POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

BANCA DI CREDITO COOPERATIVO PORDENONESE E MONSILE

2021

Banca di Credito Cooperativo Pordenonese e Monsile Società Cooperativa
Sede legale: Via Trento 1 33082 Azzano Decimo (PN) – Tel.: +39 0434 636201
Sede amministrativa: Via Roma 21/A 31050 Monastier di Treviso (TV) - Tel.: +39 0422 7991
Sito web: www.bccpm.it - Email: info@bccpm.it - Pec: info@pec.bccpm.it
Codice Fiscale e numero di iscrizione al Registro Imprese PN-UD n. 00091700930

Aderente al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari con capogruppo Iccrea Banca S.p.A., che ne esercita la direzione e il coordinamento.
Società partecipante al Gruppo IVA Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea - Partita IVA 15240741007. Cod. SDI 9GHPHLV
Iscritta all'Albo delle banche n.3120, Cod. ABI: 08356 Iscritta all'Albo delle società cooperative n. A161918.
Aderente al Fondo di Garanzia dei Depositanti del Credito Cooperativo e al Fondo Nazionale di Garanzia.

PREMESSA **4**

SEZIONE 1 – POLITICA RETRIBUTIVA PER IL 2021 ..... **5**

1. Il quadro normativo di riferimento **5**

2. Obiettivi delle Politiche e principi generali **7**

2.1. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere 9

2.2. Sostenibilità nelle politiche di remunerazione 9

3. Governance delle politiche retributive **11**

3.1. Assemblea dei Soci 11

3.2. Consiglio di Amministrazione 11

3.3. Funzioni Aziendali di Controllo e altre Funzioni coinvolte 12

4. Identificazione del personale più rilevante (MRTs) **13**

4.1. Governance del processo di identificazione del Personale più rilevante 13

4.2. Modalità di valutazione 14

4.3. Esiti processo di individuazione 14

4.4. Procedura di esclusione 15

5. Sistema di remunerazione degli Organi Aziendali **16**

5.1. Consiglio di Amministrazione 16

5.2. Collegio Sindacale 17

5.3. Compensi degli Organi Aziendali 17

6. Sistema di remunerazione del personale dipendente **18**

6.1. Struttura della Remunerazione 18

6.1.1. Componente fissa della remunerazione 18

6.1.2. Componenti variabili della remunerazione 19

6.1.3. Welfare aziendale 19

6.2. Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione 19

6.3. Remunerazione variabile incentivante di breve termine 20

6.3.1. La definizione del Bonus Pool 22

6.3.2. Condizioni di accesso e meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool 23

6.3.3. Remunerazione variabile incentivante per il Personale più rilevante (MRTs) 26

6.3.4. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle reti commerciali 28

6.3.5. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle FAC 29

6.4. La remunerazione variabile incentivante a lungo termine ("LTI") 29

6.5. Altre forme di remunerazione variabile 30
6.5.1. Disposizioni di carattere generale applicabili alle altre forme di remunerazione variabile 30
6.6. I compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza 32
6.6.1. Disposizioni di carattere generale applicabili ai compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro / cessazione dalla carica (golden parachute) 32
7. Sistema di remunerazione per particolari categorie di soggetti 36
8. Malus e claw back 37
9. Strategie di copertura personali 38
SEZIONE I – ALLEGATI 39
SEZIONE II – RESOCONTO APPLICAZIONE POLITICHE 2020 40
SEZIONE III – ESITI DELLE VERIFICHE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 48

PREMESSA

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca di Credito Cooperativo Pordenonese e Monsile (di seguito "Banca", "BCC" o "Banca Affiliata") redatte ai sensi di quanto previsto dalle vigenti "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" della Banca d'Italia[1] (di seguito anche le "Disposizioni di Vigilanza").

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

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

La Sezione II del documento, infine, fornisce una informativa dettagliata in relazione all'applicazione delle Politiche per l'esercizio 2020 ai sensi dell'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE e successive modifiche), paragrafo 1 e degli Obblighi di informativa di cui alle Disposizioni di Vigilanza.

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

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

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

SEZIONE 1 – POLITICA RETRIBUTIVA PER IL 2021

1. Il quadro normativo di riferimento

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

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

- Banca d'Italia, Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di cui al Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (25° aggiornamento del 23 ottobre 2018)[4].
- Regolamento Delegato (UE) della Commissione del 4 marzo 2014 n. 604 che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente[5].
- Banca d'Italia, Provvedimento di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari" del 29 luglio 2009 e successive modifiche, che nella Sezione XI, articolo 2-quater disciplina le politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita.
- Banca d'Italia e Consob – giugno 2013 – Attuazione degli orientamenti dell'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID).
- Regolamento Delegato UE 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell'attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva.
- Regolamento Intermediari adottato con Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 e successive modifiche ed integrazioni.

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

[4] A tale proposito, si segnala che Banca d'Italia, in data 18 novembre 2020, ha posto in consultazione (conclusa in data 18 Gennaio 2021) Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di cui al Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013

[5] A tale proposito, si segnala che in data 18 giugno 2020 è stato pubblicato il draft finale del documento Regulatory Technical Standard contenente i nuovi criteri per l'identificazione del personale più rilevante (MRTs).

- Orientamenti EBA/2015/22 su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013[6].
- Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.
- Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF (5 dicembre 2019)[7].
- Raccomandazione della BCE sulla distribuzione di dividendi durante la pandemia COVID-19 del 15 dicembre 2020[8].

6 A tal proposito, si segnala che in data 29 ottobre 2020 EBA ha posto in consultazione (conclusa in data 29 gennaio 2021) le EBA guidelines on sound remuneration policies. Le Guidelines sono state riviste alla luce delle modifiche introdotte dalla nuova CRDV.

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

8 La presente Raccomandazione BCE 62/2020 abroga la precedente Raccomandazione 35/2020.

2. Obiettivi delle Politiche e principi generali

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

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

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

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

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

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

- garantire la neutralità rispetto al genere del personale e, pertanto, assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento;
- integrare gli indicatori atti a gestire i rischi di sostenibilità descrivendo le modalità attraverso cui ciò avviene.

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

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

- Sezione III, par. 2.1, punto 3, relative al bilanciamento della componente variabile in cash e strumenti finanziari;
- Sezione III, par. 2.1, punto 4, relative al differimento di una quota della componente variabile per il Personale più rilevante per un congruo periodo di tempo, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti mediante l'applicazione di percentuali e periodi inferiori rispetto a quelli indicati dalla normativa, al fine di tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca. Rimane, in questi casi, fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual;
- Sezione III, par. 2.2.1, relative alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali (diversamente articolati a seconda che l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga prima o dopo la maturazione del diritto di pensionamento).

2.1. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

La tematica della parità di genere nel mondo bancario sta assumendo sempre maggiore rilevanza e sono sempre più numerosi gli interventi normativi che mirano a garantire pari opportunità e equità di trattamento (anche retributivo). L'attenzione normativa dell'ultimo periodo si è concentrata su due aspetti in particolare – di seguito riportati:

- **neutralità di genere delle politiche di remunerazione** – in quest'ambito il cardine regolamentare è rappresentato dalla Direttiva CRD V, che poi troverà sviluppo nelle linee guida EBA e nelle modifiche alla Circolare n. 285;
- **rappresentatività di genere negli organi di amministrazione e controllo** – in quest'ambito assumerà particolare rilevanza l'aggiornamento alla Circolare n. 285 in materia di Governo Societario.

A tutti i dipendenti sono garantite le stesse opportunità senza discriminazione nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione attraverso la valorizzazione della diversità e dell'inclusione in linea con le prescrizioni di legge, dello Statuto dei Lavoratori, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e di specifici accordi[9].

La Banca persegue la realizzazione di alcuni principi che ritiene cardine: la crescita e lo sviluppo del personale, nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità; il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze dei propri dipendenti; la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale; la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

La Banca si è dotata di un sistema retributivo volto ad attrarre, motivare e valorizzare le persone secondo principi di equità, trasparenza e correttezza. Nello specifico, lo stesso si impegna a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit, a prescindere da età, razza, cultura, genere, disabilità, orientamento sessuale, religione, affiliazione politica e stato civile.

