

# **Attuazione delle politiche di remunerazione**

## **2020**

### **BCC Castagneto Carducci**

Approvato dall'Assemblea ordinaria dei Soci

Data: 8.05.2021

## Sommario

<b>1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione</b>	<b>3</b>
<b>2. Informazioni sulle remunerazioni</b>	<b>6</b>
<b>3. Informativa quantitativa</b>	<b>13</b>
<b>Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa</b>	<b>17</b>

## 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo di Castagneto Carducci è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2020 della Banca, che è stata definita dal Consiglio di Amministrazione della Banca 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 6 luglio 2020 e resa disponibile sul sito internet [www.bcccastagneto.it](http://www.bcccastagneto.it).

Le funzioni Risorse Umane, Pianificazione e Controllo 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.

I referenti Compliance, Risk Management 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.

Dagli esiti delle attività delle Funzioni aziendali di controllo non è emerso alcun elemento di significativa anomalia. In particolare:

- la Funzione Compliance, ad esito sia di quanto analizzato dalla Direzione di Capogruppo che dal referente interno della Funzione, ha verificato la conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2020, sia relativamente alla Sezione di Gruppo che della Banca alla normativa ed alle politiche di Gruppo, non rilevando criticità.
- la Funzione Risk Management, a seguito delle analisi condotte sia dalla Direzione Risk Management sui dati di Gruppo, che dal referente interno della Funzione sui dati della Banca, ha verificato le condizioni di definizione del bonus pool effettivo, con le relative condizioni di attivazione ed aggiustamento per il rischio.

Per quanto riguarda l'esito della verifica della funzione di Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa si rimanda all'Allegato A al presente documento.

Le Funzioni Compliance e Risk Management hanno presidiato il processo di individuazione del personale più rilevante della Banca.

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:

- il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione non supera il 100% per il Personale Più Rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo; per il Personale non rilevante i compensi in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (Severance) non sono inclusi nel calcolo tra la componente variabile e fissa;
- i limiti dell'incidenza della remunerazione variabile basata sulla performance (premi una tantum, sistema incentivante, premi annuali definiti dalla contrattazione collettiva) sulla remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:
  - o per il Direttore Generale ed il Vicedirettore Generale, l'incidenza massima è pari al 75%
  - o per il restante PPR (non Direttore Generale e non Vicedirettore Generale), l'incidenza massima è pari al 30%;
  - o per i Referenti delle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari al 30%;
  - o per il restante personale è pari al 25%;
- con riferimento ai requisiti per la corresponsione della Remunerazione variabile ("cancello") definiti a livello di Gruppo e Banca, sono stati mantenuti esclusivamente gli indicatori di adeguatezza patrimoniale (CET1 Ratio) e di liquidità (NSFR), in coerenza con la normativa e le prassi. Resta sostanzialmente invariato il meccanismo di aggiustamento ex-post del Bonus pool collegato al RORWA, definito come rapporto tra Utile Lordo e RWA, che prevede l'azzeramento del Bonus pool in caso di RORWA negativo;
- per quanto riguarda i compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (Severance), il limite massimo è stato stabilito come pari a 29 mensilità, sono state confermate le norme più restrittive sulle severance per il Personale Più Rilevante di Gruppo e di Banca («golden parachutes») e sono state meglio chiarite alcune modalità applicative. In termini di ammontare, tale compenso non sarà superiore a 592.000 euro;
- il recepimento delle Disposizioni sulla Trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti che si possono così riassumere: l'identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del

credito; Introduzione di meccanismi correttivi applicabili ai premi variabili; specifiche indicazioni in merito alla tipologia di obiettivi dei sistemi incentivanti;

- con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, è stata definita una soglia che prevede che tali meccanismi si applichino nel caso di importi superiori a 50.000 euro o ad un terzo della remunerazione totale annua.

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia<sup>1</sup>, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione. Con il presente documento si forniscono dunque le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione per il 2020 approvate dall'Assemblea dei Soci del 06.07.2020.

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

---

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

## 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 06.07.2020, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, il Vice Presidente, 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 dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento.

Le retribuzioni corrisposte al Personale non rilevante sono state definite dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle previsioni contrattuali e della contrattazione di secondo livello applicata secondo gli accordi stipulati dalla Banca con le rappresentanze del personale dipendente.

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 per quanto attiene premi una tantum.

