

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE PER L'ANNO 2023

CRV CASSA DI RISPARMIO
DI VOLTERRA

POLICY

Argomento	Crediti / Finanza / Incassi e Pagamenti / Servizi alla clientela / Governo / Interazione con il cliente / Supporto
Tipo	Policy
Codice documento	19Pxxx-001
Ente proponente	Unità organizzativa - XX/yy
Data di pubblicazione	xx/xx/2023
Destinatari	Ai Signori Titolari di tutte le Dipendenze Ai Signori Capi degli Uffici della Direzione Generale Ai Signori Capi Area degli Uffici della Direzione Generale Loro sedi

ABSTRACT

Le presenti Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione (di seguito le “Politiche di Remunerazione”) definiscono la struttura della remunerazione del personale della Cassa di Risparmio di Volterra Spa (di seguito la “Cassa”) con l’obiettivo:

- I.** di favorire il conseguimento delle sue strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con le politiche di governo e di gestione dei rischi della Cassa e nel rispetto dei livelli di liquidità e patrimonializzazione richiesti, e
- II.** di attrarre e mantenere personale di professionalità e di capacità adeguate alle esigenze della Cassa.

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

È la seconda versione del documento con la quale si adotta la struttura prevista per le policy aziendali della Cassa. Il documento è stato aggiornato in riferimento alle novità introdotte in materia dal 41° aggiornamento della Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013 e s.m.i. del 20 dicembre 2022, pubblicato in data 21 dicembre 2022.

1. INTRODUZIONE	4
1.1 Struttura, contenuti e approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione	5
2. RIFERIMENTI	6
5.1 PERSONALE PIÙ RILEVANTE	10
5.1.1 Aspetti generali	10
5.1.2 Criteri	11
5.1.3 Processo	11
5.2 SOGGETTI RILEVANTI	12
5.2.1 Aspetti generali	12
5.2.2 Processo	12
6.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	12
6.2 COLLEGIO SINDACALE	12
7.1 COMPONENTE FISSA	13
7.2 COMPONENTE VARIABILE	14
7.2.1 Limiti massimi	14
7.2.2 Attribuzione	14
7.2.3 Premio di produttività	15
7.2.4 Premi individuali legati al bilancio d'esercizio	15
7.2.5 Compensi corrisposti a fronte di patti di non concorrenza	15
7.2.6 Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro o dalla carica	15
7.2.7 Erogazioni una tantum	16
7.2.8 Divieti	16
8.1 COMPONENTE FISSA	16
8.2 COMPONENTE VARIABILE	16
8.2.1 Limiti massimi	16
8.2.2 Divieti	17
9.1 Meccanismo di differimento	17
9.2 Meccanismi di correzione della componente variabile	17
9.2.1 Clausole di restituzione (claw-back)	17
9.2.2 Clausole di riduzione (malus)	17
9.2.3 Casi particolari	18
10 COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI	18
11.1 Obblighi di Informativa al pubblico	19
11.2 Disposizioni di Trasparenza della Banca d'Italia	19
12.1 Allegato 1	20
12.2 Allegato 2	21
12.2.1 Premio di produttività	21
12.2.2 Premi individuali legati al bilancio d'esercizio (Maggiorazione Premio di Rendimento)	22
12.3 Allegato 3	23
12.3.1 Premio di produttività	23
12.3.2 Premi individuali legati al bilancio d'esercizio (Maggiorazione Premio di Rendimento)	23
12.4 Allegato 4	25

1. INTRODUZIONE

Il presente documento è redatto in conformità al 41° aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 e s.m.i., pubblicato in data 21 dicembre 2022.

Con il presente aggiornamento della Circolare n. 285/2013 vengono modificati:

- a) il Capitolo I, della Parte Prima, Titolo II, che contiene le disposizioni in materia di "Riserve di capitale";
- b) il Capitolo 13, della Parte Seconda, che contiene le disposizioni sull'"Informativa al pubblico".

Le disposizioni oggetto del presente aggiornamento recepiscono gli Orientamenti dell'EBA:

- I) del 29 settembre 2022 (EBA/GL/2022/12), che modificano gli orientamenti in materia di precisazione degli indicatori a rilevanza sistemica e relativa informativa (EBA/GL/2020/14);
- II) del 12 ottobre 2022 (EBA/GL/2022/13), che modificano gli orientamenti relativi agli obblighi di informativa sulle esposizioni deteriorate e su quelle oggetto di misure di concessione (EBA/GL/2018/10)

Dato il contenuto dei nuovi Orientamenti – che nel caso sub i) si limitano a specificare il contenuto di obblighi informativi già esistenti con un impatto molto limitato sulle istituzioni interessate e, in quello sub ii), non introducono di fatto modifiche negli obblighi di disclosure già previsti per i destinatari degli stessi – l'EBA non ha sottoposto le modifiche a consultazione pubblica e analisi d'impatto della regolamentazione (3). Tenuto conto delle valutazioni dell'EBA e della necessità di assicurare la tempestiva attuazione degli Orientamenti per garantire il rispetto del loro termine di applicazione e considerato inoltre che l'attuazione degli Orientamenti non determina costi aggiuntivi significativi per gli intermediari, non sono state condotte la consultazione pubblica e l'analisi d'impatto della regolamentazione

Orientamenti in materia di precisazione degli indicatori a rilevanza sistemica e relativa informativa (EBA/GL/2022/12)

Lo scorso 31 maggio, il Comitato di Basilea ha comunicato il raggiungimento di un accordo riguardo al trattamento delle esposizioni transfrontaliere all'interno dell'Unione bancaria europea ai fini della quantificazione della riserva di capitale per gli enti a rilevanza sistemica globale (Global Systemically Important Institutions - G-SIIs). In particolare, riconoscendo i progressi compiuti nello sviluppo dell'Unione bancaria, è stata introdotta nel framework a livello globale la facoltà per le autorità di esercitare il supervisory judgment per ridurre il buffer richiesto alle G-SIIs residenti nell'Unione. A seguire, a livello europeo, con gli Orientamenti EBA/GL/2022/12, l'EBA ha emendato gli Orientamenti del 2014 in materia di precisazione degli indicatori a rilevanza sistemica e relativa informativa (EBA/GL/2020/14), al fine di chiedere alle banche sottoposte alla valutazione annuale per l'identificazione delle G-SIIs (5) di rendere pubbliche anche le informazioni sulle esposizioni transfrontaliere nei confronti di paesi facenti parte dell'Unione bancaria.