La Banca prevede alcuni presidi e ha promosso alcune iniziative ad adesione volontaria e programmi di particolare rilevanza, tra cui:

- la presenza di un Codice Etico che salvaguarda reciproco rispetto, equo trattamento e meritocrazia, il contrasto di ogni forma di favoritismo, nepotismo o discriminazione;
- la partecipazione a iDEE – Associazione delle donne del Credito Cooperativo;

2.2. Sostenibilità nelle politiche di remunerazione

Con l'entrata in vigore del Regolamento UE 2019/2088 in materia di trasparenza circa la sostenibilità nel settore dei servizi finanziari – con specifico riferimento al tema della remunerazione – è richiesto di dare disclosure nelle Politiche della integrazione dei rischi di sostenibilità.
Per le Banche di Credito Cooperativo nel complesso si può parlare di un'attività imprenditoriale a responsabilità sociale, non soltanto finanziaria, in cui il principio della sostenibilità è insito e condiviso nei valori su cui si fonda la strategia di impresa:

[9] Dichiarazione congiunta per la parità di genere e contro le discriminazioni, le molestie e le violenze sui luoghi di lavoro del 24/11/2020 stipulata tra Federcasse e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali del Credito Cooperativo.

- la centralità della persona, con investimento sul capitale umano – costituito dai soci, dai clienti e dai collaboratori – per valorizzarlo stabilmente;
- l'impegno al fine di creare valore economico, sociale e culturale a beneficio dei soci e della comunità locale;
- la promozione della partecipazione degli operatori locali alla vita economica, privilegiando le famiglie e le piccole imprese; promuovendo l'accesso al credito e contribuendo alla parificazione delle opportunità;
- il conseguimento di un equo risultato, e non la distribuzione del profitto: il risultato utile della gestione è strumento per perpetuare la promozione del benessere dei soci e del territorio di riferimento, oltre che misura dell'efficienza organizzativa e condizione indispensabile per l'autofinanziamento;
- l'impegno verso la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali.

3. Governance delle politiche retributive

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

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

3.1. Assemblea dei Soci

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

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

3.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- riesamina e propone all'Assemblea, con periodicità almeno annuale, la politica in materia di remunerazione ed incentivazione della Banca;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per determinate categorie di soggetti in conformità con quanto previsto dalla normativa esterna e dalle linee guida della Capogruppo;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni e siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

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

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

3.3. Funzioni Aziendali di Controllo e altre Funzioni coinvolte

Il processo di aggiornamento e integrazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione vede coinvolte la Funzione Risorse Umane e le Funzioni Aziendali di Controllo accentrate in Capogruppo (Risk Management, Compliance e Revisione Interna).

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

In particolare:

- la Funzione **Risorse Umane** supporta gli organi competenti nella definizione della Politiche di remunerazione e incentivazione in conformità con gli indirizzi forniti dalla Capogruppo e coordina il processo di identificazione del Personale più rilevante;
- la Funzione **Risk Management** concorre, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane, al processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, attraverso la realizzazione e manutenzione dei criteri, delle modalità e degli indicatori relativi al sistema premiante ed incentivante[10], assicurando la coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Tale Funzione, inoltre, supporta la Funzione Risorse Umane nell'identificazione del Personale più rilevante a livello individuale. Si esprime, infine, sulla corretta attivazione degli indicatori di rischio utilizzati come Condizioni di Accesso (cfr. Paragrafo 6.3.2);
- la Funzione **Compliance** verifica ex ante che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la normativa vigente esprimendo apposito parere formalizzato[11];
- la Funzione **Internal Audit** verifica ex post, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa di riferimento, rappresentando le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie agli organi competenti per la successiva comunicazione all'Assemblea. La Funzione Internal Audit, inoltre, predispone la relazione sul processo di individuazione del Personale più rilevante e sui suoi risultati, anche in relazione alle eventuali esclusioni richieste, da trasmettere all'Autorità di Vigilanza per l'esclusione del personale dal novero dei MRTs.

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

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

4. Identificazione del personale più rilevante (MRTs)

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

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

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

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

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

La Banca, inoltre, partecipa attivamente al processo di identificazione del Personale più rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie. Al riguardo si rileva che la Capogruppo identifica i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio a livello di Gruppo, con riferimento alle sole "unità aziendali rilevanti"[12], ovvero quelle in cui è stato distribuito capitale interno che rappresenti almeno il 2% del capitale interno del Gruppo.

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

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

4.1. Governance del processo di identificazione del Personale più rilevante

Il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello individuale viene coordinato dalla Funzione Risorse Umane con il supporto delle funzioni Risk Management e Compliance, nel rispetto delle linee guida in materia definite dalla Capogruppo in materia.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca approva la metodologia di identificazione, il perimetro, eventuali deroghe, modifiche, notifiche e/o richieste di esclusioni da sottoporre all'Autorità di Vigilanza. In particolare, al

[12] Come indicato al Regolamento delegato n. 604/2014, articolo 3, punto 5.

Consiglio di Amministrazione è sottoposta specifica documentazione che riporta i ruoli identificati, al fine di valutarne le relative responsabilità e gli elenchi nominativi dei soggetti titolari dei medesimi incarichi e ruoli.

4.2. Modalità di valutazione

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

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

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

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

4.3. Esiti processo di individuazione

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

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

Il processo condotto nel 2021 ha portato all'identificazione di 27 soggetti (come nel 2020). Non risultano soggetti identificati per la prima volta nel 2021.

Tale rilevazione è stata eseguita con dati organico al 16/03/2021.

Il perimetro del Personale più rilevante risulta così composto:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione (13 soggetti);
- Il Direttore Generale;
- Il Vice Direttore Generale e Responsabile della Direzione Organizzazione e IT;
- Il Responsabile della Direzione Pianificazione e Controlli;
- Il Responsabile della Direzione Crediti;
- Il Responsabile della Direzione Finanza;
- Il Responsabile della Direzione Amministrativa;
- Il Responsabile dell'Ufficio Contenzioso;

- Il Responsabile dell'Ufficio Precontenzioso;
- Il Responsabile della Direzione Commerciale;
- I Responsabili delle Direzioni Territoriali (2 soggetti);
- Il Responsabile dell'Ufficio Segreteria Generale e Affari Societari e Legali;
- Il Responsabile della Direzione Risorse Umane;
- Il Responsabile dell'Ufficio Corporate.

4.4. Procedura di esclusione

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

Al fine di procedere con l'esclusione di tali soggetti dal perimetro del Personale più rilevante, la Funzione Risorse Umane provvede ad effettuare, con il supporto delle funzioni di Compliance e di Risk Management, una accurata analisi per valutare l'effettivo potere di assumere rischi significativi da parte del soggetto interessato.

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

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

Si evidenzia che il processo di individuazione del Personale più rilevante condotto per il 2021 non ha portato all'esclusione da tale perimetro di soggetti da notificare o sottoporre all'approvazione dell'Autorità competente.

5. Sistema di remunerazione degli Organi Aziendali

Il sistema di remunerazione degli Organi Aziendali[13] si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche[14] e si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata.

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

5.1. Consiglio di Amministrazione

I membri del Consiglio di Amministrazione:

- sono destinatari di un compenso fisso e di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione stabilito dall'Assemblea dei Soci e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni; possono essere destinatari inoltre di specifici benefit riconosciuti dall'Assemblea dei Soci[15]***;***
- sono destinatari di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea per la partecipazione ad ogni riunione di eventuali ***comitati endoconsiliari costituiti***;
- sono destinatari di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea per la partecipazione ad attività fuori Sede o formativa;
- non sono destinatari di remunerazione variabile;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", definite dall'Assemblea. L'Assemblea può stabilire, inoltre, il riconoscimento di ulteriori polizze assicurative in favore degli Amministratori al verificarsi di circostanze / eventi di natura straordinaria (es. polizza sanitaria a copertura del rischio pandemico).

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

L'Assemblea determina, inoltre, il gettone di presenza da riconoscere, unitamente al rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento di tali compiti, ai seguenti soggetti (ove presenti e distinti tra loro):

- l'Amministratore incaricato dal Consiglio con apposita delibera di svolgere compiti specifici e permanenti (es. Amministratore con delega al sistema dei controlli interni);

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

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

[15] In genere l'assemblea individua la tipologia di benefit da riconoscere agli Amministratori e demanda al Consiglio di Amministrazione la loro effettiva determinazione.

