

Attuazione delle politiche di remunerazione

2020

Banca Prealpi SanBiagio

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

13/04/2021

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	10
Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa	15

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca Prealpi SanBiagio è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2020 della Banca è stata definita dal Consiglio di Amministrazione della stessa nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 25/06/2020 e resa disponibile sul sito internet www.bancaprealpisanbiagio.it

Le Direzioni Risorse Umane, Amministrativa e i referenti Risk Management e Compliance hanno collaborato, ciascuno per la propria competenza, alla declinazione delle Politiche di remunerazione per l'anno 2020, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e dalle Politiche di Gruppo e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni Compliance e Internal Audit, ciascuno secondo le proprie competenze, hanno verificato la coerenza del sistema premiante adottato con le politiche di gestione e di contenimento dei rischi della banca e la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2020 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo. In particolare va specificato che la funzione di Compliance di Capogruppo ha espresso un giudizio di "non applicabilità" poiché ha rilevato che l'erogazione dei premi era avvenuta in assenza di parere preventivo della stessa Funzione. La Banca ha replicato come in realtà fosse stato esplicitamente indicato che il regolamento sarebbe stato sottoposto alla valutazione della Funzione Compliance di Capogruppo e che sarebbe stato approvato in attesa dello stesso parere.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza e le Politiche di Gruppo, per il 2020 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- la banca è stata individuata come "banca intermedia" ai sensi delle Disposizioni di vigilanza in materia politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (cfr. Circolare 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I). Ciò ha comportato alcune ulteriori previsioni nella disciplina della retribuzione variabile, tra le quali, in virtù del criterio di proporzionalità, l'introduzione di un bilanciamento della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari, pari al 25% della stessa e l'introduzione di un periodo di retention pari a 6 mesi e il differimento nel tempo di tale quota (pari a 2 anni);

- una riformulazione delle previsioni del sistema incentivante che prevedono nuove linee guida nella definizione degli obiettivi;
- per il Personale rilevante di Banca affiliata appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'incidenza massima della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa è passata al 30% (prima era il 33%);
- l'introduzione di una previsione per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui essa venga raggiunta, anche per il personale non rilevante, pari ad un massimo di 29 mensilità;
- il recepimento nell'informativa delle "Disposizioni sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" aggiornate dalla Banca d'Italia il 19/03/2019 con l'individuazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito". Il documento include significativi rimandi alle disposizioni sulla trasparenza, nei capitoli 5 e 10 e uno schema riportante il numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito, nonché i ruoli e le funzioni da essi ricoperti.

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia¹, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione.

In particolare, la Banca, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea, in relazione al Personale più rilevante, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

- i. Il processo decisionale seguito per la definizione della politica;
- ii. Il collegamento tra remunerazione e performance;
- iii. Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione e in particolare i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento ai rischi, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile;
- iv. Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- v. I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- vi. I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- vii. Le informazioni sulla 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;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;

¹ Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati.

ix. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2020.

2. Informazioni sulle remunerazioni

Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e dei controlli interni e la politica di gestione del rischio.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, coerentemente con la delibera assembleare del 25/06/2020, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, i Vice Presidenti, i componenti di comitati endo-consiliari, in base all'impegno e alle responsabilità assunte. In nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Il trattamento economico riconosciuto al Personale più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri Direttivi e per il Personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane.

Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione per i seguenti soggetti:

- i componenti della Direzione Generale;
- i responsabili di livello più elevato delle Funzioni aziendali di controllo;
- i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali;
- il restante personale.

La Banca, in considerazione della propria natura cooperativa e mutualistica, non persegue attività speculative e adotta un modello di business tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione dei rischi. Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è prevalentemente basato sulla remunerazione fissa.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato 604/2014 la Banca ha effettuato l'identificazione del Personale più rilevante, ovvero le categorie di soggetti la cui attività

professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca. La Banca ha definito sistemi e modalità retributive per le diverse categorie di personale.

La componente variabile basata sulla performance della remunerazione è correlata ai risultati di Gruppo, aziendali e individuali e prevede, in coerenza con le Politiche di Gruppo:

- la definizione di un Bonus pool target definito in percentuale del costo del lavoro, che finanzia la componente variabile basata sulla performance (ad eccezione del premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva);
- la corresponsione della remunerazione variabile basata sulla performance subordinatamente al superamento di requisiti di Gruppo e di Banca, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità: CET 1 Ratio e NSFR;
- un ulteriore aggiustamento ex-post per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato come rapporto tra Utile Lordo e RWA, rispetto al budget;
- il rispetto delle condizioni di attivazione a livello individuale per l'effettiva attribuzione dei premi.

