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto variabile/fisso definito nella presente Politica. In caso di assegnazione, si applicano le disposizioni sulla componente variabile della remunerazione descritte nelle Politiche e si osservano, per il Personale più rilevante a livello consolidato i seguenti criteri, come da normativa:

- se il Personale interrompe il rapporto di lavoro prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti negli strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, come definito nella presente Politica, tenuti in custodia dalla banca per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento ex post (*malus* e *claw back*);

- se il rapporto di lavoro cessa con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti al dipendente sotto forma di strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, come definito nella presente Politica, e assoggettati a un periodo di mantenimento (*retention*) di cinque anni.

21. Divieto di *hedging strategies*

È fatto esplicito divieto al singolo dipendente di effettuare strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione (*hedging strategies*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi di remunerazione descritti nelle presenti Politiche.

Al fine di assicurare il rispetto di questa previsione, le Funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia o amministrazione per il Personale più rilevante; in linea con le Disposizioni di vigilanza, al Personale più rilevante viene richiesto di comunicare l'esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari ed eventuali operazioni e investimenti finanziari effettuati. La Capogruppo identifica le operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina sulle remunerazioni e chiede al Personale più rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano in suddette tipologie.

22. Remunerazione e sostenibilità

La Capogruppo e le Società del Gruppo, da sempre attente alle tematiche della sostenibilità, hanno intrapreso, anche grazie alla recente istituzione di un Comitato endo-consiliare dedicato in Capogruppo, un percorso di riprogettazione della strategia di sostenibilità che porterà nel corso del 2021 alla definizione di un Piano di sostenibilità pluriennale e all'identificazione di indicatori specifici di monitoraggio.

Le Politiche 2021 già riflettono l'impegno al raggiungimento di una performance sostenibile tramite l'inclusione di indicatori ESG nel sistema formalizzato di incentivazione «MBO» per il Personale più rilevante di Capogruppo appartenente all'Alta Dirigenza.

Con specifico riferimento alla finanza sostenibile (art. 5 del Regolamento SFDR), le attuali Politiche risultano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento e nelle consulenze sugli investimenti anche in considerazione della concreta attuazione, nei processi aziendali, dei principi e dei valori del Gruppo Cassa Centrale e delle sue finalità mutualistiche (es.

centralità della persona rispetto alla sua scelta di investimento, promozione dello sviluppo economico/ sociale/ culturale delle comunità locali, …).

23. Informativa sulle modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione

Coerentemente con le Disposizioni di vigilanza, il Gruppo Bancario Cooperativo presenterà adeguata informativa così articolata:

- **Informativa al pubblico**: pubblicazione sul proprio sito web delle seguenti informazioni:
  - informazioni di cui all'art. 450 del CRR;
  - informazioni sulla remunerazione complessiva Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;
  - informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni di vigilanza in materia di remunerazione e incentivazione, unitamente agli altri obblighi informativi di cui alle stesse Disposizioni (Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi - Capitolo 1 - Governo societario - Sezione VII - Obblighi di informativa al pubblico).

- **Obblighi di informativa all'Autorità di Vigilanza:** in riferimento agli obblighi di trasmissione annuale di dati in materia di remunerazione, stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD IV (2);

- **Obblighi di informativa all'Assemblea:** così come previsto dal presente Regolamento (Ruolo dell'Assemblea):
  - informazioni di cui all'art. 450 del CRR;
  - informazioni sulla remunerazione complessiva Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;
  - informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni di vigilanza in materia di remunerazione e incentivazione, unitamente agli altri obblighi informativi di cui alle stesse Disposizioni (Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi - Capitolo 1 - Governo societario - Sezione VII - Obblighi di informativa al pubblico).

SEZIONE II - Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca del Territorio Lombardo

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa, la Banca del Territorio Lombardo ("Banca") recepisce le Politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo e le declina in base al criterio di proporzionalità coerentemente con le proprie caratteristiche, il modello di business, le dimensioni dell'attivo e la complessità delle attività svolte.

Di seguito vengono riportate le previsioni soggette ad una specifica declinazione da parte della Banca. Per tutte le altre previsioni non riportate in questa sezione viene applicato quanto definito dalle Politiche di remunerazione di Gruppo.

1. Criterio di proporzionalità

Dal momento che:

- le banche di credito cooperativo si considerano "di maggiori dimensioni o complessità operativa", "intermedie" o "di minori dimensioni o complessità operativa" sulla base del loro attivo di bilancio individuale, anche quando aderenti a gruppi con attivo consolidato pari o superiore a 3,5 miliardi di euro o significativi, ai sensi dell'art. 6 dell'RMVU;
- secondo l'ultimo bilancio individuale, il totale attivo della Banca si colloca al di sotto del valore di 3,5 miliardi;
- la Banca è considerata "di minori dimensioni", pertanto non è soggetta, neppure con riferimento al Personale più rilevante[16], alle seguenti previsioni delle Disposizioni:
    - *Sezione III, par. 2.1, punto 3* relativo al bilanciamento della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari e al periodo di *retention*;
    - *Sezione III, par. 2.1 punto 4*, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti. La Banca è pertanto tenuta a differire parte della Remunerazione variabile per un congruo periodo di tempo - seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli previsti per le Banche maggiori. Rimane 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* relativo alla modalità di erogazione e riconoscimento in strumenti dei benefici pensionistici discrezionali per il Personale più rilevante.