- l'Amministratore nominato dal Consiglio per il presidio delle tematiche relative alle attività di rischio nei confronti dei soggetti collegati previste dalle Disposizioni di vigilanza e il suo supplente.

Ai sensi dell'art. 2389 c.c. e dell'articolo 39 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale - stabilisce, nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e precisamente del Presidente e del Vice presidente correlando la remunerazione all'impegno profuso e alla responsabilità attribuite.

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

5.2. Collegio Sindacale

I membri del Collegio Sindacale:

- sono destinatari di un compenso stabilito dall'Assemblea per l'intera durata del loro incarico e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni; possono essere destinatari inoltre di specifici benefit riconosciuti dall'Assemblea dei Soci[16]; detto compenso comprende la maggiorazione spettante per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001;
- non sono destinatari di remunerazione variabile;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", definite dall'Assemblea. L'Assemblea può stabilire, inoltre, il riconoscimento di ulteriori polizze assicurative in favore dei Sindaci al verificarsi di circostanze / eventi di natura straordinaria (es. polizza sanitaria a copertura del rischio pandemico).

5.3. Compensi degli Organi Aziendali

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

Inoltre, in allegato alle presenti Politiche di remunerazione e incentivazione si riportano le tabelle sui compensi degli Organi Aziendali della Banca.

.

[16] In genere l'assemblea individua la tipologia di benefit da riconoscere ai Sindaci e demanda al Consiglio di Amministrazione la loro effettiva determinazione.

6. Sistema di remunerazione del personale dipendente

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

A tale proposito, la Capogruppo ha adottato un "Sistema di Banding[17]", che utilizza la classificazione dei ruoli manageriali quale framework di riferimento per la coerente gestione di tutti i processi collegati alle risorse umane.

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

6.1. Struttura della Remunerazione

Per "remunerazione" ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza si intende: "*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 benefits), 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".*

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

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

6.1.1. Componente fissa della remunerazione

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

Si considerano quali componenti della remunerazione fissa i seguenti elementi:

- **Retribuzione Annua Lorda:** comprende quanto previsto dal Contratto Nazionale, dai Contratti Integrativi e da eventuali 'ad personam'. Al riguardo, si segnala che il Gruppo si è dotato di adeguati sistemi finalizzati a monitorare il proprio posizionamento di mercato in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre banche, avvalendosi anche della collaborazione di primarie società di consulenza;

[17] Il Sistema di Banding consente un'aggregazione di ruoli considerati analoghi per complessità organizzativa, tipologia di influenza, impatto sui risultati, che pertanto possono essere assimilabili da un punto di vista gestionale.

- **Benefit:** sono forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il personale e/o a compensarlo di eventuali disagi. Tra i benefit attualmente utilizzati possono rientrare anche la concessione dell'alloggio e dell'autovettura nonché ulteriori forme di retribuzioni in natura, in coerenza con la normativa interna tempo per tempo vigente.

Si intendono ricompresi nella remunerazione fissa anche eventuali **trattamenti indennitari** per il ruolo ricoperto e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa nonché eventuali forme di **welfare aziendale** assegnata su base non discrezionale a categorie omogenee di personale.

6.1.2. Componenti variabili della remunerazione

Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance comunque misurata, o da altri parametri, compresi gli eventuali benefici pensionistici discrezionali nonché gli importi pattuiti su base individuale con il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Sono esclusi dalla nozione di remunerazione variabile il pagamento del trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.

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

6.1.3. Welfare aziendale

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

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

Le diverse forme di welfare aziendale, ai fini del calcolo del rapporto tra variabile e fisso, seguono la forma originaria dell'istituto retributivo.

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

La Banca, in conformità con quanto previsto dalla normativa di riferimento e dalle Politiche del Gruppo, mantiene un rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione bilanciato, entro il limite massimo di 1:1 per tutto il Personale più rilevante, con l'esclusione delle Funzioni Aziendali di Controllo (FAC)[18].

[18] Per il personale più rilevante delle FAC il limite previsto dalla normativa è pari a un terzo della remunerazione fissa. Per maggiori dettagli si rinvia a quanto previsto nel Paragrafo 6.3.5 e a quanto disciplinato nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

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

In ogni caso il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato.

6.3. Remunerazione variabile incentivante di breve termine

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

- fino a 45 % della Remunerazione Annua Lorda per il Direttore Generale;
- fino a 45 % della Remunerazione Annua Lorda per altri Dirigenti;
- fino a 45 % della Remunerazione Annua Lorda per Quadri direttivi e aree professionali.

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

A. <u>Sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine (MBO)</u>

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

Tale forma, nei casi in cui venga adottata, è alternativa al sistema premiale ex Art. 18 del CCNL e alle Una Tantum.

Il funzionamento dei sistemi di incentivazione formalizzati prevede la definizione di specifici obiettivi[19] per ciascun destinatario. Tali obiettivi presentano le seguenti caratteristiche:

- sono di natura quantitativa e qualitativa[20];
- sono legati a parametri di performance della Banca, finanziari e non finanziari;
- sono definiti in coerenza con quanto previsto dai piani strategici e dai budget della Banca.

L'effettiva erogazione della componente variabile della remunerazione legata a sistemi di incentivazione formalizzati viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di

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

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

competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio individuale e consolidato ed è subordinata al raggiungimento congiunto di due importanti fattori:

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

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

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

B. Sistemi premiali ex art.18 CCNL

Sistemi premiali destinati, in conformità con quanto previsto dall'articolo 18 del CCNL Dirigenti, al Direttore Generale e ai Dirigenti, in alternativa ai sistemi incentivanti di tipo MBO e Una Tantum.

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

L'erogazione dei sistemi premiali ex art.18 CCNL è soggetta al rispetto delle **condizioni di accesso** a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2; l'effettiva erogazione di tale componente variabile viene eventualmente effettuata dopo il primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato. Qualora il destinatario di tali sistemi premiali rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

Considerate le caratteristiche del Premio di Risultato previsto dal CCNL per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali di cui al successivo punto 6.4, qualora per i Dirigenti, in alternativa a un sistema incentivante di tipo MBO e Una Tantum, si adotti un sistema premiale ex art. 18 CCNL, il criterio per la determinazione del premio da erogare ai Dirigenti è quello dell'adozione di un moltiplicatore da applicare all'importo del Premio di Risultato spettante per lo stesso esercizio ad un Quadro Direttivo di 4° Livello. In particolare detto importo sarà moltiplicato per:

- 3 volte nel caso che il Dirigente sia Direttore Generale;
- 2 volte nel caso che il Dirigente sia Vice Direttore Generale;
- 1,5 volte nel caso di eventuali altri Dirigenti

Conseguentemente, per altro, non è possibile erogare un premio ex art. 18 CCNL qualora non sussistano le condizioni per l'erogazione del PdR per Quadri Direttivi e Aree Professionali.

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

Meccanismo di incentivazione previsto per i dipendenti ***non destinatari di un sistema formalizzato MBO*** né percettori di sistemi premiali ex Art. 18 CCNL. In particolare, le erogazioni una tantum (UT) possono essere

riconosciute a singoli soggetti (o gruppi di soggetti) in un'unica soluzione con l'obiettivo di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (a titolo esemplificativo per premiare l'impegno profuso nello svolgimento di specifiche attività, il raggiungimento di performance quali quantitative individuali particolarmente eccellenti, etc.).

Tali erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto e di natura non continuativa. Il loro importo viene allocato sulle diverse funzioni/risorse – per il perseguimento di un costante miglioramento – anche in base alle valutazioni delle prestazioni quali/quantitative della singola risorsa effettuate dal superiore gerarchico in coerenza con i sistemi di valutazione professionale adottati e con le eventuali indicazioni fornite dalla Capogruppo ed d è soggetto a regole di distribuzione preventivamente definite dal Consiglio di Amministrazione (es. % o importo di massima erogazione per ciascun percettore etc.). Il riconoscimento di erogazioni discrezionali segue processi decisionali opportunamente documentati al fine di garantire una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito.

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

D. Ulteriori componenti incentivanti

Meccanismo di incentivazione facoltativo previsto per i dipendenti, ancorché destinatari dei sistemi di incentivazione di cui al presente paragrafo, ancorato al buon esito di progettualità di particolare rilevanza che trovano nel corso dell'anno di competenza il loro svolgimento.