Di seguito viene fornito maggior dettaglio in merito alle forme di retribuzione variabile basata sulla performance 2020 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante

Premio annuale:

- Per i soli dirigenti, questo è determinato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti. Poiché il premio annuale erogato, sulla base di risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti non esprime parametri specifici a cui è collegato il premio in parola, riferendosi in via generica, ai "risultati aziendali conseguiti", l'erogazione dello stesso avviene in considerazione di criteri, atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati in termini di "performance" misurati al netto dei rischi, tenuto conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese. Tali "performance" sono misurate sulla base dei seguenti parametri: volumi di operatività, risultato lordo di gestione, utile di esercizio, incidenza dei crediti, adeguatezza patrimoniale e liquidità. Il premio viene corrisposto rapportando i risultati conseguiti al termine di un esercizio con quelli ottenuti nel corso degli esercizi precedenti. In alternativa, l'erogazione può avvenire mediante una riparametrazione (che tenga conto del ruolo svolto dai

dirigenti) delle somme erogate a titolo di Premio di Risultato al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e aree professionali, in ogni caso il Premio Annuale Dirigenti rientrerà nella definizione di "premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva" fino al limite di quattro volte il premio di risultato riconosciuto ai quadri direttivi di quarto livello. L'importo di detto premio annuale per il 2020, riferito ai risultati del 2019, è risultato pari ad una percentuale del 2,4% della retribuzione annua lorda fissa dei dirigenti.

Si specifica che tale percentuale non riguarda le figure del Direttore Generale, del Vice Direttore Generale Vicario e del Vice Direttore Generale in quanto, a seguito di accordi individuali, non destinatari di retribuzione variabile;

- Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL e dal Contratto Integrativo Regionale del 5 marzo 2010 secondo i parametri stabiliti dall'Accordo nazionale del 21 dicembre 2012, erogato sulla base di quanto previsto dall'Accordo Sindacale del 12 ottobre 2020. Sulla base di tale Accordo il monte premi è risultato pari ad una percentuale del 2,7% della retribuzione lorda fissa annua dei soggetti rientranti nelle categorie del personale più rilevante.

Poiché il valore del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva riferito all'anno precedente viene determinato solo a fine dell'anno in corso, non è possibile utilizzare un criterio di "competenza"; per tanto, Gli importi indicati si riferiscono al criterio "per cassa".

- **Sistema incentivante**

La Banca ha definito un sistema incentivante, riferito ai risultati aziendali del 2020, i cui premi vengono erogati nel 2021, al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani operativi aziendali, in una prospettiva di stabilità/effettività dei risultati. Il sistema di incentivazione non si basa solo su obiettivi commerciali ma è ispirato a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, di auto-disciplina e di contrattazione applicabili. Sono adottati parametri che tengono conto del raggiungimento di risultati qualitativi rilevati dalle attività di verifica effettuate dalle funzioni di controllo. Il sistema degli incentivi si basa su un periodo di valutazione di un solo anno e sull'assegnazione di obiettivi riferibili, a seconda delle posizioni di lavoro, ai risultati complessivi aziendali e/o a quelli delle filiali e/o a quelli di singole unità organizzative. Il riconoscimento degli incentivi economici, in presenza del verificarsi dei presupposti che ne determinano l'erogazione, è altresì sottoposta, per le singole posizioni, a valutazioni qualitative, effettuate con l'intervento di più livelli gerarchici, che attengono all'individuazione delle modalità comportamentali con la quale la prestazione lavorativa viene svolta dal collaboratore. La valutazione qualitativa mira altresì

a rendere coerente la singola erogazione con l'effettivo apporto del collaboratore al raggiungimento dei risultati aziendali. Trattandosi di una componente variabile, l'erogazione dei premi non deve limitare la capacità della Banca di mantenere o raggiungere i propri obiettivi reddituali ed un livello di patrimonializzazione adeguato rispetto ai rischi assunti. Pertanto, la maturazione degli emolumenti del sistema incentivante è strettamente connessa al conseguimento di specifici risultati economici, patrimoniali e qualitativi che attengono alla misura dell'adeguatezza patrimoniale (CET 1 Ratio), ai livelli di liquidità (Net Stable Funding Ratio) ed all'assenza di sanzioni da parte dell'autorità di vigilanza. Una volta attivati i cancelli di Gruppo e di Banca, il premio viene stabilito in una percentuale massima riferita al costo del personale (bonus pool); una volta definito l'importo complessivo, la sua erogazione viene determinata in base al valore che assume l'indicatore RORWA (Utile lordo/attività ponderata per il rischio) raffrontato con quanto fissato a livello di budget. Il relativo riconoscimento è in simmetria ai risultati effettivamente conseguiti, arrivando all'azzeramento del premio in caso di performance inferiori ai parametri stabiliti. Per il Personale più rilevante l'importo complessivamente riconosciuto a tale titolo è pari al 1,4% della retribuzione fissa del personale più rilevante. I premi vengono proposti dalla Direzione Generale, con il supporto della Direzione Risorse Umane e della Direzione Amministrativa e approvati dal Consiglio di Amministrazione. Si specifica che il Responsabile della Direzione Risorse Umane, il Responsabile della Direzione Amministrativa, e il Referente della Funzione Risk Management, da regolamento del sistema incentivante, non sono destinatari di premi. Tale percentuale inoltre non ricomprende le figure del Direttore Generale, del Vice Direttore Generale Vicario e del Vice Direttore Generale in quanto, a seguito di accordi individuali, non destinatari di retribuzione variabile;

- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum).** Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Con riferimento all'esercizio 2020 sono stati riconosciuti i seguenti premi per complessivi euro 7.800 lordi.

Nel corso del 2020 a seguito di un accordo stipulato con le Organizzazioni Sindacali in data 15/01/2020, l'azienda ha erogato un "premio di fusione" a tutti i dipendenti in forza alla Banca in data 01/07/2019 (data della fusione con la ex Banca San Biagio del Veneto Orientale), per un importo, relativo al solo Personale più rilevante, pari a complessivi euro

73.797 lordi. A seguito di accordi individuali, tale premio non ha riguardato le figure del Direttore Generale, del Vice Direttore Generale Vicario e del Vice Direttore Generale.

In nessun caso, per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 100% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

I referenti delle funzioni aziendali di controllo non sono state destinatarie di premi legati al sistema incentivante o di erogazioni una tantum.

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 30% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2020.

La remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Non sono stati erogati compensi ad agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca ha applicato alla remunerazione variabile del Personale più rilevante le regole previste dalle Politiche di remunerazione. Gli importi che riguardano il personale più rilevante, di competenza del 2020 non sono stati soggetti a differimento, in quanto inferiori alla soglia fissata nel regolamento. Gli stessi soggetti sono però destinatari, nel corso degli esercizi successivi, di quote di retribuzione variabile differita, di competenza del 2018 pari a 91.000 euro per la Direzione Generale e 17.900 euro per il restante personale più rilevante.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta in forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

Sono inoltre previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw back) per il Personale più rilevante e per il restante Personale.

3. Informativa quantitativa

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2020, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di remunerazione.

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. G)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	652.760
Direzione generale	995.837
Personale più rilevante - area commerciale	343.503
Personale più rilevante - area credito	253.210
Personale più rilevante - area finanza	236.951
Personale più rilevante - area controllo	129.384
Personale più rilevante - altre aree	498.993

(1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2020).

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. H), sub i) e ii)

2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE RIFERITE ALL'ESERCIZIO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo (3)	Numero beneficiari	Importo (4)				
				contanti	azioni (5)	strumenti collegati alle azioni (5)	altre tipologie di strumenti (6)	Totale
Organi di governo	13	652.760	0	0	0	0	0	0
Direzione Generale	3	995.837	0	0	0	0	0	0
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	5	655.814	5	67.523	0	0	0	67.523
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	119.868	1	9.516	0	0	0	9.516
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	5	557.037	5	52.284	0	0	0	52.284

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Componenti fisse della remunerazione

(4) Componenti variabili della remunerazione (sia le quote up-front che le quote differite) riferite all'esercizio 2020

(5) Laddove applicabile.

(6) Laddove applicabile; in questa colonna andranno inserite le quote dei premi che verranno corrisposti in strumenti per il Personale più rilevante a livello consolidato

ULTERIORI NOTE PER LA COMPILAZIONE:

- COLONNA B (Personale più rilevante): la Banca, a seconda della numerosità e della tipologia di Personale più rilevante, potrà decidere di aggregare diversamente i soggetti, ad esempio prevedendo: a) Organi di governo e direzione generale; b) altro Personale più rilevante;

- COLONNA J: in questa colonna andrà eventualmente inserita la quota della remunerazione variabile del Personale più rilevante a livello consolidato che sarà corrisposta in strumenti.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. H), sub iii) e iv)

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite				
	riconosciute nell'esercizio (3)	corrisposte nell'esercizio (4)	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati (5)	non corrisposte nell'esercizio (6)	quote differite residue (7)
Organi di governo e direzione generale (1)	0	91.000	0	0	0
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0	17.900	0	0	0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	0	0	0	0	0
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	0	0	0	0	0

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Quote differite attribuite nell'esercizio 2020: quote della Remunerazione variabile 2020 che verranno corrisposte non prima del 2022

(4) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2020 che sono state corrisposte nel corso del 2020

(5) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2020 che sono state corrisposte nel corso del 2020 e il cui ammontare sia stato ridotto per l'applicazione di meccanismi di malus

(6) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2020 che NON sono state corrisposte nel corso del 2020 per l'applicazione di meccanismi di malus

(7) Ulteriori quote differite che verranno corrisposte non prima del 2021

TAVOLA 13 - POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. H), sub v) e vi)

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto corrisposte nell'esercizio (3)		Severance - compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica riconosciuti nell'esercizio (4)						
	Numero beneficiari	Importo totale	Corrisposti nell'esercizio			Da corrispondere in futuro			
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	
Organi aziendali e alta dirigenza (1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante) (2)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Componenti corrisposte a titolo di "welcome bonus".