Le EBA/GL/2022/12 si applicano dal 16 gennaio 2023

Orientamenti relativi agli obblighi di informativa sulle esposizioni deteriorate e su quelle oggetto di misure di concessione (EBA/GL/2022/13) e ulteriori interventi

I nuovi Orientamenti modificano l'ambito di applicazione degli Orientamenti del 2018 (EBA/GL/2018/10). In particolare, le modifiche chiariscono che gli Orientamenti si applicano agli enti creditizi classificati come small and non-complex institutions (6) quotati e agli altri enti creditizi (che non sono large o small and non-complex

institutions) non quotati (7). Per questi enti gli obblighi di disclosure continueranno ad essere rappresentati dai 4 templates contenenti informazioni più generali (8), già previsti - per tutte le banche - dagli orientamenti del 2018. Gli Orientamenti non si applicheranno più invece agli enti creditizi significativi e agli altri enti (che non sono large o small and non-complex institutions) quotati, in quanto soggetti ai maggiori obblighi di disclosure sulle esposizioni deteriorate e oggetto di misure di concessione, previsti dal CRR2 e dal Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021 (9) che includono altri 6 templates di maggiore dettaglio, oltre ai 4 più generali.

Le EBA/GL/2022/13 si applicano a partire dal 31 dicembre 2022.

Con l'occasione, vengono aggiornati, nel Capitolo 13, Parte Seconda, della Circolare n. 285, i riferimenti normativi alle disposizioni europee vigenti in materia di informativa al pubblico.

Il presente aggiornamento non introduce nuovi procedimenti amministrativi né modifica quelli esistenti. Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 marzo 2023 e, successivamente, dall'Assemblea dei Soci della Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A. tenutasi in data 26 aprile 2023, nel rispetto di quanto previsto nella Circolare e risponde agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla Circolare e dall'articolo 450 CRR.

1.1 STRUTTURA, CONTENUTI E APPROVAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Nel paragrafo 4 sono descritti il ruolo e le attività che i diversi organi sociali conducono in relazione al processo di formazione, approvazione e revisione delle politiche di remunerazione e incentivazione della Cassa.

Il paragrafo 5 contiene la politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante e dei soggetti rilevanti.

Il paragrafo 6 descrive il sistema di remunerazione degli organi sociali della Banca.

Il paragrafo 7 descrive la struttura del sistema di remunerazione del personale dipendente in genere.

Il paragrafo 8 descrive per differenza la struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante, richiamando, ove non siano esplicitati trattamenti differenti, quanto previsto nel paragrafo 7 per il personale dipendente in genere.

Il paragrafo 9 descrive i meccanismi di differimento e di correzione della componente variabile e tratta questi temi per tutti i dipendenti della Cassa.

Il paragrafo 10 descrive la remunerazione del personale non dipendente che collabora con la Banca.

Il paragrafo 11 tratta gli adempimenti di trasparenza previsti dalla regolamentazione bancaria.

Le Politiche di Remunerazione di seguito esposte sono state redatte coinvolgendo - secondo le rispettive competenze, la Funzione Compliance, la Funzione Risk Management, la Funzione Risorse Umane, la Funzione di Pianificazione e Controllo e la Direzione Generale.

Il Consiglio di Amministrazione sottoporrà le Politiche di Remunerazione oggetto di questo documento all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, secondo quanto disposto dall'articolo 11 dello Statuto Sociale e in attuazione degli obiettivi di conformità alle norme sopra richiamate.

2. RIFERIMENTI

La normativa in materia è trattata sia a livello comunitario – nel solco delle linee guida emanate dal Financial Stability Board – sia a livello nazionale.

A livello europeo rilevano, fra l'altro:

- la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 36 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, poi modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (di seguito, come integrata e modificata, la "CRD V" o la "Direttiva"), in vigore dal 1° gennaio 2014;
- il Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (di seguito, come integrato e modificato, il "CRR");
- il Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 della Commissione (di seguito, come integrato e modificato, il "Regolamento 923");
- il Regolamento delegato (UE) n. 527/2014, ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile (di seguito, come integrato e modificato, il "Regolamento 527");
- il Regolamento di esecuzione (UE) n. 637/2021 (di seguito, come integrato e modificato, il "Regolamento 637");
- gli Orientamenti su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere (EBA/GL/2021/04) del 2 luglio 2021.

A livello nazionale rileva, fra l'altro:

- la Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito, come integrata e modificata, la "Circolare");
- il provvedimento della Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" (Provvedimento del 29 luglio 2009 e s.m.i. – di seguito il "Provvedimento" o le "Disposizioni di Trasparenza");
- il Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 - Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria.

3. PRINCIPI GENERALI

In sede di elaborazione di questo documento, la Cassa ha tenuto conto delle proprie caratteristiche e della circostanza che nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario 2022, il suo attivo è risultato inferiore ad Euro 5 miliardi, ponendola tra le banche di minori dimensioni o complessità operativa.

In sede di elaborazione di questo documento, la Banca ha altresì tenuto conto che la propria attività si svolge in un contesto di forte radicamento al territorio di cui è espressione ed è rivolta in prevalenza alla clientela retail ed a piccoli operatori economici.

Il capitale sociale della Banca è così detenuto:

- Fondazione Cassa di Risparmio di Volterra 75%
- Crédit Agricole Cariparma Spa 20%
- Fondazione Cassa di Risparmio di San Miniato 5%

La Cassa dispone di 61 filiali, dislocate in 5 provincie della Toscana e non presta servizi con offerta fuori sede.

Sotto il profilo organizzativo, l'attività gestionale della Banca fa capo al Direttore Generale.

L'attività di direzione strategica è condotta dal Consiglio di Amministrazione.

La Cassa si avvale di n. 17 esternalizzazioni.

La Cassa non ha istituito il Comitato Remunerazioni.

Nessun membro degli organi sociali e nessun dipendente della Cassa può percepire una remunerazione variabile che sia superiore ad Euro 50.000 lordi, né che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, ragione per cui non si applicano alla Cassa le regole di maggior dettaglio previste, per il personale più rilevante, dalla Sezione III, par. 2.1 punti 3 e 4 e par. 2.2.1 della Circolare (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2).

La Cassa definisce le Politiche di Remunerazione in applicazione del principio di proporzionalità, tenendo conto della sua organizzazione e dimensione, della propria esposizione ai rischi, e della disciplina contrattuale applicabile (collettiva e individuale) nel rispetto delle disposizioni in materia della Circolare.

Il sistema di remunerazione della Cassa intende:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivarne qualsiasi violazione;
- rendere coerenti gli obiettivi della Cassa, la cultura aziendale e l'assetto di governo societario e dei controlli interni con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo della Cassa, che tengono debito conto anche degli obiettivi di finanza sostenibile, includendo i fattori ambientali, sociali e di governo (ESG), nonché le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati;
- prevenire l'instaurarsi di situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare l'attività di controllo degli organi e delle funzioni a ciò deputati;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Cassa;
- improntare i comportamenti del personale alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela;
- promuovere la completa parità tra il personale, nonché la neutralità rispetto al genere.

In particolare nell'ambito del divario retributivo di genere (gender pay gap) e della sua evoluzione nel tempo, si identifica il rapporto tra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti.

Al riguardo nelle tabelle di cui al documento allegato (Allegato A) vengono riepilogati i dati relativi all'anno 2022, per la rilevazione di un'eventuale differenziale retributivo di genere.