Tali progettualità devono essere puntualmente identificate e declinate in obiettivi dal Consiglio di Amministrazione e opportunamente motivate, unitamente alle modalità di rendicontazione delle stesse. Si precisa che tali obiettivi devono essere quali – quantitativi e agevolmente misurabili.

I potenziali destinatari e le connesse regole di distribuzione devono altresì essere preventivamente disciplinati (es. % o importo di massima erogazione per ciascun percettore / categoria di percettore etc.).

Rientrano in tale categoria anche speciali erogazioni riconosciute a tutto il personale in occasione di ricorrenze o fatti straordinari (es. anniversario della BCC, premio covid etc.) qualora "non marginali" ai sensi delle disposizioni di Vigilanza. Tali erogazioni devono essere puntualmente identificate dal Consiglio di Amministrazione.

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

6.3.1. La definizione del Bonus Pool

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

Il Bonus Pool[21] è determinato ex ante tenendo in considerazione differenti elementi, tra i quali:

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

Di norma esso è:

- stanziato a livello individuale da ogni Legal Entity;
- suddiviso nelle diverse componenti che lo compongono e in particolare:
  - Premio Annuale ex art 18, ***MBO***;
  - Una Tantum;
  - Eventuali ulteriori componenti incentivanti.

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

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

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

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

Si riportano di seguito i Cancelli definiti per l'esercizio 2021:

1) <u>Condizioni di attivazione a livello di Gruppo</u>:

a. **Condizione di solidità patrimoniale:** CET 1 ratio ≥ soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo

b. **Condizione di liquidità:** NSFR ≥ soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo

c. **Condizione di qualità del credito:** Texas Ratio Netto ≤ soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo

[21] Nella definizione del Bonus Pool sono escluse le altre forme di remunerazione variabile come definite nei successivi paragrafi.

2) <u>Condizioni di attivazione a livello di Banca Affiliata</u>: **Esito del processo di Early Warning System (EWS)[22].** Tale processo permette di segnalare le Banche che sono in buone, medie o cattive condizioni (rispettivamente verde, giallo, rosso) in funzione dei parametri di rischiosità monitorati dalla funzione Risk Management di Gruppo.

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

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



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

- **BCC "verde"**: Bonus Pool distribuibile pari al **100%**;
- **BCC "gialla"**: Bonus Pool distribuibile pari al **50%**;
- **BCC "rossa"**: Bonus Pool distribuibile pari allo **0%**. In tale circostanza, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata ha la possibilità di utilizzare un **buffer per tutta la popolazione aziendale** incluso il Personale più rilevante (fino al massimo del 30% del Bonus Pool), previa approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo[23].

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

- **BCC "verde"**: Bonus Pool distribuibile pari al **70%**;
- **BCC "gialla"**: Bonus Pool distribuibile pari al **35%**;

[22] "Early Warning System" o "Sistema di Early Warning" o "EWS" indica l'insieme di principi ispiratori, regole di funzionamento, aree di valutazione, indicatori, meccanismi di classificazione e interazione nonché interventi attivabili che consentono alla Capogruppo di esercitare l'attività di controllo, intervento e sanzione sulle Banche Affiliate in relazione alla loro rischiosità, in forza di quanto definito nel Contratto di Coesione. Si faccia riferimento alla classificazione EWS al 31.12 dell'anno di competenza.

[23] L'utilizzo di tale buffer è consentito principalmente per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention e per il riconoscimento di importi premiali. La valutazione viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con il supporto del Comitato Rischi e del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza.

- **BCC "rossa"**: Bonus Pool distribuibile pari allo **0%**. In tale circostanza, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata ha la possibilità di utilizzare un **buffer per tutta la popolazione aziendale** incluso il Personale più rilevante (fino al massimo del 30% del Bonus Pool), previa approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo[24].

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

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

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

A. Personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo[25]:

ROE di budget ≥ 0	
ROE realizzato vs ROE budget	**Quota bonus pool**
ROE realizzato ≥ **0**	**100%** pool a budget Condizione **ON/OFF**
ROE realizzato < **0**	**0%** pool a budget Condizione **ON/OFF**

ROE di budget < 0	
ROE realizzato vs ROE budget	**Quota bonus pool**
ROE realizzato ≥ **90% budget**	**100%** pool a budget Condizione **ON/OFF**
ROE realizzato < **90% budget**	**0%** pool a budget Condizione **ON/OFF**

B. Restante Personale:

ROE di budget ≥ 0	
ROE realizzato vs ROE budget	**Quota bonus pool**
ROE realizzato ≥ **110% budget**	**100%** del Bonus Pool[26]
ROE realizzato ≥ **100% budget**	**100%** pool a budget

ROE di budget < 0	
ROE realizzato vs ROE budget	**Quota bonus pool**
ROE realizzato ≥ **100% budget**	**100%** pool a budget
ROE realizzato = **90% budget**	**50%** pool a budget

[24] L'utilizzo di tale buffer è consentito principalmente per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention e per il riconoscimento di importi premiali. La valutazione viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con il supporto del Comitato Rischi e del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza.

[25] Si precisa che la fattispecie relativa alle funzioni aziendali di controllo è applicabile solo nel caso in cui la Banca abbia al suo interno personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo non esternalizzato presso la Capogruppo.

[26] Fatta salva la discrezionalità del Consiglio di Amministrazione di definire un ulteriore buffer massimo del 20% del Bonus Pool (per tutta la popolazione).

ROE realizzato = **50% budget** *(soglia calcolo lineare fino a 100% budget)*	**50%** pool a budget *(valore minimo per calcolo lineare fino al 100% del pool)*	*(soglia calcolo lineare fino a 100% budget)*	*(valore minimo per calcolo lineare fino al 100% del pool)*
ROE realizzato < **50% budget**	**0%** pool a budget	ROE realizzato < **90% budget**	**0%** pool a budget

Nel caso di azzeramento del Bonus Pool o di riduzione al di sotto del 30% dello stesso per effetto del meccanismo di aggiustamento di cui sopra il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata ha la possibilità di utilizzare un **buffer per tutta la popolazione aziendale** (fino al raggiungimento massimo del 30% del Bonus Pool)[27]. Tale facoltà è subordinata al parere preventivo della Funzione Risk Management della Banca.
Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca Affiliata, – indipendentemente dall'apertura cancelli – **può decurtare il «bonus pool» disponibile** per tenere conto di eventi straordinari che indeboliscono la solidità aziendale, in termini di patrimonio e liquidità, con effetto sull'intera popolazione aziendale oppure su una parte di essa per garantire meccanismi di equità interna o di eventuali indicazioni dell'Autorità di Vigilanza.

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

Con riferimento al personale dipendente che rientra nel perimetro del Personale più rilevante è prevista l'applicazione di regole di maggior dettaglio in conformità con quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza. In particolare, le vigenti Disposizioni prevedono che la componente variabile della remunerazione destinata a tali soggetti sia sottoposta a specifiche regole di differimento e che una quota parte della stessa venga riconosciuta mediante l'utilizzo di strumenti finanziari.

La Banca, in coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e con le indicazioni fornite dalla Capogruppo e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, stabilisce che quando la remunerazione variabile annua assegnata al membro del personale non supera € 40.000 e non rappresenta più di un terzo della remunerazione totale annua, essa venga erogata in contanti e in un'unica soluzione (up front). Ciò in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento sarebbero assai poco significative, sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive percepite. Al superamento di una o di entrambe le soglie di materialità sopra indicate, le regole di maggior dettaglio previste per il Personale più rilevante si applicano all'intero importo eventualmente erogabile e non solo alla parte eccedente.

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

Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato"[28], la percentuale di variabile da differire è pari almeno al 60% per un periodo pari a 5 anni (40% *up front* e 60% differito in quote pari al 12% per anno). Per "importo

[27] L'utilizzo di tale buffer è consentito principalmente per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention e per il riconoscimento di importi premiali.

[28] Ai sensi della Circolare 285/2013, per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la

variabile particolarmente elevato" si intende un importo superiore a € 437.000, definito dalla Capogruppo sulla base dell'ultimo Report EBA sugli High Earners.