[16] Salvo che si tratti di Personale più rilevante identificato a livello consolidato.

2. Personale più rilevante di Banca 2021 - esiti del processo di mappatura

Il processo ha portato all'identificazione di 28 soggetti di cui 20 identificati secondo criteri qualitativi e 8 secondo criteri quantitativi.

Il perimetro individuato, così come approvato dal Consiglio di Amministrazione, è suddiviso nelle seguenti categorie:

- n. 9 componenti del Consiglio di Amministrazione;
- n. 7 appartenenti all'Alta Dirigenza;
- n. 4 appartenenti alle Funzioni di supporto, responsabili di rischi specifici, o appartenenti ad unità operative rilevanti;
- n. 8 soggetti identificati in base ad altri criteri.

Il processo di identificazione del Personale più rilevante della Banca 2020 aveva portato all'identificazione di 39 soggetti; nel corso dello stesso anno è stato successivamente identificato un ulteriore soggetto.

Rispetto al perimetro complessivo identificato nel 2020, il processo 2021 ha portato all'identificazione di n. 1 nuovo soggetto; n. 13 persone non sono più identificate in virtù di cessazione dal rapporto di lavoro o dalla carica, cambio di ruolo o di responsabilità o affinamento dei criteri di mappatura.

Si evidenzia che il processo di individuazione del Personale più rilevante condotto per l'anno 2021 non ha portato alla formulazione di alcuna notifica di esclusione o richiesta di preventiva approvazione all'Organo di Vigilanza ai sensi dei parr. 4 e 5 dell'art. 4 del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014.

3. La Remunerazione degli Organi Sociali della Banca

Con riferimento agli Organi Sociali della Banca, si specifica che:

- gli **Amministratori** sono destinatari di:
  - emolumento fisso;
  - gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio e del Comitato Esecutivo;

- oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni (al rimborso chilometrico delle spese di viaggio sono applicate le vigenti tabelle ACI per percorrenze medie annuali fino a 20.000 km per le auto a benzina e fino a 40.000 km per le auto a gasolio);
- compensi in qualità di membro o Presidente dei Comitati endo-consiliari, incluso il Comitato Esecutivo;
- rimborso spese effettivamente sostenute per l'espletamento dell'incarico di Amministratore Indipendente (effettivo o supplente), come da nomina del Consiglio di Amministrazione e per lo svolgimento delle attività previste dalle Disposizioni di Vigilanza sulle attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati;
- rimborso spese effettivamente sostenute per l'espletamento di incarichi aggiuntivi, come deliberati del Consiglio di Amministrazione e per il compimento di compiti specifici e permanenti (quali ad es. Link Auditor);
- polizza assicurativa infortuni, kasko e responsabilità civile fatta eccezione per i danni derivanti dai rischi tipici dell'attività bancaria conseguenti a dolo o colpa grave.

- i **Sindaci** sono destinatari di:
  - emolumento fisso;
  - gettone di presenza, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni, per la partecipazione alle sedute di Consiglio di Amministrazione e di Comitati; al rimborso chilometrico delle spese di viaggio sono applicate le vigenti tabelle ACI per percorrenze medie annuali fino a 20.000 km per le auto a benzina e fino a 40.000 km per le auto a gasolio;
  - polizza assicurativa infortuni, kasko e responsabilità civile fatta eccezione per i danni derivanti dai rischi tipici dell'attività bancaria conseguenti a dolo o colpa grave;
  - compenso previsto per i componenti dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per tutta la durata del mandato, ai sensi dell'art. 2402 c.c., in un importo fisso in ragione d'anno.

4. Personale non legato da rapporto di lavoro subordinato della Banca

La Banca non si avvale di collaboratori esterni non legati da rapporto di lavoro subordinato.

5. La Remunerazione variabile basata sulla performance della Banca

5.1 Processo per la definizione del Bonus pool

Il Consiglio di Amministrazione della Banca determina, in coerenza con le previsioni delle Politiche di Gruppo e della Banca, l'ammontare del Bonus pool massimo teorico in fase di budget e del Bonus pool effettivo in fase di attribuzione dei premi in coerenza con quanto descritto nel capitolo 11, Sezione I delle Politiche e nel rispetto delle Linee guida predisposte dalla Capogruppo.