Le Politiche di Remunerazione sono indirizzate a:

- il personale più rilevante, come identificato dal Consiglio di Amministrazione in conformità alla politica di identificazione del personale più rilevante;
- i 'soggetti rilevanti', come identificati dal Consiglio di Amministrazione in conformità alla politica di identificazione dei soggetti rilevanti;
- l'altro personale, vale a dire i soggetti legati alla Cassa da rapporto di lavoro subordinato e non appartenente al personale più rilevante;
- i collaboratori, vale a dire i soggetti non legati alla Cassa da rapporti di lavoro subordinato.

Le politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione tengono altresì conto delle pertinenti disposizioni attuative del Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) in materia di prestazione di servizi di investimento.

A tal proposito la Cassa:

- non adotta disposizioni in materia di remunerazione, target di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare il personale a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare prodotto, se può esserne offerto uno differente, più adatto alle esigenze del cliente, per perseguire un interesse proprio o della Cassa;
- non valuta le prestazioni del personale secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti.

Anche per i prodotti che integrano i rischi di sostenibilità la Cassa ha adottato le stesse regole in essere per il resto del catalogo prodotti oggetto di consulenza abbinata al collocamento e, dunque, non prevedendo, anche per i suddetti prodotti, alcuna forma di incentivazione economica al collocamento.

4. MODELLO ORGANIZZATIVO (RUOLI E RESPONSABILITÀ)

Nella seguente tabella viene delineato il contributo dei diversi attori che partecipano alla definizione/attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

ASSEMBLEA DEI SOCI	Approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei consiglieri di amministrazione, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, dei sindaci revisori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.
	Determina la misura dei compensi da corrispondere agli amministratori e ai sindaci.
	Approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, la politica di identificazione del personale più rilevante della Cassa.
	Approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CDA)	Approva i criteri per la determinazione del compenso eventualmente 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.
	Determina e sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione della Cassa – tenendo anche in debita considerazione quanto previsto nelle Disposizioni di Trasparenza – ed è responsabile della loro corretta attuazione.
	Per gli amministratori esecutivi ovvero investiti di particolari cariche provvede, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389 codice civile, anche sulla base di politiche di remunerazione approvate dall'assemblea.
	Laddove non sia nominato un amministratore delegato, provvede alla nomina del Direttore Generale, determinandone il trattamento economico nell'ambito delle politiche retributive approvate dall'Assemblea dei Soci e, se del caso, provvede alla nomina di un Vice Direttore Generale.
	Vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo.
	Assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione.
	Accerta che le componenti della remunerazione variabile previste dalle politiche di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF (Risk Appetite Framework) aziendale, la gestione dei profili di rischio e la gestione del capitale e della liquidità.
Con il supporto della Funzione Compliance, monitora nel tempo la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il divario retributivo di genere (gender pay gap).	
FUNZIONE REVISIONE INTERNA	In relazione ai servizi e alle attività d'investimento agisce in conformità ai criteri di cui alla comunicazione congiunta Banca d'Italia – CONSOB dell'8 marzo 2011.
	Verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle disposizioni di Banca d'Italia.
FUNZIONE COMPLIANCE	Collabora per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate alle norme in materia, nonché per verificarne il corretto funzionamento.
	In relazione ai servizi e alle attività d'investimento agisce in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia – CONSOB dell'8 marzo 2011.
	Supporta il CdA nel monitoraggio della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il divario retributivo di genere (gender pay gap).
	Riferisce sui risultati delle verifiche e valutazioni effettuate al Consiglio di Amministrazione per l'adozione di eventuali misure correttive.

<p>FUNZIONE RISK MANAGEMENT</p>	<p>Collabora per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi.</p> <p>Contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (RAF), anche attraverso la definizione di indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.</p>
<p>FUNZIONE RISORSE UMANE</p>	<p>Coordina il processo di elaborazione e di revisione periodica (con cadenza almeno annuale) delle politiche di remunerazione e incentivazione per la determinazione del Cda e la successiva proposta all'Assemblea e ne governa l'esecuzione a valle della validazione delle Funzioni Aziendali di Controllo e dell'approvazione ricevuta dagli organi competenti.</p> <p>Governa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti e gli adeguamenti retributivi che possono derivare da promozioni, nomine o altri motivi, di cui fornisce evidenza alle Funzioni Aziendali di Controllo per le verifiche di competenza.</p> <p>Coordina il processo di identificazione del personale più rilevante e dei soggetti rilevanti, in collaborazione con la Funzione Risk Management, Funzione Compliance e Funzione Pianificazione e Controllo.</p> <p>Fornisce supporto al Direttore Generale, che è il capo del personale.</p> <p>La Funzione Risorse Umane, avvalendosi delle Funzioni Aziendali di Controllo, conduce verifiche a campione sui conti di custodia e amministrazione presso la Banca, del personale più rilevante al fine di prevenire l'aggiornamento dei meccanismi retributivi di allineamento ai rischi.</p>
<p>FUNZIONE PIANIFICAZIONE E CONTROLLO</p>	<p>Collabora per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate alla pianificazione aziendale e al budget.</p>

5. IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE” E DEI “SOGGETTI RILEVANTI”

5.1 PERSONALE PIÙ RILEVANTE

5.1.1 Aspetti generali

La Circolare n. 285/2013 precisa che “le banche si dotano di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione”.

Tale processo è necessario in quanto la Circolare prevede regole specifiche nell'articolazione del sistema di remunerazione del personale più rilevante (di seguito il “PPR”).

Il processo di identificazione è condotto dalla Cassa su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione approva e partecipa all'elaborazione della politica di identificazione del personale più rilevante da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, avvalendosi della collaborazione della Funzione Risorse Umane, che coinvolge a sua volta la Funzione Risk Management, la Funzione Compliance, la Funzione Pianificazione e Controllo.

5.1.2 Criteri

I criteri principali per l'identificazione del personale più rilevante sono costituiti dalla presenza di capacità di assumere e gestire rischi (risk-taker) e dalla sussistenza di caratteristiche qualitative (tra le quali i livelli di responsabilità, gerarchici e i poteri di delibera) e aspetti quantitativi (tra i quali il livello della remunerazione).

Criteri qualitativi

I criteri qualitativi sono applicati ai seguenti soggetti:

- componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica;
- componenti dell'organo con funzione di gestione;
- componenti dell'alta dirigenza;
- responsabile della funzione di revisione interna;
- responsabile della funzione di gestione dei rischi;
- responsabile delle funzioni di controllo di secondo livello: conformità ed antiriciclaggio;
- soggetti posti a capo di una funzione con responsabilità riguardanti gli affari legali, le finanze (compresa la fiscalità e il budgeting), le risorse umane, l'information technology e le esternalizzazioni considerate FEI;
- soggetti aventi il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti esposizioni al rischio di credito di importo nominale per singola operazione pari o superiore allo 0,5% del CET1 e pari ad almeno Euro 5 milioni;
- funzioni responsabili dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre le esposizioni al rischio di credito di cui al punto precedente (ai sensi di quanto previsto dal Regolamento delegato UE 923/2021, art. 5 lettere b e c);
- funzioni con il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti.