Il riconoscimento della componente sia *up front* che differita e delle eventuali relative quote soggette a indisponibilità (*retention*) è subordinato, oltre a quanto già esplicitato, anche al mancato verificarsi, nel periodo di riferimento, di fatti o eventi - riconducibili all'operato del dipendente - che abbiano causato pregiudizio alla Banca e/o al Gruppo (i suddetti casi provocano quindi la decadenza di ogni diritto maturato, si veda il paragrafo su *malus* e *claw-back*).

Fatti salvi i casi da verificare di volta in volta e gli accordi individuali o collettivi che possono prevedere un diverso riconoscimento dello status di «good e bad leaver» o un diverso trattamento**,** l'erogazione della componente variabile della remunerazione è soggetta alla presenza di un regolare rapporto di lavoro (non in periodo di preavviso per dimissioni/ licenziamento) tra il beneficiario e la Società / altra società del Gruppo al momento del pagamento.

remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale.

6.3.4. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle reti commerciali

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

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale della rete di vendita sono strutturati, in conformità con quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza[29] e delle indicazioni fornite dalla Capogruppo, nel rispetto dei seguenti principi:

- la remunerazione non deve determinare incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti[30] a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti;
- la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti:
  - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi;
  - non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
  - sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
  - sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento.

Possono essere attivate iniziative a favore della rete commerciale collegate a contest commerciali e campagne di marketing che hanno natura accessoria rispetto ai sistemi di incentivazione annuali. Il loro ammontare complessivo è, in ogni caso, marginale e contenuto tale da non alterare le prestazioni della rete in modo contrario al dovere di agire nel migliore interesse dei clienti. I pagamenti conseguenti non sono pertanto sottoposti ai meccanismi di cui al 6.3.2. e 6.3.3. I suddetti incentivi devono, inoltre, soddisfare quanto previsto dalle normative

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

[30] Il Provvedimento in materia di trasparenza definisce "soggetti rilevanti" il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica"). Al riguardo, in conformità con quanto previsto dalla vigente normativa, si segnala che il numero dei soggetti rilevanti della Banca è pari a 9 addetti di uffici commerciali, 65 assistenti alla clientela, 129 gestori di clientela, 53 referenti di filiale, 13 responsabili di area territoriale, 2 responsabili di direzione territoriale, 5 responsabili di uffici commerciali e il numero dei soggetti ai quali questo personale risponde in via gerarchica è pari a 22.

di Gruppo in materia di gestione dei conflitti di interesse e incentivi nella prestazione di servizi di investimento e accessori e nella distribuzione di prodotti assicurativi.

6.3.5. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle FAC

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

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

6.4. La remunerazione variabile incentivante a lungo termine ("LTI")

La Banca si riserva la facoltà di introdurre un piano di incentivazione di lungo termine ("LTI"), volto a sostenere il raggiungimento degli obiettivi legati al piano strategico e fidelizzare le risorse chiave in grado di contribuire con la propria attività al successo del Gruppo in un momento strategico e di forte cambiamento per la crescita e per il business.

Il piano di incentivazione di lungo termine sarà volto a:

- indirizzare in particolare le attività verso la creazione di valore sul lungo periodo;
- collegare una parte della remunerazione variabile al raggiungimento degli obiettivi di medio lungo termine;
- assicurare che il perseguimento dei risultati non incoraggi un'assunzione di rischio maggiore di quello sostenibile determinato dagli organi competenti;
- favorire la fidelizzazione;
- essere coerente con obbiettivi di sostenibilità duraturi nel tempo;
- creare valore condiviso con tutti gli stakeholder;
- definire i beneficiari tenendo in considerazione la relativa pesatura delle posizioni organizzative e le logiche di competitività di mercato.

Il piano sarà disegnato in linea con le disposizioni normative applicabili e con le migliori prassi di settore, prevedrà specifici cancelli di attivazione, obbiettivi quantitativi/finanziari e qualitativi/non finanziari su un orizzonte pluriennale, un bonus pool dedicato e sarà inoltre soggetto a differimento e utilizzo di strumenti finanziari.

L'incentivazione di lungo termine, qualora introdotta, andrà ad integrare la remunerazione variabile di breve termine, garantendo comunque il rispetto del limite al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione (1:1).

Si precisa che per le attività di realizzazione del Piano LTI la Banca Affiliata prevede il preventivo coinvolgimento della Capogruppo.

6.5. Altre forme di remunerazione variabile

6.5.1. Disposizioni di carattere generale applicabili alle altre forme di remunerazione variabile

Disposizione I

Le altre forme di remunerazione variabile, per tutto il personale, sono subordinate alla positiva verifica delle condizioni correlate all'indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato Common Equity Tier1 (CET1) e all'indicatore di adeguatezza della liquidità a livello consolidato Net Stable Funding Ratio (NSFR). Si precisa che tali condizioni sono rilevate nell'ambito dell'ultima rilevazione RAS trimestrale disponibile.

In particolare:

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

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

Disposizione II

Le altre forme di remunerazione variabile, per tutto il personale, sono soggette alle clausole di claw back.

Disposizione III

Le altre forme di remunerazione variabile, per il Personale più rilevante, sono soggette alle modalità di erogazione più stringenti descritte in precedenza (cfr. Paragrafo 6.3.3) e ai meccanismi di correzione ex post (malus).

Disposizione IV

Le altre forme di remunerazione variabile, per il Personale più rilevante, sono incluse nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso sull'anno.

Di seguito sono disciplinate le forme di remunerazione variabile che le Società del Gruppo, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza, possono utilizzare:

A. Sign-on/Welcome bonus

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

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

Al presente istituto si applica solo la Disposizione IV per il primo anno di impiego, salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Si precisa che non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altra Società del Gruppo.
Gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per tutto il Personale.

B. Retention bonus

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

Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, benché non correlate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile.

Al presente istituto si applicano le Disposizione I, II, III e la Disposizioni IV. Con riguardo a quest'ultima, ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/ fisso, 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.

Gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per tutto il Personale.

C. Benefici pensionistici discrezionali

Le Società del Gruppo non offrono benefici pensionistici discrezionali ad alcuna categoria di personale. Tuttavia, ove tali benefici fossero introdotti, verrebbe assicurato il rispetto dei requisiti e dei limiti normativi, tempo per tempo vigenti.

D. Premio di risultato ex Art 48 CCNL

Le Società del Gruppo, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 48 del CCNL per i Quadri direttivi e le aree professionali, prevedono il riconoscimento a tali categorie di personale di un premio di risultato, se ne ricorrono le condizioni in base agli Accordi Collettivi Nazionali. Tale premio è calcolato rapportando i risultati conseguiti dalla singola Società nell'anno di misurazione con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. Per le

Banche Affiliate occorre tenere in considerazione anche la fascia di appartenenza della Banca, determinata attraverso il confronto con i risultati medi delle BCC del territorio di competenza. Al presente istituto non si applica alcuna Disposizione di cui sopra.

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

6.6.1. Disposizioni di carattere generale applicabili ai compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro / cessazione dalla carica (golden parachute)

Per quanto concerne i compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/ cessazione dalla carica (golden parachute), in aggiunta alle Disposizioni di carattere generale di cui al paragrafo precedente può essere prevista la seguente ulteriore disposizione:

Disposizione V

Cumulativamente, la somma degli importi riconosciuti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica non può in ogni caso essere superiore ai criteri e limiti fissati dall'Assemblea dei Soci pari a 2 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante e 3 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale[31]. L'ammontare massimo individuale derivante dalla loro applicazione attribuibile è pari a € 420.000.

A. Emolumenti in vista della cessazione del rapporto di lavoro

Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro che ciascuna Società può riconoscere al personale anche sotto forma di patti di prolungamento del preavviso di durata indeterminata nonché sotto forma di indennità di mancato preavviso per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

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

Tali pattuizioni sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della Società e del Gruppo.

Gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante, e 2 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale.

Al presente istituto si applicano le Disposizione I, II, III, IV e V.

B. Emolumenti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro

Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro che ciascuna Società può riconoscere al personale nell'ambito di un accordo individuale di risoluzione

[31] Fatto salvo quanto previsto per il calcolo delle mensilità riferite all'accordo transattivo con formula predefinita.

consensuale del rapporto di lavoro (incentivo all'esodo) nonché, nel caso di recesso unilaterale della società, attraverso specifici accordi individuali che prevedano indennità di mancato preavviso per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

Tali pattuizioni sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della Società e del Gruppo.

Gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante e 2 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale.

Al presente istituto si applicano le Disposizione I, II, III, IV e V.

C. Accordi Transattivi

Rientrano in tale categoria gli accordi stipulati in qualunque sede raggiunti, per la composizione di una controversia attuale o potenziale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, che vengono calcolati sulla base della seguente formula predefinita:

Categoria di personale	Formula predefinita
Alta Dirigenza del Gruppo[32]	24 mensilità
Personale più rilevante con anzianità > a 10 anni	24 mensilità
Altro Personale più rilevante con anzianità < a 10 anni	18 mensilità.

Le annualità di cui alla precedente tabella possono essere ridotte, sulla base di parametri oggettivi e opportunamente documentati, da calcolare secondo i criteri dettagliati qui di seguito:

- età/ anzianità aziendale;
- ruolo e posizione organizzativa ricoperti;
- performance quali/quantitativa individuale conseguita;
- motivazione alla base della cessazione del rapporto;
- svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dal Gruppo.

Al presente istituto si applicano le Disposizioni I, II, III e V.

Nel caso di accordi transattivi senza formula predefinita gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante. Al presente istituto si applicano le Disposizioni I, II, III, IV e V.

Nel caso di accordi transattivi senza formula predefinita gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 2 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale. Al presente istituto si applicano le Disposizioni I, II e V.

[32] Rientrano in tale perimetro il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e i primi riporti del Direttore Generale di Iccrea Banca nonché eventuali ulteriori posizioni identificate in coerenza con il Sistema di Banding.

D. Processi di ristrutturazione

Il Gruppo si riserva di intraprendere processi di ristrutturazione finalizzati al raggiungimento di obiettivi di revisione degli assetti strutturali e organizzativi, attraverso l'esodo incentivato di dipendenti. A tale proposito, si evidenzia che le Disposizioni di Vigilanza prevedono specifiche deroghe rispetto alle regole di cui ai paragrafi 1 e 2 della sezione III del Capitolo 2 della Circolare 285. In particolare, è prevista la disapplicazione di tutte o talune delle regole relative alla remunerazione variabile con riferimento:

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

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

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

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

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

Al presente istituto (sub 1 e sub 2) si applica la Disposizione V nonché quanto rappresentato in materia di claw back (cfr. *supra*).

E. Patti di non concorrenza

Rientrano in tale categoria i compensi pattuiti a fronte di un Patto di non Concorrenza, attraverso il quale il lavoratore si vincola a non svolgere determinate attività identificate dalle parti quali attività in concorrenza con la società, in un determinato spazio territoriale e per un determinato periodo di tempo successivo alla cessazione del contratto.

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

- nel caso in cui la quota degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza **ecceda l'ultima annualità** di remunerazione fissa si applicano le Disposizioni I, II, III, IV (deve essere inclusa nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro) nonché la Disposizione V;
- nel caso in cui la quota degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza **non ecceda** l'ultima annualità di remunerazione fissa, si applica la Disposizione V.

7. Sistema di remunerazione per particolari categorie di soggetti

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

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

In tale circostanza, inoltre, la Banca garantirebbe anche l'applicazione della normativa di riferimento qualora tra i soggetti operanti nella rete distributiva esterna fossero identificati soggetti rientranti nel perimetro del Personale più rilevante.

Con particolare riferimento ai soggetti rientranti nella categoria degli intermediari del credito[33], infine, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Trasparenza, la Banca applicherebbe alla remunerazione variabile da riconoscere eventualmente a tali soggetti le medesime regole descritte nel Paragrafo 6.3.4 per il personale delle reti commerciali.

[33] L'intermediario del credito è l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio, il soggetto che presta un servizio di consulenza indipendente ai sensi dell'articolo 128-sexies, comma 2-bis, del T.U., nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti.

8. Malus e claw back

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

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

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

Possono essere soggetti a claw-back, in relazione alla natura della violazione, anche i comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio o con il licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

L'obbligo del rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari.

La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back è:

- di 5 anni per il Personale più rilevante (MRTs) con decorso dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile;
- di 2 anni per il restante personale con decorso dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile. Per importi pari o inferiori a € 5.000, il periodo di applicazione può essere ridotto ad 1 anno.

Le suddette fattispecie si applicano, inoltre, come condizione di malus alle quote di remunerazione variabile differita (che sono soggette anche alle condizioni di accesso tempo per tempo applicabili). Nei tempi necessari per l'accertamento della fattispecie e la relativa sottoposizione agli Organi competenti, per le determinazioni di competenza, ciascuna Società del Gruppo potrà disporre la sospensione delle erogazioni.

L'importo dovuto in restituzione per effetto del meccanismo di Claw Back potrà essere conguagliato da ciascuna Società del Gruppo con le spettanze dovute al dipendente interessato a qualsiasi titolo, ivi incluse quelle di fine rapporto. L'attivazione del meccanismo di claw back compete al Consiglio di Amministrazione della Banca.

9. Strategie di copertura personali

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

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

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

SEZIONE I – ALLEGATI

- Allegato 1 – tabella compensi degli organi aziendali

Ruolo	Compenso fisso (€)	Gettone di presenza (€)
Presidente CDA	60.000	250
Vice Presidente CDA	25.000	250
Membro Consiglio di Amministrazione	5.000	250
Presidente Collegio Sindacale	45.000	
Sindaco effettivo	30.000	
Presidente Comitato Esecutivo	15.000	250
Membro Comitato Esecutivo		250
Membro Comitato OSC/Consigliere con delega OSC		200
Consigliere con delega ai controlli interni		200
Membro comitato endoconsiliare		100
Organismo di Vigilanza 231	Ruolo Ricoperto dal Collegio Sindacale	Ruolo Ricoperto dal Collegio Sindacale

SEZIONE II – RESOCONTO APPLICAZIONE POLITICHE 2020

La Sezione II è finalizzata a rappresentare l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2020, approvate dall'Assemblea dei Soci il 18/06/2020, così come previsto dal quadro normativo di riferimento.

In particolare, nella presente Sezione vengono descritti il ruolo dei soggetti coinvolti e le procedure utilizzate per l'attuazione delle Politiche, nonché i dati quantitativi riferiti all'anno 2020, rappresentati secondo quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza.

1) Attuazione Politiche di remunerazione e incentivazione 2020

L'attuazione della Politica nel corso dell'esercizio 2020 è stata coordinata dalla Funzione Risorse Umane e ha visto coinvolte diverse funzioni aziendali tra cui quelle di controllo, ciascuna per quanto di competenza.

Le prassi di remunerazione e incentivazione applicate dalla Banca sono in linea con la normativa vigente, le linee guida e gli indirizzi forniti dalla Capogruppo, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo. Inoltre, tali prassi sono collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

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

Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente:

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

Nell'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2020 è stata tenuta in considerazione la necessità di rispettare i limiti al **rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione** fissati dall'Assemblea dei Soci, ossia:

- per tutto il Personale più rilevante, il limite massimo del rapporto variabile e fisso non può essere superiore a 1:1;
- limiti massimi all'incidenza della componente variabile legata ai risultati[34] sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda:
  - 45% per la retribuzione variabile del Direttore Generale;

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

- 45% per la retribuzione variabile del personale appartenente alla categoria dei Dirigenti;
- 45% per la retribuzione variabile del personale appartenente alle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali.

2) Componenti variabili della remunerazione erogate nel 2020 o di competenza di tale esercizio

I. Sistema incentivante e altre forme di remunerazione legate alle performance per il 2019 o erogazioni straordinarie effettuate nel 2020 (diverse da severance e variabile garantito)[35]

Nel corso del 2020 la Banca ha riconosciuto al personale dipendente la componente di retribuzione variabile anche riferita al particolare impegno e/o alla performance raggiunta nel 2019 contenuta come stima nell'ambito delle Politiche di Remunerazione del 2020. Tali erogazioni sono connesse a prestazioni valutate meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. In particolare, sono stati riconosciuti i seguenti importi:

- Personale più rilevante:
  - Dirigenti con superamento soglia materialità: **€ 34.838,28** (di cui il **70%** corrisposto nel 2020 e il **30%** differito al 2021)
  - Altri Dirigenti: **€ 29.173,88** corrisposti nel 2020
  - Altro personale più rilevante: **€ 52.291,67** corrisposti nel 2020
- Altro personale: **€ 687.875,96**, riferibile a n. **399** dipendenti.

