

Politiche di remunerazione

Informativa sulle modalità di attuazione nell'anno 2020

1. Premessa

Con la presente relazione si intende fornire all'Assemblea, coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni normative di riferimento, l'informativa annuale sulle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post).

In coerenza con quanto definito dalla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della Circ. 285/13¹ della Banca d'Italia, la Banca è tenuta a fornire – almeno annualmente – all'assemblea le stesse informazioni in merito ai sistemi e alle prassi di remunerazione fornite al pubblico.

In particolare, le citate Disposizioni – con riferimento all'informativa - effettuano un rimando all'art. 450 del CRR secondo cui la Banca pubblica informazioni riguardo:

- i. al processo decisionale seguito per la definizione della politica di remunerazione;
- ii. alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati conseguiti;
- iii. alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- iv. ai rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- v. agli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile;
- vi. alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- vii. alle 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 e vice direttore generale, ai sensi della lettera j) del citato articolo 450 del CRR;
- viii. alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni.
- ix. al numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio.

Le informazioni in argomento sono fornite in attuazione del principio di proporzionalità sancito dalle disposizioni di riferimento e nel rispetto delle previsioni dettate dalla direttiva 95/46/CE.

2. Informativa

2.1 Informativa relativa al punto (i)

Nell'attuazione delle politiche di remunerazione, la Banca ha posto in essere attività conformi alle Disposizioni vigenti e alle politiche deliberate dall'Assemblea lo scorso 26 maggio 2020.

Il processo di determinazione delle Politiche retributive è incentrato sul ruolo del Consiglio di Amministrazione, il quale:

- sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce ai sensi degli artt.2389 c.c. e 18 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nel rispetto delle politiche di remunerazione stabilite dall'Assemblea;
- esamina ed approva annualmente l'autovalutazione condotta al fine di identificare il Personale più Rilevante della Banca;
- stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale ed agli altri Dirigenti e provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali tenuto conto delle previsioni del Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali;
- 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;

¹ Il 25° aggiornamento fa espresso rimando alla Sezione 18 - Politica e prassi - degli Orientamenti EBA emanati il 06/2016.

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- elabora e sottopone all'Assemblea, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della loro corretta attuazione. Assicura, inoltre, che le stesse siano adeguatamente documentate e accessibili alla struttura aziendale;
- assicura l'attuazione degli obblighi di informativa al pubblico, all'Assemblea e di trasmissione di dati alla Banca d'Italia;
- accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità;
- delibera in merito alla remunerazione variabile del personale dipendente.

Ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, attribuite all'Assemblea dei Soci, e nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia da questa ultima, il Consiglio di Amministrazione:

- ha stabilito il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti, e provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 17 dello Statuto sociale e nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti;
- ha stabilito le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali tenuto conto delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.

La Banca non ha istituito il Comitato di Remunerazione attribuendo le relative funzioni all'organo amministrativo. Per la definizione delle Politiche di remunerazione non ci si è avvalsi di consulenze esterne.

2.2 Informativa relativa ai punti da (ii) a (vi)

La remunerazione degli Amministratori e del Collegio Sindacale

Per quanto riguarda i membri del Consiglio di Amministrazione ed i sindaci, si forniscono le seguenti informazioni sulle voci che compongono la remunerazione, successivamente sintetizzate nella Tabella dedicata.

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato, in sede di nomina, con delibera assembleare del 23 maggio 2019, che ha stabilito un compenso annuo complessivo pari Euro 70.000,00 (settantamila) al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali, oltre ad un gettone di presenza di € 100,00 (cento/00) per ogni singolo Consigliere e per ogni singola seduta del Consiglio e del Comitato Esecutivo.

Tutti i Consiglieri hanno rinunciato, in continuità con le determinazioni precedentemente assunte, al compenso fisso stabilito dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina. Hanno quindi percepito il solo il gettone di presenza, pari ad € 100,00 oltre oneri di legge, per ogni riunione. Gli stessi dispongono di una polizza assicurativa di "responsabilità civile". Nessuno dei membri del Consiglio è stato destinatario di remunerazioni a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili ovvero per l'espletamento di incarichi derivanti da ruolo di amministratore indipendente. Nessuna erogazione è stata effettuata a titolo di rimborso spese.