Criteri quantitativi

I criteri quantitativi applicati ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sono:

- l'attribuzione di una remunerazione complessiva nel precedente esercizio finanziario pari o superiore alla soglia minima di Euro 750.000 (settecentocinquantamila) annui;
- qualora l'ente abbia più di 1.000 membri del personale, l'appartenenza del soggetto al gruppo rappresentante lo 0,30% del personale della Banca al quale è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario.

5.1.3 Processo

Per l'individuazione del PPR, la Cassa effettua una ricognizione e una successiva valutazione delle posizioni individuali dei responsabili delle principali linee di business, dei responsabili delle funzioni aziendali nonché di coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo.

Per ogni soggetto sono considerati l'effettiva capacità di incidere sul profilo di rischio della Banca e i seguenti fattori: ruolo, mansioni, responsabilità, livello gerarchico e deleghe operative.

I risultati delle valutazioni sono oggetto di esame congiunto da parte della Funzione Risk Management, della Funzione Compliance e della Funzione Pianificazione e Controllo, per gli aspetti di rispettiva competenza.

L'esito del processo di identificazione condotto applicando i criteri qualitativi e quantitativi sopra esposti costituisce l'Allegato 1 (Personale più rilevante – Esito del processo di identificazione).

5.2 SOGGETTI RILEVANTI

5.2.1 Aspetti generali

Le disposizioni della vigilanza prevedono altresì che vengano identificati i c.d. “soggetti rilevanti” ai fini delle Disposizioni di Trasparenza di cui in premessa (“Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”): si tratta del personale dell’intermediario che offre prodotti ai clienti interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica (vedi successivo paragrafo 11.2).

Il processo di identificazione è condotto dalla Cassa su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione approva e partecipa all’elaborazione della politica di identificazione dei soggetti rilevanti da sottoporre all’approvazione dell’Assemblea dei Soci, avvalendosi della Funzione Risorse Umane, della Funzione Risk Management, della Funzione Compliance, della Funzione Pianificazione e Controllo, queste ultime coordinate dalla Funzione Risorse Umane.

5.2.2 Processo

Per la valutazione del personale ai fini dell’inclusione tra i “soggetti rilevanti” la Cassa effettua una ricognizione sulla base del Regolamento della Struttura Aziendale considerando che la Cassa attualmente non ha un sistema incentivante connesso con la vendita di prodotti e/o servizi alla clientela.

L’esito del processo di identificazione condotto applicando i criteri qualitativi e quantitativi sopra esposti costituisce l’Allegato 4 (Soggetti rilevanti – Esito del processo di identificazione).

6. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

6.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In applicazione dell’art. 16 dello Statuto Sociale, l’Assemblea dei Soci determina la misura del compenso e della medaglia di presenza dei membri del Consiglio di Amministrazione. In applicazione del citato articolo agli Amministratori compete inoltre il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento delle loro funzioni.

Per tali soggetti non sono previsti meccanismi di incentivazione.

In nessun caso l’ammontare della remunerazione complessiva del Presidente potrà superare la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

6.2 COLLEGIO SINDACALE

Ai sensi dell’art. 22 dello Statuto Sociale, l’Assemblea dei Soci determina la retribuzione dei Sindaci effettivi ai quali compete, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento del proprio incarico.

Per tali soggetti non sono previsti meccanismi di incentivazione.

7. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN GENERE

La remunerazione di tutto il personale dipendente è composta da una componente fissa e da una componente variabile.

Il sistema retributivo in atto presso la Cassa è pressoché interamente basato sui contratti collettivi nazionale e aziendale, che stabiliscono, come unica componente variabile, un premio annuo, da corrispondersi a tutto il personale, legato ai risultati dell'esercizio secondo criteri definiti in sede aziendale.

Ulteriore componente variabile consiste in uno stanziamento che il Consiglio di Amministrazione può deliberare, in riferimento ai risultati di bilancio, a favore dei soggetti appartenenti alle categorie dei dirigenti e dei quadri direttivi, limitatamente, per questi ultimi, a coloro che ricoprono i ruoli di maggiore responsabilità. Detto stanziamento è finalizzato a rafforzare la motivazione ed il senso di appartenenza dei soggetti interessati, anche mediante il riconoscimento dell'impegno profuso nelle attività loro proprie e del contributo reso all'azienda attraverso i risultati conseguiti dalle unità operative di cui sono responsabili; il Consiglio di Amministrazione, nel definire la somma da erogare, tiene altresì conto dei risultati complessivamente conseguiti dalla Cassa, anche alla luce del contesto economico ed operativo di riferimento.

7.1 COMPONENTE FISSA

La componente fissa della remunerazione dei dipendenti in genere è determinata in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro, alla contrattazione di secondo livello e a eventuali previsioni presenti in regolamenti/policy aziendali.

La componente fissa della remunerazione non è correlata a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti. Essa si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, ove previsti dalla contrattazione collettiva o da regolamenti/policy aziendali;
- altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva oppure frutto di pattuizioni individuali;
- eventuali benefit, tempo per tempo applicati, vale a dire forme di remunerazione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente);
- sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale, ove previsti dalla contrattazione collettiva;
- trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

La Cassa determina e corrisponde la componente fissa della remunerazione di qualsiasi dipendente applicando per ciascuno di essi criteri prestabiliti e non discrezionali, quali il livello di esperienza professionale per essere efficace nell'attività assegnata e sostenere la performance continuativa della Banca e il potenziale manageriale.

La componente fissa della remunerazione dei dipendenti inquadrati come dirigenti è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, anche con riferimento alle previsioni del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali".

7.2 COMPONENTE VARIABILE

Si intende per remunerazione variabile:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

7.2.1 Limiti massimi

Lo Statuto della Cassa non prevede la possibilità di derogare al limite di 1:1 del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione.

Il limite all'incidenza della componente variabile della retribuzione su quella fissa è fissato come segue per il personale dipendente in genere (dunque, non identificato tra quello più rilevante):

- rapporto massimo di 3:10 (30%).

Gli analoghi limiti fissati per il personale più rilevante sono indicati nel paragrafo 8.

Nessun dipendente della Cassa può percepire una remunerazione variabile che sia superiore ad Euro 50.000 lordi.

I limiti massimi sono stati così fissati per assicurare un prudente equilibrio fra le componenti della remunerazione, senza limitare la capacità della Cassa di mantenere o raggiungere il livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

7.2.2 Attribuzione

L'attribuzione della componente variabile è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti ed è condotta:

- per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni previste nella circolare di Banca d'Italia 285/2013;
- per il personale appartenente alle altre Funzioni Aziendali, dal Direttore Generale.