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 variabile basata sulla performance 2020 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

#### **Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante**

- **Sistema incentivante** per la Direzione Generale (Direttore Generale e Vicedirettore Generale) coerentemente con gli obiettivi aziendali e le performance aggiustate per il rischio. La remunerazione incentivante attribuita per il 2020 è correlata ai seguenti criteri: il premio annuale viene erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti; l'erogazione dello stesso è direttamente collegata al conseguimento degli obiettivi del Piano Industriale tempo per tempo vigente, del Resoconto ICAAP/ILAAP e del RAF (Risk Appetite Framework). In particolare, per il 2020 sono stati individuati indicatori-obiettivi dal piano Industriale e dal RAS (Risk Appetite Statement) in relazione alle aree relative a volumi, redditività, patrimonializzazione, liquidità e qualità dell'attivo, secondo quanto di seguito rappresentato.

INDICATORI		
AREA	PARAMETRO	RIFERIMENTO
VOLUMI	INCR. VOLUME COMPL. RACCOLTA DIRETTA DA CLIENTELA	PIANO INDUSTRIALE
	INCR. VOLUME COMPL. RACCOLTA INDIRETTA	PIANO INDUSTRIALE
	INCR. VOLUME COMPL. IMPIEGHI ECONOMICI PERFORMING A CLIENTELA	PIANO INDUSTRIALE
	CAPITALE SOCIALE e SOVRAPPREZZO AZIONI	PIANO INDUSTRIALE
REDDITIVITA'	UTILE D'ESERCIZIO	PIANO INDUSTRIALE
	RIDUZIONE DEL COSTO MEDIO DELLA RACCOLTA DIRETTA DA CLIENTELA	PIANO INDUSTRIALE
	COST INCOME EBA	RAS
PATRIMONIALIZZAZIONE	CET1 RATIO	RAS
	LEVERAGE RATIO	RAS
	TEXAS RATIO	RAS
LIQUIDITA'	LCR	RAS
	NSFR	RAS
RISCHIO (Qualità dell'attivo)	NPL RATIO	RAS
	COVERAGE RATIO SOFFERENZE	RAS
	COVERAGE RATIO UTP	RAS

Il Sistema, deliberato dal Consiglio di Amministrazione, con preventiva validazione da parte della Direzione Compliance di Capogruppo, è permeato da una logica di simmetria rispetto ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca, arrivando all'azzeramento del premio in caso di performance inferiori a determinati parametri stabiliti. In base al risultato ottenuto, infatti, per ogni indicatore viene computato un punteggio differenziato in base al livello di raggiungimento dell'obiettivo, cui possono aggiungersi anche decurtazioni in caso di valutazioni negative da parte della Capogruppo in ambito di Governance e Sistema Controlli Interno. La somma di punti così ottenuta dà diritto ai destinatari del Sistema ad un premio che, a discrezione del Consiglio di Amministrazione nel rispetto dei limiti massimi predeterminati per ciascuna fascia di punteggio perseguita, sarà definito in percentuale della rispettiva RAL (Retribuzione Annuale Lorda) percepita nel 2020, restando inoltre fermi in ogni caso i limiti complessivi definiti dalla Policy in termini di Bonus Pool ed il limite massimo ottenibile del 75% della RAL.

Rientrando inoltre sia il Direttore Generale che il Vicedirettore Generale all'interno del Perimetro del Personale Più Rilevante di Gruppo, ai fini della determinazione del premio assumono rilevanza anche gli obiettivi di Gruppo a livello consolidato. A tal proposito sono stati individuati n.2 indicatori di Gruppo (ROE e NPL Ratio) tenuti in considerazione ai fini della determinazione dell'ammontare del Premio, con attribuzione di un peso del 10% ciascuno nella determinazione del premio da assegnare rispetto al totale degli obiettivi.

L'importo della remunerazione variabile per il 2020 è stata definita, sulla base dei risultati conseguiti sul sistema di indici/obiettivi prefissati, in misura pari al 50% della retribuzione fissa per il Direttore Generale ed in misura pari al 40% della retribuzione fissa per il Vicedirettore Generale.



▪ **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 premi una tantum a favore del Personale Più Rilevante appartenente all'Alta Dirigenza (n.3 beneficiari diversi dal Direttore Generale e Vice Direttore Generale) per complessivi euro 36.000. Tali premi sono motivati dall'impegno profuso e i positivi risultati conseguiti nel corso del 2020 a seguito del lavoro svolto come Responsabili delle Aree Finanza, Organizzazione e Affari Legali e Societari.

In nessun caso, per il Personale più rilevante (diverso dal Direttore Generale e Vice Direttore Generale), l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 30% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

**Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale**

- **Premio di risultato**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito secondo i parametri dal Contratto integrativo Aziendale, erogato a cadenza annuale con riferimento ai risultati aziendali conseguiti; esso è calcolato in base ai seguenti parametri definiti dalla contrattazione collettiva aziendale e, in ogni caso, non deve superare al 25% della retribuzione fissa.