Il compenso dei componenti il Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei Soci del 23 maggio 2019 nella misura di Euro 6.700,00 per il Presidente e Euro 4.500,00 per i Sindaci Effettivi, oltre ad un gettone di presenza di € 100,00 (cento/00) per ogni singolo membro e per ogni singola seduta del Consiglio e del Comitato Esecutivo.

La remunerazione del personale dipendente

La prassi di remunerazione applicata è in linea con le norme, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerente con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

La struttura retributiva del personale dipendente si compone di una parte fissa e di una parte variabile correlata ai risultati aziendali e individuali rappresentata dal bonus previsto dal sistema incentivante adottato dalla Banca. La parte variabile del trattamento economico estesa, come detto, al solo personale dipendente, è correlata ai risultati aziendali ed individuali come di seguito specificato.

- **Sistema incentivante.** La Banca ha definito un sistema incentivante i cui premi sono erogati al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati individualmente. Il sistema incentivante è finalizzato al raggiungimento di obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali, in una prospettiva di stabilità, effettività e continuità dei risultati. Il sistema prevede:
 - obiettivi di sviluppo da perseguire assicurando assoluta correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili;
 - periodo di valutazione di un anno e simmetria rispetto ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca, arrivando all'azzeramento del premio in caso di *performance* inferiori a determinati parametri stabiliti, nonché il riconoscimento del premio solo previa verifica dell'adeguata patrimonializzazione della Banca rispetto ai rischi assunti e di livelli di liquidità adeguati a fronteggiare le attività intraprese;
 - l'erogazione degli incentivi solo in condizioni di sostenibilità; la Banca definisce e verifica in ciascun esercizio specifiche condizioni (entry gate) al cui rispetto viene subordinata l'attivazione del sistema incentivante. In particolare vengono presi a riferimento i seguenti indicatori:
 - Common Equity Tier 1 (CET1);
 - Liquidità: Indice di copertura del fabbisogno (LCR - Liquidity Coverage Ratio) e della raccolta stabile (NSFR - Net Stable Funding Ratio);
 - Leva finanziaria.
 - l'ammontare complessivo dei "bonus" viene determinato in misura percentuale ai risultati economici lordi, suddivisi per scaglioni;
 - nella circostanza in cui alla data di riferimento (31/12 dell'esercizio cui sono riferite le valutazioni del sistema incentivante) il valore consuntivo dell'indicatore "utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte" non raggiunga almeno il 90% della previsione di budget si considerano non soddisfatte le condizioni per l'attivazione del sistema incentivante; non si dà pertanto luogo ad alcuna erogazione a titolo di sistema incentivante.

E' inoltre prevista l'applicazione di indicatori di performance quali: il margine di intermediazione, il cost / income, la qualità del credito, individuata nel rapporto NPL/Crediti verso la clientela (a valori netti) nonché l'attribuzione di specifici obiettivi individuali al cui livello di raggiungimento correlare la definizione del premio.

Al fine di promuovere la motivazione al raggiungimento di obiettivi coerenti con il piano strategico e le connesse politiche di rischio, gli indicatori di performance - ovvero i risultati economici e gli altri specifici obiettivi quantitativi dell'Alta Direzione, sono predeterminati in modo da assicurare una prospettiva di stabilità ed effettività dei risultati a medio-lungo termine.

Con riferimento ai responsabili ed addetti delle funzioni aziendali di controllo, i meccanismi di incentivazione sopra citati, in coerenza con i compiti assegnati e con il rispetto del principio di indipendenza, non sono stati collegati ai risultati economici aziendali ma fanno riferimento ad obiettivi qualitativi e parametri di valutazione che attengono alla conformità operativa ed al complessivo contributo delle stesse funzioni al presidio - gestione dei rischi.