Ai dipendenti destinatari di qualsiasi sanzione disciplinare, ai sensi dell'articolo 44 ('Provvedimenti disciplinari') del CCNL, con esclusione del rimprovero verbale, la Banca non riconoscerà gratifiche o avanzamenti di carriera ad personam per il periodo di un anno, decorrente dalla data della contestazione degli addebiti.

7.2.3 Premio di produttività

Il “premio di produttività” (o premio aziendale) è previsto dal CCNL - che ne demanda alla contrattazione integrativa aziendale la definizione - ed è determinato utilizzando indicatori di riferimento calcolati su grandezze economico-patrimoniali e finanziarie del bilancio della Banca ed è annuale. L'ammontare del premio di produttività non è preventivabile, poiché può essere calcolato successivamente al termine dell'esercizio sociale.

Le modalità di determinazione e le condizioni per l'erogazione del premio di produttività sono indicate nell'Allegato 2 (Sistema premiante per la generalità dei dipendenti).

7.2.4 Premi individuali legati al bilancio d'esercizio

Il Consiglio di Amministrazione, valuta se stanziare somme ('bonus pool') a titolo di remunerazione variabile (c.d. voce “maggiorazione premio di rendimento”), che, anche con riferimento alla normativa in materia, risulti sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limiti la capacità di preservare o raggiungere un livello patrimoniale adeguato ai rischi assunti. Dette somme sono finalizzate a rafforzare la motivazione ed il senso di appartenenza di questi soggetti, anche riconoscendo loro l'impegno profuso nelle proprie attività ed il contributo reso all'azienda attraverso i risultati conseguiti dalle unità operative di appartenenza.

Le modalità di determinazione e le condizioni per l'erogazione del 'bonus pool' sono indicate nell'Allegato 2 (Sistema premiante per la generalità dei dipendenti) e nell'Allegato 3 (Sistema premiante del personale più rilevante).

7.2.5 Compensi corrisposti a fronte di patti di non concorrenza

La Cassa non sottoscrive patti di non concorrenza con nessun dipendente.

7.2.6 Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro o dalla carica

In vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (anche per il “personale più rilevante”), il Consiglio di Amministrazione potrà erogare compensi aggiuntivi.

Nella determinazione dell'ammontare si terrà conto, in particolare, della durata del rapporto di lavoro, della performance realizzata e dei rischi assunti dal soggetto e dalla Cassa nonché dei livelli patrimoniali e di liquidità della Cassa.

L'importo sarà considerato come componente variabile ai fini del rispetto del rapporto variabile/fisso nell'ultimo anno di rapporto di lavoro o di permanenza in carica, salvo che:

- sia pattuito e riconosciuto nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale.

Per detti compensi è fissata, comunque, la misura massima del doppio dell'ultima annualità della remunerazione fissa lorda del soggetto medesimo (il massimo importo attribuibile - ipotizzando il caso del soggetto con la retribuzione fissa più alta - è pari ad € 380.000 lordi).

In ogni caso, i compensi assegnati - diversi dal trattamento di fine rapporto - saranno soggetti a revoca, parziale o totale, nel caso in cui emergano, a posteriori, comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Resta fermo quanto previsto dal par. 2.2.3 (Deroghe) della Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, sez. III, della Circolare n. 285/2013.

7.2.7 Erogazioni una tantum

Possono essere decise dal Consiglio di Amministrazione delle erogazioni una tantum quale riconoscimento a carattere eccezionale – e non quale strumento di governance – ad alcuni dipendenti a fronte di un particolare obiettivo conseguito e/o impegno profuso nell’anno di riferimento.

Il processo decisionale dal quale scaturiscono le erogazioni una tantum dovrà essere esplicitato in appositi documenti, dai quali dovranno emergere i criteri di assegnazione, nonché una correlazione tra la retribuzione premiante in parola e le performances dei dipendenti assegnatari.

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la somma complessiva da erogare tiene conto:

- del contesto economico e operativo di riferimento;
- delle indicazioni strategiche e di gestione dei rischi deliberate dal Consiglio medesimo,
- dei livelli patrimoniali e di liquidità della Cassa.

7.2.8 Divieti

La Cassa fa espresso divieto a tutto il personale di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

8. REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

La remunerazione del personale più rilevante è generalmente disciplinata secondo quanto esposto nel paragrafo “Remunerazione del Personale dipendente in genere”, salvo quanto previsto in questo paragrafo.

8.1 COMPONENTE FISSA

La struttura della componente fissa della remunerazione del personale più rilevante non presenta difformità rispetto a quella generale per tutti i dipendenti.

8.2 COMPONENTE VARIABILE

La struttura della componente variabile della remunerazione del personale più rilevante differisce per quanto esposto qui di seguito e dettagliato nell’Allegato 3 (Sistema premiante del personale più rilevante).

8.2.1 Limiti massimi

Il limite all’incidenza della componente variabile della retribuzione su quella fissa per il personale più rilevante è fissato come segue:

- se appartenente alle funzioni aziendali di controllo o alla funzione risorse umane: rapporto massimo di 3,33:10 (33,33%);
- altre funzioni: rapporto massimo di 5:10 (50%);

8.2.2 Divieti

La Funzione Risorse Umane chiede al personale più rilevante di non avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Tramite specifiche pattuizioni, la Cassa chiede al personale più rilevante:

- di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate;
- rilasciare specifiche attestazioni in merito a quanto sopra indicato.

Tale documentazione è custodita dalla Funzione Risorse Umane.

9. MECCANISMI DI DIFFERIMENTO E DI CORREZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

Questo paragrafo contiene le disposizioni concernenti i meccanismi di differimento e di correzione della componente variabile applicabili al personale più rilevante e all'altro personale, secondo quanto di volta in volta specificato. Tutte le considerazioni espresse nei paragrafi successivi si riferiscono alla remunerazione di competenza di un determinato esercizio solare e non a quella pagata per cassa.

9.1 MECCANISMO DI DIFFERIMENTO

Nessun dipendente della Cassa può percepire una remunerazione variabile che sia superiore ad Euro 50.000 lordi e che – dati i limiti posti al rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa - rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua. Pertanto non si prevede alcun meccanismo di differimento della retribuzione variabile stessa.

9.2 MECCANISMI DI CORREZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

I meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile adottati dalla Cassa sono qui descritti in termini generali e sono efficaci secondo quanto dettagliato nella comunicazione al dipendente dell'erogazione di qualsiasi forma di remunerazione variabile e a decorrere dal suo ricevimento.

9.2.1 Clausole di restituzione (claw-back)

Il Consiglio di Amministrazione valuta e dispone l'attivazione della clausola di restituzione della remunerazione variabile riconosciuta e/o pagata 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 sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico e di condotta applicabili alla Banca, nei casi eventualmente previsti;

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e seguenti, del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Tale meccanismo trova applicazione:

- per le somme corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro del dipendente non appartenente al personale più rilevante, per un periodo di 4 (quattro) anni dalla data di pagamento;
- per le somme corrisposte in ogni altro caso, per un periodo di 5 (cinque) anni dalla data di pagamento.