II. Premio di risultato ex Art 48

Il premio di risultato per i Quadri Direttivi e le Aree professionali della ex BCC Pordenonese, erogato nel 2020 e di competenza del 2019 previsto dal CCNL di riferimento e dal Contratto Integrativo Regionale del Friuli Venezia Giulia è stato di € 222.549,09 (di cui € 134.407,32 sotto forma di Welfare Aziendale come previsto dall'accordo sindacale del 22/09/2020) riferibile a n. 220 dipendenti aventi diritto.

Il premio di risultato per i Quadri Direttivi e le Aree professionali della ex Banca di Monastier e del Sile, erogato nel 2020 e di competenza del 2019 previsto dal CCNL di riferimento e dal Contratto Integrativo Regionale del Veneto è stato di € 124.365,42 (di cui € 74.885,77 sotto forma di Welfare Aziendale come previsto dall'accordo sindacale del 12/10/2020) riferibile a n. 183 dipendenti aventi diritto.

III. Sistema incentivante e altre forme di remunerazione legate alle performance per il 2020

Coerentemente con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci nel 2020, il Consiglio di Amministrazione ha definito il Bonus Pool potenziale per l'anno 2020 (da

[35] Per "severance" si intendono i valori economici riferiti ad eventuali importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante (es. golden parachutes, clausole di Stabilità e/o Patti di non concorrenza, altre indennità di fine rapporto, etc.). Per "variabile garantito" si intendono le diverse forme di remunerazione variabile garantita, consentita per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego (es. Welcome Bonus, Entry Bonus, Sign-on Bonus).

erogarsi nel 2021 in caso di apertura dei Cancelli) pari ad un massimo di complessivi € 400.000, utile all'eventuale pagamento della remunerazione variabile riferita al 2020.

Un ulteriore accantonamento di complessivi € 400.000 (da erogarsi nel 2021 in caso di apertura dei Cancelli) è stato definito per l'eventuale pagamento di speciali erogazioni connesse a ricorrenze e fatti straordinari del 2020.

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

Al riguardo, sulla base dei dati disponibili, si evidenzia che le condizioni di attivazione a livello di Gruppo e a livello individuale al 31 dicembre 2020 risultano soddisfatte. Sarà possibile, pertanto, prevedere il riconoscimento della remunerazione variabile per l'esercizio 2020 e dell'eventuale quota di remunerazione differita derivante da precedenti esercizi. Le tabelle di seguito riportate sono state elaborate ipotizzando il raggiungimento degli obiettivi target ipotizzati in sede di pianificazione e tenendo in considerazione lo status EWS della Banca.

3) Obblighi di informativa al pubblico sull'attuazione della politica retributiva 2020

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

I dati riportati si riferiscono al 31 dicembre 2020 e, per quanto concerne la componente variabile legata alle performance, rappresentano una stima delle possibili erogazioni che saranno effettuate nel 2021 di competenza 2020.

Tabella A

Art. 450,1 comma, lett. g: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per aree di business (MRTs)

	Organo con funzione supervisione strategica	Organo con funzione gestione	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali di controllo	Funzioni aziendali	Altre
Numero totale beneficiari MRTs (8)	15	0	0	6	0	0	9	0
di cui membri del Consiglio di amministrazione (9)	15	0						
di cui membri dell'Alta Dirigenza (10)			0	0	0	0	4	0
di cui altro personale MRTs (11)			0	6	0	0	5	0
Remunerazione Totale dei MRTs (12)	333.982	0	0	576.302	0	0	906.950	0
di cui remunerazione fissa (13)	333.982	0	0	541.741	0	0	826.512	0
di cui remunerazione variabile (14)	0	0	0	34.561	0	0	80.438	0

Tabella B

Art. 450,1 comma, lett. h I-II: Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione riconosciuta per l'esercizio finanziario di riferimento (MRTs)

		Organo con funzione supervisione strategica	Organo con funzione gestione	Alta Dirigenza	Altro Personale MRTs
Remunerazione Fissa (4)	Numero totale beneficiari MRTs	15	0	4	11
	Remunerazione fissa riconosciuta	333.982	0	467.180	901.073
	di cui in Contanti (6.1)	333.982	0	467.180	901.073
	di cui in Azioni (6.2)				
	di cui in Strumenti collegati alle azioni (6.3)				
	di cui in Altri strumenti (6.4)				
	di cui in Altre forme (6.5)	0	0	0	0
Remunerazione Variabile (5)	Numero totale beneficiari MRTs	0	0	2	11
	Remunerazione variabile riconosciuta	0	0	50.000	64.999
	di cui in Contanti (6.1)	0	0	50.000	64.999
	di cui Differita (7)	0	0	0	0
	di cui in Azioni (6.2)				
	di cui Differita (7)				
	di cui in Strumenti collegati alle azioni (6.3)				
	di cui Differita (7)				
	di cui in Altri strumenti (6.4)				
	di cui Differita (7)				
	di cui in Altre forme (6.5)	0	0	0	0
	di cui Differita (7)	0	0	0	0
Remunerazione Totale (8)		333.982	333.982	517.180	966.072

Tabella C

Art. 450,1 comma, lett. h III-IV: Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione differita per periodi di prestazione precedenti (MRTs)

	Importo totale della remunerazione differita assegnata per i periodi di performance precedenti	di cui erogati nell'esercizio	di cui da erogare in esercizi successivi	Importo dell'adeguamento ai risultati effettuato sulla Remunerazione Differita che doveva maturare nell'esercizio	Importo dell'adeguamento ai risultati effettuato nell'esercizio sulla Remunerazione Differita che doveva maturare in esercizi futuri	Importo totale delle variazioni di valore della Remunerazione Differita dovute a variazioni dei prezzi degli strumenti	Importo totale della Remunerazione Differite riconosciute prima dell'esercizio effettivamente maturate nell'esercizio	Importo totale della Remunerazione Differita assegnata per il precedente periodo di performance che è maturata nell'esercizio ma è soggetta a periodi di conservazione
Organo con funzione supervisione strategica (9)	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in Contanti (12.1)	0	0	0	0	0		0	
di cui in Azioni (12.2)								
di cui in Strumenti collegati alle azioni (12.3)								
di cui in Altri strumenti (12.4)								
di cui in Altre forme (12.5)	0	0	0	0	0	0	0	0
Organo con funzione gestione (9)	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in Contanti (12.1)	0	0	0	0	0		0	
di cui in Azioni (12.2)								
di cui in Strumenti collegati alle azioni (12.3)								
di cui in Altri strumenti (12.4)								
di cui in Altre forme (12.5)	0	0	0	0	0	0	0	0
Alta dirigenza (10)	18.515	8.064	10.451	0	0	0	0	0
di cui in Contanti (12.1)	18.515	8.064	10.451	0	0		0	
di cui in Azioni (12.2)								
di cui in Strumenti collegati alle azioni (12.3)								
di cui in Altri strumenti (12.4)								
di cui in Altre forme (12.5)	0	0	0	0	0	0	0	0
Altri MRTs (11)	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in Contanti (12.1)	0	0	0	0	0		0	
di cui in Azioni (12.2)								
di cui in Strumenti collegati alle azioni (12.3)								
di cui in Altri strumenti (12.4)								
di cui in Altre forme (12.5)	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	18.515	8.064	10.451	0	0	0	0	0

Tabella D

Art. 450,1 comma, lett. h V-VI: Informazioni quantitative aggregate sui pagamenti "speciali" per il personale più rilevante (MRTs).

La fattispecie non si è verificata nell'esercizio 2020.