In nessun caso il sistema incentivante può comportare il riconoscimento individuale di un importo superiore al 75% della retribuzione lorda fissa, ridotto al 25% per il personale appartenente alle Funzioni aziendali di controllo.

Il piano di incentivazione prevede un periodo di valutazione (*accrual*) di un anno. Il pagamento dell'incentivo individuale maturato da tutte le categorie del personale più rilevante è suddiviso, se di importo complessivo superiore ad € 5.000, in una quota up-front, pari al 50% del "bonus", da attribuire entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza e due quote annue di pari importo, complessivamente pari al 50% del "bonus", differite in un periodo biennale successivo all'anno di attribuzione della quota up-front e da liquidare entro il mese di giugno di ciascun anno.

Il pagamento della quota differita della remunerazione variabile avviene non prima di un anno dalla fine del periodo di "*accrual*".

Sono previsti meccanismi di malus e di claw-back e gli incentivi maturati non sono di norma corrisposti nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro (salvo che nelle ipotesi di quiescenza o "mortis causa") ferma comunque la facoltà della Banca di valutare caso per caso le determinazioni da assumere al riguardo.

Nell'anno 2020 al personale dipendente è stata corrisposta la parte fissa del trattamento economico secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e nel rispetto dei Contratti Collettivi del Lavoro applicati.

Nell'esercizio è stata inoltre riconosciuta una complessiva componente variabile pari a euro 97.102 derivante dall'applicazione del sistema incentivante di cui euro 80.767 per il personale rilevante ed euro 16.335 per il restante personale. Nel corso della riunione in data 23 marzo 2021 il Consiglio di Amministrazione ha accertato il rispetto delle condizioni di accesso al sistema incentivante per l'anno 2020 e deliberato di procedere all'erogazione degli incentivi, procedendo all'attribuzione ai singoli beneficiari sulla base delle prestazioni, singolarmente valutate in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il pagamento degli stessi avverrà a partire dalla mensilità del prossimo mese di giugno applicando, ai bonus maggiori di 5 mila relativi al "personale più rilevante", il previsto periodo di differimento in due quote annue di pari importo.

Le somme maturate e/o erogate nel corso dell'esercizio 2020 a titolo di remunerazione variabile sono state definite dal Consiglio di Amministrazione nel puntuale rispetto dei limiti previsti per le diverse categorie del personale dipendente, verificando il rispetto di tutti i parametri richiesti dalle politiche di remunerazione e delle condizioni di piena adeguatezza patrimoniale e della situazione di liquidità. L'Area Controllo Rischi ha, in proposito, verificato il rispetto dei parametri di rischio previsti dal Documento sulle Politiche di Remunerazione applicate nel corso dell'esercizio 2020 per la determinazione degli incentivi al personale più rilevante.

La parte variabile delle remunerazioni delle funzioni di controllo interno (Controllo Rischi, Compliance) non ha superato il limite del 25% della RAL e i meccanismi di incentivazione previsti sono indipendenti dai risultati economici della Banca e dalle aree soggette al loro controllo.

- **Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments).** Rientrano nella definizione di *severance payments*, ai fini delle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione:
 - i cd. *golden parachutes*, ossia i compensi, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, con esclusione dei casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e di dimissioni, o per la cessazione anticipata della carica;
 - i *benefici pensionistici discrezionali*, ossia i benefici accordati, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla Banca per la generalità dei dipendenti;
 - gli *incentivi all'esodo*, ossia le somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti ed aventi lo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza.

Si informa che non sono attivi accordi che vincolano la Banca al pagamento di compensi per cessazioni del rapporto di lavoro.

- **Collaborazioni esterne.** Il Consiglio delibera il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione coordinata continuativa sulla base di criteri ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi

e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra devono essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. Con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Nel corso del 2020 non è stato erogato alcun compenso a collaboratori e non risultano attivi accordi in tal senso.