I premi assegnati non saranno erogati e saranno soggetti a revoca, parziale o totale, anche nel caso in cui i percettori – per il medesimo esercizio di riferimento dei premi - risultino aver tenuto comportamenti sanzionati con provvedimenti disciplinari che abbiano previsto il licenziamento o la sospensione temporanea dal servizio e dal trattamento economico.

9.2.2 Clausole di riduzione (malus)

Dato quanto previsto al paragrafo 9.1, non prevedendosi alcun meccanismo di differimento della retribuzione variabile, non sono applicabili clausole di riduzione (meccanismi di malus, che ai sensi delle disposizioni, potrebbero essere previsti in riduzione o azzeramento delle quote di retribuzione variabile differite al ricorrere dei comportamenti e/o delle violazioni previste per l'attivazione delle "clausole di restituzione" e/o in caso di mancato soddisfacimento di condizioni di accesso aziendali per l'anno di riferimento).

9.2.3 Casi particolari

Nel caso in cui la Cassa sia sottoposta ad amministrazione straordinaria o a gestione provvisoria, la remunerazione variabile riconosciuta a qualsiasi dipendente è azzerata e quella eventualmente pagata per cassa nell'anno solare in cui si verifica l'evento deve essere restituita, salvo diversa valutazione da parte dei Commissari.

10. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

La Cassa fa ricorso a collaboratori esterni esclusivamente nei casi in cui si ponga l'esigenza di disporre di competenze ed esperienze professionali specifiche e di elevato spessore non presenti in azienda e che si reputi non opportuno o antieconomico strutturare al proprio interno.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte a professionisti e collaboratori sono adeguatamente documentati e comunque negoziati tenendo in considerazione l'attività oggetto della prestazione, le condizioni di mercato, le norme di legge applicabili e sono pattuiti preventivamente.

Nel caso di ricorso a forme di collaborazione nell'ambito della rete di vendita per l'offerta di prodotti e servizi alla clientela si farà riferimento a quanto previsto nella Circolare n. 285/2013, applicato in coerenza con il criterio di proporzionalità.

11. OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO E TRASPARENZA BANCARIA

11.1 OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO

La Banca pubblica sul proprio sito internet:

- le informazioni di cui all'articolo 450 del CRR;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale, ove nominato;
- le informazioni circa le modalità di attuazione della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.

Le summenzionate informazioni saranno fornite almeno annualmente all'Assemblea dei Soci.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 17 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 nelle "Informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche". Nella medesima parte della Nota Integrativa sono pubblicate le informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

11.2 DISPOSIZIONI DI TRASPARENZA DELLA BANCA D'ITALIA

Il provvedimento della Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" (Provvedimento del 29 luglio 2009 e s.m.i. – di seguito il "Provvedimento" o le "Disposizioni di Trasparenza") richiede, tra l'altro, che le politiche di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita rispettino determinati requisiti e che gli intermediari forniscano al pubblico determinate informazioni per dare evidenza dell'attuazione della disciplina prevista dalle predette disposizioni.

La Cassa si conforma a quanto previsto dal Provvedimento, adottando e applicando politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita:

- che sono coerenti con gli obiettivi, i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
- che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e costituiscono un incentivo a collocare prodotti adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

In applicazione dei principi appena enunciati, la Banca:

- determina la remunerazione del personale che si occupa della valutazione del merito creditizio in considerazione di valutazioni che tengono conto della prudente gestione del rischio nella concessione del credito, gestito attraverso un equilibrato sistema delle deleghe in materia creditizia, e dei parametri di qualità del credito definiti nell'ambito del RAF aziendale;
- determina la remunerazione del personale che si occupa della gestione dei reclami, in considerazione di valutazioni che tengono conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami (in termini di tempi di risposta, assenza di repliche e cause da parte della clientela, etc.) e della qualità delle relazioni con la clientela;

- ha adottato una politica di remunerazione che per la rete di vendita non prevede componenti variabili collegate al raggiungimento di specifici obiettivi commerciali, fermo restando quanto previsto al paragrafo 4.2 (Componente variabile).

La Cassa si avvale di una rete di vendita costituita da dipendenti (“soggetti rilevanti” v. Allegato 4), che possono effettuare operazioni o fornire servizi di cui al Titolo VI del Testo Unico Bancario presso la sede e le filiali.

La Cassa ha sottoscritto un contratto di incarico per l’attività di mediazione creditizia con la Società NSA srl in relazione ai prodotti tempo per tempo indicatigli dalla Cassa stessa e con operatività sul territorio italiano: la remunerazione per detta attività è quella contrattualmente definita per singola operazione e non è previsto un sistema aggiuntivo a carattere incentivante.

Non si avvale di nessun “intermediario del credito”, così come definito dalle Sezioni “VI-bis – Credito Immobiliare ai consumatori” e “VII – Credito ai consumatori” delle Disposizioni di Trasparenza.

Nell’ambito del credito immobiliare ai consumatori, la Banca non si avvale di forme di remunerazione del personale e della rete di vendita che premiano la vendita congiunta dei contratti facoltativi (ad esempio, quelli relativi a prodotti assicurativi a copertura del rischio di mancato rimborso) e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti.

12. ALLEGATI

12.1 ALLEGATO 1

Personale più rilevante – esito del processo di identificazione

L’analisi effettuata, tenuto conto delle norme di cui alla Circolare di Banca d’Italia 285/2013 Regolamento delegato (UE) 923/2021, dello Statuto aziendale, del Regolamento della Struttura Aziendale e della contenuta complessità organizzativa, ha portato ad individuare, per l’esercizio 2023, il “personale più rilevante” (ulteriore rispetto ai membri dell’Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione) come segue:

- Direttore Generale
- Vice Direttore Generale

- **i Responsabili delle funzioni di controllo aziendali di revisione interna, compliance, gestione dei rischi, antiriciclaggio:**
 - Responsabile dell’Ufficio Risk Management
 - Responsabile dell’Ufficio Compliance,& AML
 - Responsabile dell’Ufficio Internal Audit

- **i Responsabili delle Aree della Direzione Generale:**
 - Responsabile dell’Ara Rete di Vendita
 - Responsabile dell’Area Crediti
 - Responsabile dell’Area Mercato
 - Responsabile dell’Area Organizzazione ed Operations

• **i Responsabili dei seguenti Uffici:**

- Responsabile dell'Ufficio Affari Generali
- Responsabile dell'Ufficio Finanza
- Responsabile dell'Ufficio Gestione Fornitori, Servizi e Beni
- Responsabile dell'Ufficio Pianificazione e Controllo
- Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane
- Responsabile dell'Ufficio Bilancio e Segnalazioni

Complessivamente, dunque, il "personale più rilevante" della Cassa (ulteriore rispetto ai membri dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione) risulta composto da n.15 soggetti (di cui n. 3 dirigenti).