Tabella E

Art. 450,1 comma, lett. i: Informazioni quantitative aggregate sulle Remunerazioni di 1 milione di € e più nell'esercizio di riferimento

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

Tabella F

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

Categoria (2)	Carica	Remunerazione Complessiva (1)		
		Componente Fissa (1.1)	Componente variabile (1.2)	Totale (1.3)
Presidente CdA (2.1)	*Presidente*	75.845,30	0	75.845,3
Vice Presidente CdA (2.2)	*Vice Presidente*	59.654,96	0	59.654,96
Consiglieri (2.3)	*Consigliere 1*	16.862,41	0	16.862,41
	Consigliere 2	19.002,56	0	19.002,56
	Consigliere 3	18.291,99	0	18.291,99
	Consigliere 4	16.117,43	0	16.117,43
	Consigliere 5	16.485,01	0	16.485,01
	Consigliere 6	16.838,15	0	16.838,15
	Consigliere 7	19.745,39	0	19.745,39
	Consigliere 8	19.334,91	0	19.334,91
	Consigliere 9	18.482,42	0	18.482,42
	Consigliere 10	2.0472,1	0	2.0472,1
	Consigliere 11	13.132,08	0	13.132,08
	Consigliere 12 cessato	2.646,33	0	2.646,33
	Consigliere 13 cessato	1.071,13	0	1.071,13
Membri dell'Alta Dirigenza (2.4)	*Direttore Generale*	159.515,28	40.000,00	199.515,28
	Vice Direttore Generale 1	121.436,33	10.000,00	131.436,33
	Vice Direttore Generale 2 cessato	30.497,21	0	30.497,21
	Vice Direttore Generale Vicario cessato	155.731,46	0	155.731,46

SEZIONE III – ESITI DELLE VERIFICHE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Estratto del "Report ordinario di conformità" su "SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE (BANKING)" del 25/03/2021 redatto dalla Funzione di Compliance

(…)
La verifica ha avuto ad oggetto la valutazione dell'adeguatezza (impianto) dei presidi organizzativi adottati in materia di SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE (BANKING) 1 con specifico riguardo ad un insieme di Requisiti Normativi.
(…)
Premesso che:

- l'indice di Rischio Potenziale (IRP) dei Requisiti Normativi oggetto di verifica è stato valutato MEDIO BASSO
- la Valutazione Complessiva di Conformita (VCC), sulla base delle risultanze della verifica dei presidi organizzativi, è risultata FAVOREVOLE

il giudizio di sintesi della presente verifica, determinato dalla combinazione delle suddette valutazioni, e risultato SODDISFACENTE, a cui corrisponde un Indice di Rischio Residuo (IRR) BASSO della verifica sulla Matrice Normativa oggetto di valutazione.
(…)

Estratto della Relazione di Revisione Interna n. 4065/2021 del 19/03/2021 redatta dalla Funzione di Internal Audit

Le vigenti Disposizioni di Vigilanza per le Banche prevedono che la Funzione di Internal Audit ("Funzione") verifichi con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca alle Politiche approvate dalla Assemblea dei Soci e alla normativa esterna di riferimento.
Il presente documento riepiloga le attività condotte e gli esiti della verifica svolta al fine della sottoposizione degli stessi all'Assemblea dei Soci, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.
(…)
La Funzione di Internal Audit ha effettuato le verifiche con riferimento all'anno 2020, sulla base delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione della Banca adottate con delibera Assembleare del 18/06/2020. L'ambito di analisi ha riguardato l'adeguatezza dei controlli (di primo e secondo livello) a presidio dei rischi connessi al sistema di remunerazione e incentivazione del personale. Sono stati esclusi gli ambiti IT, riguardanti i sistemi informatici e gli applicativi di supporto per la determinazione delle retribuzioni e quelli connessi alla relativa gestione contabile e amministrativa. Nello specifico la Funzione ha verificato:

- il recepimento degli indirizzi forniti dalla Capogruppo per la definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2020, con particolare riguardo a quelli di carattere vincolante;

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

***

Con riguardo all'adozione/aggiornamento Policy in materia di "Politiche di remunerazione ed incentivazione", la Banca ha sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione ed all'Assemblea dei Soci del 18/06/2020 il documento predisposto secondo lo standard e gli indirizzi forniti dalla Capogruppo. Le personalizzazioni introdotte, come previsto dalla stessa Capogruppo, sono state sottoposte al parere preventivo, favorevole, della Funzione Conformità. La Funzione di Risk Management è stata correttamente coinvolta nella verifica di coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (RAF) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Il documento Politiche di remunerazione ed incentivazione è stato messo a disposizione del personale.
Il processo di identificazione del "personale più rilevante" (MRT's) è stato condotto in osservanza delle disposizioni normative vigenti e delle linee guida fornite dalla Capogruppo. Risultano comunicati alla Capogruppo, secondo le tempistiche richieste, sia l'elenco del "personale più rilevante", sia i soggetti "rilevanti", ovvero il personale della rete commerciale identificato ai sensi delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e destinatario di previsioni specifiche in materia di politiche e prassi di remunerazione. Gli esiti del processo di identificazione sono stati opportunamente motivati e formalizzati e la relativa autovalutazione è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Non sono emerse casistiche di esclusione dal novero dei risk takers, né si evidenziano incoerenze tra il personale identificato ed i ruoli previsti dalla struttura organizzativa della Banca. Le analisi condotte hanno fatto emergere il rispetto degli adempimenti connessi agli obblighi di informativa e di trasmissione dei dati di cui alla sezione VI, Capitolo 2, Titolo IV delle Disposizioni di Vigilanza per le banche (Circolare 285/2013). Sono state osservate, in particolare, la corretta compilazione delle tabelle contenenti le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ai sensi dell'articolo 450 CRR (Regolamento 2013/575/UE) e delle informazioni sull'attuazione delle Politiche 2019, nonché la regolarità del processo di contribuzione all'informativa – di carattere consolidato – relativa agli "high earners" (Comunicazione della Banca d'Italia "Sistemi di remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA" del 7/10/2014). I compensi degli Organi Aziendali sono stati corrisposti nel rispetto di quanto definito dall'Assemblea dei Soci e dal Consiglio di Amministrazione e sulla base delle vigenti Politiche di remunerazione ed incentivazione. Le verifiche hanno riscontrato che i compensi agli Amministratori sono stati definiti, a cura dell'Organo deliberante competente, in base alla normativa civilistica vigente. Il pagamento dei gettoni di presenza e dei compensi fissi annuali è risultato conforme alle previsioni delle Politiche di remunerazione ed incentivazione, con particolare riferimento ai componenti degli organi collegiali (C.d.A. e Comitato Esecutivo) ed agli amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto Sociale. Nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata determinata e corrisposta in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale. La remunerazione dei membri dell'Organo di Controllo è stata definita coerentemente con le norme civilistiche in vigore e corrisposta nel rispetto della vigente Policy. Il Collegio Sindacale è destinatario di un compenso ulteriore per le funzioni di Organismo di Vigilanza 231/01, correttamente determinato dall'Assemblea dei Soci. Le prassi remunerative adottate dalla Banca nei confronti

del personale dipendente hanno fatto emergere il rispetto delle previsioni delle vigenti Disposizioni di vigilanza e della Politica di remunerazione ed incentivazione, adottata secondo le indicazioni della Capogruppo. Non sono emerse incoerenze nella struttura della remunerazione e nel bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile il cui rapporto rispetta i limiti previsti dalla Policy di Gruppo. Le verifiche hanno riscontrato la corresponsione di componenti variabili di carattere incentivante di breve termine nel rispetto delle previsioni della Politica, con particolare riferimento al personale appartenente alla categoria dei "material risk takers (MRTs)" per il quale risultano osservate le regole di maggiore dettaglio previste dalla Banca d'Italia (soglie di materialità, differimento, ecc...). Analoghe considerazioni valgono per le remunerazioni corrisposte dalla Banca in occasione della conclusione del rapporto di lavoro, assoggettate alle regole di vigilanza previste per tali fattispecie. La remunerazione del personale delle reti commerciali è stata corrisposta nel rispetto del Provvedimento della Banca d'Italia in materia di trasparenza.
Con riguardo a particolari categorie di soggetti (diversi dal personale dipendente) quali: agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione, consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e a soggetti rientranti nella categoria degli "intermediari del credito", gli approfondimenti condotti hanno rilevato che non risultano in essere contratti di collaborazione e/o incarichi professionali.

***

In sintesi, le verifiche di audit evidenziano la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca nell'anno 2020 alle politiche approvate dall'Assemblea dei Soci ed alla normativa di riferimento.