2.3 Informativa relativa ai punti (vii) e (viii)

Si riportano, di seguito, le informazioni quantitative sulle remunerazioni ai sensi delle lett. g), h) e j) dell'art. 450 del CRR. Viene esposto, in forma tabellare, il valore aggregato delle componenti fisse e variabili della retribuzione, rilevata secondo il principio della competenza economica, riferita alle diverse categorie di percettori. L'informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali – espressamente richiamata dall'art. 450 del CRR – e in attuazione del principio di proporzionalità di cui alle menzionate Disposizioni.

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)	
	Personale più rilevante	Restante personale
Organo Amministrativo	12,00	-
Direzione generale	409,00	-
Area commerciale, finanza e crediti	203,00	331,00
Area di supporto e controllo	86,00	72,00
Totale	710,00	403,00

1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione dell'esercizio 2020, rilevate secondo il principio della competenza economica.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE DELL'ESERCIZIO 2020

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo				Totale
				contanti	azioni	strumenti finanziari	altre tipologie	
Organo Amministrativo	9	11,00						
Direzione Generale - management	2	342,00	2	67,00	0,00	0,00	0,00	67,00
Quadri Direttivi Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	3	275,00	3	14,00	0,00	0,00	0,00	14,00

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Politiche di remunerazione - Importo quote differite				
	Competenza esercizio 2020		Competenza esercizi precedenti		
	Erogabile up - front	quote differite residue	Differite ed erogate nell'esercizio 2020	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati	quote differite residue
Organo Amministrativo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Direzione Generale - management	33,00	33,00	25,00	0,00	44,00
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	14,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nel corso dell'esercizio nessuna remunerazione differita è stata ridotta attraverso meccanismi di correzione dei risultati.

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 liquidate nell'esercizio		Severance payments					
	Numero beneficiari	Importo totale	Liquidate nell'esercizio			Da liquidare in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato
Organi aziendali e alta dirigenza	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono state erogate al personale rilevante spettanze per la cessazione del rapporto di lavoro (ivi compreso il trattamento di fine rapporto).

Rif. Articolo 450, lett. I)

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. I)

Ai sensi delle istruzioni sui cd. "high earners", ovvero personale la cui remunerazione totale è pari ad almeno un milione di euro su base annuale, si precisa che la Banca ha comunicato nei termini previsti dalla Disposizioni la non esistenza di tali soggetti nel proprio organico.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. J)

6. REMUNERAZIONI COMPLESSIVA AMMINISTRATORI - SINDACI E DIREZIONE GENERALE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo e Direzione Generale	Gettoni di presenza	Remunerazione lorda complessiva	Retribuzione fissa	% Fissa	Retribuzione variabile	% Variabile	Incidenza % variabile su fisso
Presidente CdA - Bonometti Marco	1,2	1,2	0	0%	0	0%	0%
Vice Presidente CdA - Grandi Daniela	1,2	1,2	0	0%	0	0%	0%
Consigliere Allocchio Stefano (*)	1,2	1,2	0	0%	0	0%	0%
Consigliere Ambrosetti Sergio	1,2	1,2	0	0%	0	0%	0%
Consigliere Bontempi Massimiliano	1,2	1,2	0	0%	0	0%	0%
Consigliere Masserdotti Giuseppe	1,2	1,2	0	0%	0	0%	0%
Consigliere Romano Angelo (*)	1,2	1,2	0	0%	0	0%	0%
Consigliere Silvestro Specchia	1,1	1,1	0	0%	0	0%	0%
Consigliere Strepavara Paolo Raffaele (*)	0,8	0,8	0	0%	0	0%	0%
Presidente Collegio Sindacale Moschen Raffaele	1,1	7,8	6,7	86%	0	0%	0%
Sindaco effettivo Aloisio Riccardo	0,8	5,3	4,5	85%	0	0%	0%
Sindaco effettivo Pirola Giuseppe	1,2	5,7	4,5	79%	0	0%	0%
Direttore generale	-	257	206	80%	51	20%	25%
Condirettore generale	-	151	136	90%	15	10%	11%

(*) Componente del Comitato Esecutivo