Rispetto agli esiti del processo di identificazione svolto all'inizio del 2022, si registrano le seguenti variazioni:

- il numero di dirigenti individuati tra il personale più rilevante è rimasto inalterato rispetto al processo di identificazione svolto all'inizio del 2021;
- il numero di dipendenti appartenenti alle altre categorie di personale si è ridotto di n. 7 unità rispetto al processo di identificazione svolto all'inizio del 2022.

12.2 ALLEGATO 2

Sistema premiante per la generalità dei dipendenti

12.2.1 Premio di produttività

A favore di tutto il personale è prevista l'erogazione del c.d premio aziendale, come definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro all'articolo 51: i criteri e le condizioni di erogazione vengono stabiliti nell'ambito della contrattazione di secondo livello o da policy/regolamenti aziendali, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità e di altri elementi di competitività, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio viene parametrato in base all'inquadramento, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta. Per l'anno 2023 il Premio Aziendale è determinato dal raggiungimento di un indicatore economico. Inoltre sarà determinato dalle rilevazioni incrementali di un indicatore di produttività e di efficienza. In caso di risultato negativo delle attività ordinarie non si dà luogo all'erogazione del premio.

Il premio aziendale viene erogato al personale che abbia superato il periodo di prova, con riduzione proporzionata ai mesi di assenza dal servizio. Non viene corrisposto nel caso di giudizio professionale di sintesi negativo.

La modalità di erogazione del premio potrà essere effettuata sia in forma monetaria, sia sotto forma di prestazioni collegate al sistema di welfare aziendale.

12.2.2 Premi individuali legati al bilancio d'esercizio (Maggiorazione Premio di Rendimento)

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la somma complessiva da erogare a titolo di Premi individuali legati al bilancio d'esercizio ('bonus pool') tiene conto:

- dei risultati complessivi conseguiti dalla Cassa, misurati anche sulla base dell'evoluzione degli indici CET1 e RORAC (l'indice CET1 - determinato senza gli effetti connessi all'applicazione del periodo transitorio di cui al Regolamento UE 2017/2395 del 12/12/2017 che permette di diluire in 5 anni gli impatti prudenziali derivanti dall'applicazione delle nuove regole di provisioning dettate dall'IFRS 9 - non dovrà essere inferiore al limite di risk tolerance fissato nel R.A.F., mentre il RORAC dell'esercizio dovrà risultare positivo);
- del contesto economico e operativo di riferimento;
- delle indicazioni strategiche e di gestione dei rischi deliberate dal Consiglio medesimo;
- delle eventuali esigenze di rafforzamento patrimoniale.

Tenendo conto dei gruppi di possibili beneficiari, come più sotto definiti, il Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce la quota dello stanziamento da destinare a ciascun gruppo;
- definisce gli importi individuali da erogare al personale appartenente al 1° gruppo (v. di seguito);
- delega il Direttore Generale a definire gli importi individuali da erogare al personale appartenente al 2°, 3° e 4° gruppo (v. di seguito).

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la somma da erogare al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale, ove nominato, tiene conto:

- dei risultati complessivi conseguiti dalla Cassa;
- del contesto economico e operativo di riferimento;
- delle indicazioni strategiche e di gestione dei rischi deliberate dal Consiglio medesimo.

I gruppi sono così individuati:

- **1° gruppo:** Direttore Generale, Vice Direttore Generale ove nominato, Responsabile della funzione di Revisione Interna, Responsabile della funzione di Conformità Normativa, Responsabile della funzione di Controllo dei Rischi, Responsabile della funzione di Antiriciclaggio;

Per le funzioni di controllo sempre nel rispetto delle disposizioni previste nella circolare di Banca d'Italia 285/2013

- **2° gruppo:** il personale identificato come più rilevante diverso da quello compreso nel 1° gruppo;
- **3° gruppo:** personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi non ricompreso nel 1° e nel 2° gruppo, limitatamente a coloro che ricoprono ruoli di maggiore responsabilità;
- **4° gruppo:** personale non appartenente ai gruppi di cui sopra.

Per i soggetti appartenenti al 3° e 4° gruppo il Direttore Generale terrà conto dei criteri di seguito indicati:

- importanza del ruolo ricoperto;
- raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi prefissati;
- identificazione nei valori aziendali;
- risultanze delle verifiche condotte sulle singole unità dalle funzioni di controllo interno;
- correttezza nella relazione con i clienti e altri soggetti esterni con i quali intercorra una relazione professionale.

Il processo decisionale dal quale scaturiscono le valutazioni per l'assegnazione del premio individuale dovrà essere esplicitato in appositi documenti, dai quali dovranno emergere i criteri di assegnazione, nonché una correlazione tra la retribuzione premiante in parola e i rischi assunti e/o le performances del singolo dipendente.

N.B. Nel corso del 2023 la Cassa ha in progetto l'attivazione di un sistema di incentivazione del lavoro per obiettivi che prevede che i dipendenti possano essere premiati in base al raggiungimento di obiettivi prefissati.

12.3 ALLEGATO 3

Sistema premiante per il personale più rilevante

12.3.1 Premio di produttività

Per il riconoscimento del premio di produttività non vi sono difformità rispetto a quanto previsto per il personale in genere.

12.3.2 Premi individuali legati al bilancio d'esercizio (Maggiorazione Premio di Rendimento)

Tenendo conto dei gruppi di possibili beneficiari, come più sotto definiti, il Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce la quota dello stanziamento da destinare a ciascun gruppo;
- definisce gli importi individuali da erogare al personale appartenente al 1° gruppo;
- delega il Direttore Generale a definire gli importi individuali da erogare al personale appartenente al 2°, 3° e 4° gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la somma da erogare al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale, ove nominato, tiene conto:

- dei risultati complessivi conseguiti dalla Cassa, misurati anche sulla base dell'evoluzione degli indici CET1 e RORAC (l'indice CET1 - determinato senza gli effetti connessi all'applicazione del periodo transitorio di cui al Regolamento UE 2017/2395 del 12/12/2017 che permette di diluire in 5 anni gli impatti prudenziali derivanti dall'applicazione delle nuove regole di provisioning dettate dall'IFRS 9 - non dovrà essere inferiore al limite di risk tolerance fissato nel R.A.F., mentre il RORAC dell'esercizio dovrà risultare positivo);
- del contesto economico e operativo di riferimento;
- delle indicazioni strategiche e di gestione dei rischi deliberate dal Consiglio medesimo.

I gruppi sono così individuati:

- **1° gruppo:** Direttore Generale, Vice Direttore Generale, Responsabile della funzione di Revisione Interna, Responsabile della funzione di Conformità Normativa, Responsabile della funzione di Controllo dei Rischi, Responsabile della funzione di Antiriciclaggio;

Per le funzioni di controllo sempre nel rispetto delle disposizioni previste nella circolare di Banca d'Italia 285/2013

- **2° gruppo:** il personale identificato come più rilevante diverso da quello compreso nel 1° gruppo;
- **3° gruppo:** personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi non ricompreso nel 1° e nel 2° gruppo, limitatamente a coloro che ricoprono ruoli di maggiore responsabilità;
- **4° gruppo:** personale non appartenente ai gruppi di cui sopra.