(4) Compensi corrisposte nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

(5) Riconosciuto a una singola persona.

Rif. Articolo 450, lett. I)

TAVOLA 13 - POLITICHE DI REMUNERAZIONE
5. REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA

(valori in migliaia di euro)

Numero beneficiari	Numero beneficiari retribuzione totale annuale pari o superiore ad 1 mln di euro										
	da 1 mln a 1,5 mln	oltre 1,5 mln fino a 2 mln	oltre 2 mln fino a 2,5 mln	oltre 2,5 mln fino a 3 mln	oltre 3 mln fino a 3,5 mln	oltre 3,5 mln fino a 4 mln	oltre 4,5 mln fino a 5 mln	oltre 5 mln fino a 6 mln	oltre 6 mln fino a 7 mln	oltre 7 mln fino a 8 mln	oltre 8 mln
Numero soggetti beneficiari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nel caso in cui non siano presenti tali soggetti riportare nel documento:

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (3)	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA	01/01/2020 - 31/12/2020	136.720
Vice Presidente Vicario CdA	01/01/2020 - 31/12/2020	91.980
Vice Presidente 1 CdA	01/01/2020 - 31/12/2020	73.440
Vice Presidente 2 CdA	01/01/2020 - 31/12/2020	59.120
Consigliere 1	01/01/2020 - 31/12/2020	39.010
Consigliere 2	01/01/2020 - 31/12/2020	32.772
Consigliere 3	01/01/2020 - 31/12/2020	33.392
Consigliere 4	01/01/2020 - 31/12/2020	33.662
Consigliere 5	01/01/2020 - 31/12/2020	22.722
Consigliere 6	01/01/2020 - 31/12/2020	31.772
Consigliere 7	01/01/2020 - 31/12/2020	32.142
Consigliere 8	01/01/2020 - 31/12/2020	37.392
Consigliere 9	01/01/2020 - 31/12/2020	28.632
Direttore Generale	01/01/2020 - 31/12/2020	442.272
Vice Direttore Generale Vicario	01/01/2020 - 31/12/2020	280.610
Vice Direttore Generale	01/01/2020 - 31/12/2020	272.954

(1) Indicare se l'Amministratore è anche investito di particolari cariche in base allo Statuto; i compensi dovranno includere emolumenti per la carica, gettoni presenza, compensi per la partecipazione a comitati, eventuali compensi per consulenze.

(2) Con riferimento ai componenti la Direzione, si intende la somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2020).

(3) indicare il periodo di riferimento per cui è stata ricoperta la carica. Esempio 01/01/2020 - 31/12/2020 o minor periodo in caso di nomina/cessazione in corso d'anno

Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa

Le **Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia** (Circolare 285/2013, 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) prevedono: *La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.*

In coerenza con le Disposizioni, la funzione Internal Audit ha svolto l'annuale verifica, i cui esiti sono portati a conoscenza dell'Assemblea. Le attività di verifica hanno riguardato in particolare la definizione e approvazione delle Politiche di remunerazione 2020 di Banca, l'identificazione del Personale più rilevante di Banca, la struttura della remunerazione e la determinazione della Remunerazione variabile di competenza 2020 basata sulla performance, le severance, l'informativa all'assemblea dei soci.

Inoltre, la funzione Internal Audit ha verificato la corretta corresponsione della remunerazione variabile differita relativa agli esercizi precedenti.

Le analisi condotte hanno fatto emergere una situazione di prevalente adeguatezza da cui consegue un rischio residuo medio-basso. I compensi pagati nel 2020 ad Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari assunte. Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2020 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento e allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca.

Per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2020 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari.

Quali aree di miglioramento, la funzione di Internal Audit raccomanda alla Banca di porre maggior attenzione: i) a richiedere il parere preventivo alla funzione Compliance di Capogruppo sul sistema incentivante che intenda attuare prima della delibera degli Organi Aziendali,; ii) a rispettare le tempistiche richieste dalla Capogruppo nella definizione del Bonus pool; iii) a rispettare le formalità

indicate nel recepimento della normativa interna; iv) a rendere disponibile sul sito web l'informativa al pubblico aggiornata.

Gli esiti di dettaglio della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi competenti.