5.2 La componente variabile basata sulla performance

La Banca prevede le seguenti forme di Remunerazione variabile basata sulla performance per il proprio Personale, definite nel rispetto dei principi e delle previsioni descritti nella Sezione I del presente documento:

- Premio di risultato aziendale, come stabilito dalla contrattazione collettiva, per tutto il Personale (art. 18 CCNL Dirigenti e art. 48 CCNL di categoria). Per i Dirigenti, il premio annuale (PAD) è erogato, sulla base di risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti. Poiché la disposizione contrattuale citata non esprime parametri specifici a cui è collegato il premio in parola, riferendosi, in via generica, ai "risultati aziendali conseguiti", tale premio viene quantificato applicando un moltiplicatore al premio di risultato massimo percepito dai quadri direttivi di 4° livello previsto dall'art. 48 del CCNL di categoria.
  Più precisamente, il premio annuale ex art. 18 CCNL, viene quantificato, per ciascun Dirigente sulla base del ruolo, responsabilità e impegno, applicando un moltiplicatore al premio di risultato massimo percepito dai quadri direttivi di 4° livello previsto dall'art.48 del CCNL:
  o sei (6) per il Direttore Generale;
  o tre (3) per i Dirigenti.
  Il PAD rientra nella definizione di "Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva" fino al limite di quattro volte il premio di risultato riconosciuto ai quadri direttivi di quarto livello nello stesso anno. L'importo eccedente tale soglia sarà soggetto a tutte le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza e dalle Politiche di remunerazione di Gruppo per la Remunerazione variabile basata sulla performance.
- Premi una tantum, a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento, opportunamente documentati e motivati. Tali corresponsioni sono di carattere individuale, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare nel rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti, che tuttavia possono coinvolgere più soggetti con finalità di gratificare il personale dipendente a fronte

di causali di diversa natura (come il particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento/introduzione di nuove procedure). Possono essere inoltre corrisposte in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della Banca, o di eventi di carattere straordinario (fusioni, acquisizioni di rami d'azienda, etc.). Queste erogazioni discrezionali di emolumenti variabili sotto forma di una tantum sono di ammontare discrezionale ma in genere contenuto e sono per definizione di natura non continuativa;

- altre forme di remunerazione variabile collegate alla performance definiti in coerenza con le politiche aziendali.

La Banca non adotta alcun sistema incentivante.

5.3 Rapporto tra la Remunerazione variabile basata sulla performance e la Remunerazione fissa

La Banca fissa i limiti dell'incidenza della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla remunerazione fissa in funzione della categoria di appartenenza del Personale, in particolare:

- per il Personale più rilevante di Banca affiliata non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'incidenza massima della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa è pari a 75%;
- per il Personale più rilevante di Banca affiliata appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'incidenza massima della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa è pari a 33%;
- per il restante personale, l'incidenza massima della Remunerazione variabile collegata a performance sulla remunerazione fissa è pari a 50%.

5.4 Attuazione delle Disposizioni sulla trasparenza

Ai sensi della normativa sulla Trasparenza, le Politiche di remunerazione riportano l'indicazione del numero dei Soggetti Rilevanti e degli Intermediari del Credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti. L'indicazione del ruolo e delle funzioni dei Soggetti Rilevanti viene fornita per area di attività, ferma restando la distinzione tra Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti e Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica. La tabella seguente è compilata con riferimento alla Banca del Territorio Lombardo:

	Ruolo	Numero
Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	Cassiere	**92**
	Contabile/Vice Preposto di Filiale	**89**
	Preposto di Filiale con prevalente attività di consulenza alla clientela	**66**
Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica	Capo Zona	**4**
	Responsabile Direzione Commerciale	**1**
Intermediari del credito	Mediatore creditizio	**--**
	Altro intermediario del credito	**--**

Dati al 01.01.2021

Alla Remunerazione variabile basata sulla performance dei Soggetti rilevanti e degli intermediari del credito ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza, si applicano meccanismi di correzione tali da consentire la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento della Remunerazione variabile collegata a performance, ad esempio nel caso di comportamenti da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione, di codici etici o di condotta a tutela della clientela, applicabili all'intermediario.
Si segnalano le parti della Sezione I delle Politiche che danno attuazione alla disciplina prevista dalle Disposizioni sulla trasparenza, cui si rimanda: capitolo 5 – Principi generali, capitolo 11 – Il processo di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance, capitolo 16 – Disposizioni di trasparenza.

6. Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante di Banca

La Banca, sulla base dell'attivo individuale al 31.12.2020 si identifica come Banca di minori dimensioni.

Per il Personale più rilevante della Banca che non sia identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, la componente variabile è soggetta, per una quota pari al 20% a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a 1 anno.

La Remunerazione variabile di importo uguale o inferiore a 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale, viene erogata interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front). Qualunque forma di Remunerazione variabile attribuita nell'anno concorre al raggiungimento della soglia.

7. Compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica nella Banca

Fatte salve le previsioni previste dalle Politiche di Gruppo con riferimento ai compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica qui esplicitamente richiamate e in linea con quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza, si specifica che, in caso di pattuizione di un compenso che rientri in tale fattispecie con il Personale della Banca, è previsto che tale compenso sia pari come ammontare massimo a 29 mensilità della Retribuzione fissa oltre alle previsioni contrattuali. Le mensilità si intendono comprensive del rateo relativo alla tredicesima mensilità e ad eventuali ulteriori mensilità previste contrattualmente. In termini di ammontare, tale compenso non sarà superiore a 591.600 euro.