Per le somme da erogare ai soggetti appartenenti al 2° gruppo il Direttore Generale tiene conto:

- importanza del ruolo ricoperto;
- raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi prefissati;
- identificazione nei valori aziendali;
- risultanze delle verifiche condotte sulle singole unità dalle funzioni di controllo interno;
- correttezza nella relazione con i clienti e altri soggetti esterni con i quali intercorra una relazione professionale.
- della propositività e progettualità dimostrate in relazione al ruolo ricoperto;
- della gestione delle risorse umane assegnate improntata alla diffusione dei valori aziendali ed allo sviluppo delle competenze.

Per quanto riguarda le funzioni di controllo interno l'attribuzione del premio individuale è coerente con i compiti loro assegnati e prescinde dai risultati economici delle funzioni aziendali sulle quali è esercitata la loro attività di controllo.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami (Ufficio Affari Generali) i Premi individuali tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità della relazione con la clientela.

Per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio (Direttore Generale, Vice Direttore Generale ove nominato, Responsabile dell'Area Crediti, Responsabile dell'Ufficio Crediti, Responsabili di Area, Responsabile dell'Ufficio Istruttoria e Operatività, Responsabile e Vice Responsabile dell'Ufficio Monitoraggio, oltre che i Responsabili di Filiale e gli Addetti alle sostituzioni dei Responsabili di Filiale) i criteri per la determinazione dei Premi individuali devono assicurare la prudente gestione del rischio da parte della Cassa.

Per i "soggetti rilevanti" si deve altresì tener conto del numero e della rilevanza dei reclami presentati dalla clientela nonché dei livelli di fidelizzazione e soddisfazione della clientela stessa.

I Premi individuali dei responsabili dei centri decisionali coinvolti nella gestione dei "Non Performing Loans" (NPL) sono specificamente collegati anche al grado di conseguimento degli obiettivi operativi stabiliti nell'ambito della strategia di gestione degli NPL stessi.

Il processo decisionale dal quale scaturiscono le valutazioni per l'assegnazione del premio individuale dovrà essere esplicitato in appositi documenti, dai quali dovranno emergere i criteri di assegnazione, nonché una correlazione tra la retribuzione premiante in parola e i rischi assunti e/o le performances del singolo dipendente.

12.4 ALLEGATO 4

Soggetti rilevanti – esito del processo di identificazione

Data la struttura organizzativa della Cassa – sono stati individuati i seguenti “soggetti rilevanti” ai fini delle Disposizioni di Trasparenza (“Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”):

Soggetti che offrono prodotti ai clienti

- a) Gestori (di qualunque tipologia privati e aziende): n. 174
- b) Addetti alle sostituzioni dei Gestori: n. 2
- c) Responsabile di Filiale: n.35
- d) Addetti alle sostituzioni dei Responsabili di Filiale: (già conteggiati al punto a)
- e) Addetti dell’Ufficio Private (compreso il Responsabile): n. 1 (i gestori private sono già conteggiati al punto a)
- f) Addetti dell’Ufficio Corporate (compreso il Responsabile): n. 1 (i gestori corporate sono già conteggiati al punto a)
- g) Addetti dell’Ufficio Commerciale Estero (compreso il Responsabile): n.5

Riferimenti gerarchici dei soggetti sopra indicati

- a) Responsabili delle Aree territoriali: n.3
- b) Responsabile dell’Area Rete di Vendita: n. 1
- c) Vice Direttore Generale: n.1

Complessivamente, dunque, i “soggetti rilevanti” della Cassa risulta composto da n. 223 soggetti (di cui n. 1 appartenente alla categoria dei dirigenti).

Rispetto agli esiti del processo di identificazione svolto all’inizio del 2022, si registrano le seguenti variazioni:

- il numero dei SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI è pari a 218 (con una variazione negativa di n. 3 unità);
- il numero dei RIFERIMENTI GERARCHICI è pari a 5 (inalterato il numero rispetto allo scorso anno).

TABELLA EU REMA: POLITICA DI REMUNERAZIONE

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti, se del caso, gli elementi che seguono.

INFORMATIVA QUALITATIVA

a)	<p>Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio; • consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione; • una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi; • una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.
b)	<p>Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate; • informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post; • se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione; • informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla; • politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.
c)	<p>Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.</p>
d)	<p>I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.</p>
e)	<p>Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; • un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; • informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; <p>informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri</p> <ul style="list-style-type: none"> • dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".
f)	<p>Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale; • informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale); • se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.
g)	<p>La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.

INFORMATIVA QUALITATIVA

- | | |
|----|---|
| h) | A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza. |
| i) | Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR. <ul style="list-style-type: none">• Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile. |
| j) | I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR. |

MODELLO EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	5		1	21
2		Remunerazione fissa complessiva	178.000,00		192.627,71	1.684.185,87
3		Di cui in contanti	178.000,00		192.627,71	1.684.185,87
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme				
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	5		1	2
10		Remunerazione variabile complessiva	14.800,00			310000
11		Di cui in contanti	14.800,00			310000
12		Di cui differita				
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		Di cui differita				
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15	Di cui altre forme					
16	Di cui differita					
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		192.800,00		192.627,71	1.994.185,87

(*) corresponsione indennità per ferie non godute

MODELLO EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

MODELLO EU REM3: remunerazione differita

REMUNERAZIONE DIFFERITA E SOGGETTA A MANTENIMENTO		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
		Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione								
8	In contanti								
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza								
14	In contanti								
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante								
20	In contanti								
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale								

MODELLO EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	a
		Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	-
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	-
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	-
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	-
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	-
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	-
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	-
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	-
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	-
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	-
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	-
12	Ulteriori fasce di pagamento	-

MODELLO EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale PIÙ RILEVANTE)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										22
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	5	-	5							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				-	-	-	1	-	-	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				-	-	1	16	4	-	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	192.800,00	-	192.800,00	-	-	64.949,04	1.809.918,23	311.946,31	-	
6	Di cui remunerazione variabile	14.800,00	-	14.800,00	-	-	-	310.000,00		-	
7	Di cui remunerazione fissa	178.000,00	-	178.000,00	-	-	64.949,04	1.499.918,23	311.946,31	-	

(*) corresponsione indennità per ferie non godute

Remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali, ai sensi della lett. J) dell'art. 450 del CRR

		REMUNERAZIONE COMPLESSIVA		
		FISSA	VARIABILE	TOTALE
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	Presidente	115.000,00	3.100,00	118.100,00
	Vice Presidente	35.000,00	2.900,00	37.900,00
	Consigliere	21.000,00	2.700,00	23.700,00
	Consigliere	21.000,00	3.000,00	24.000,00
	Consigliere	21.000,00	3.100,00	24.100,00
DIRETTORE GENERALE		192.627,71		192627,71