	DESCRIZIONE INDICE
1	$\frac{\text{Patrimonio netto}}{\text{Raccolta diretta}}$
2	$\frac{\text{Impieghi economici}}{\text{Raccolta diretta}}$
3	$\frac{\text{Patrimonio Netto}}{\text{Impieghi economici}}$
4	$\frac{\text{Sofferenze}}{\text{Impieghi economici}}$
5	$\frac{\text{Sofferenze}}{\text{Patrimonio netto}}$
6	$\frac{\text{Cash Flow}}{\text{Raccolta diretta}}$
7	$\frac{\text{Costi di struttura}}{\text{Totale costi}}$
8	$\frac{\text{Costo del personale}}{\text{Numero dipendenti}}$

9	<u>Raccolta diretta + Patrimonio netto + Impieghi economici</u> Numero dipendenti
10	<u>Cash Flow</u> Numero dipendenti

L'importo per il 2020 è stato definito in misura pari ad una percentuale del 100% della somma erogata a ciascun percettore a titolo di tredicesima mensilità nel mese di dicembre 2020.

- **Premio di fedeltà**, previsto dall'art. 10 del relativo CSLL ed erogato al compimento dei venticinque anni di anzianità di servizio complessivamente maturati nel Movimento ai dipendenti appartenenti alle aree professionali ed ai primi due livelli retributivi della categoria dei quadri direttivi. Nell'anno 2020 sono stati erogati premi di fedeltà per complessivi euro 5.827,70.
- **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 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 premi per complessivi euro 73.944,96 a n. 26 beneficiari.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

Con riferimento ai **referenti delle Funzioni aziendali di controllo**, la componente variabile della remunerazione è costituita dal premio annuale, non direttamente collegato ai risultati economici e connesso ad altri parametri di produttività e performance oggettivamente misurabili e stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva aziendale. In particolare, vengono tenuti presenti eventuali reclami ricevuti da clientela, rilievi dell'organo di vigilanza, il livello e la qualità dell'attività svolta e del sistema di reporting verso la Direzione e gli Organi Sociali (ad esempio rispetto del piano di verifiche stabilito; accuratezza e completezza dei report; esiti delle verifiche compiute dalla funzione di Internal Audit, tempestività nell'espletamento di ulteriori attività di verifica richiesta), nonché altri indicatori qualitativi del complessivo SCI e valutazioni/comunicazioni eventualmente ricevute dalla Capogruppo. L'ammontare del premio è determinato dal Consiglio di Amministrazione in percentuale della componente fissa del RAL (Reddito Annuo Lordo dell'anno precedente) e non potrà essere superiore al 30%. Il premio per il 2020 è modulato fra i diversi percettori in misura compresa fra il 10 e il 30%, in nessun caso superando il limite del 30% della

retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2020 della Banca.

**Compensi corrisposti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance)** inclusi i cd. **golden parachutes**, pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro e gli **incentivi all'esodo**, erogati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono state erogate componenti a titolo di severance payments.

### **Modalità di corresponsione della remunerazione variabile**

Coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni, la remunerazione variabile del Personale più rilevante della Banca, che non sia identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 20% venga differita per un periodo di un anno, ferma restando la previsione che qualunque premio variabile (premio individuale MBO, premio "una tantum", altre forme di remunerazione variabile) di importo uguale o inferiore a 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale, viene erogato interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front). Tale differimento non è stato applicato a nessun componente del Personale più rilevante e nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta in forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

Coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni,

- alla remunerazione variabile del Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, la Banca ha applicato i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 50% della remunerazione variabile venga differita pro-rata per un periodo di 5 anni e che l'erogazione avvenga per il 45% in forma monetaria e per il 55% in strumenti che riflettono il valore del Gruppo;
- alla remunerazione variabile del Vice Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, la Banca ha applicato i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 40% della remunerazione variabile venga differita pro rata per un periodo di 3 anni e che l'erogazione avvenga per il 50% in forma monetaria e per il 50% in strumenti che riflettono il valore del Gruppo.

I meccanismi di differimento sono stati pari a 61.271,99 euro per il Direttore Generale e 30.261,03 per il Vice Direttore Generale, rispettivamente secondo quanto disciplinato dalle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2020 per il Personale Più Rilevante di Gruppo e di Banca.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta in azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili. Le quote di premio che verranno corrisposte in strumenti risultano pari a 67.399,19 euro per il Direttore Generale e 37.826,28 per il Vice Direttore Generale, in applicazione di quanto previsto per il Personale più rilevante di Gruppo.

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

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)
Organo di governo	120,09
Direzione generale (DG e VDG)	685,27
Altro Personale più rilevante (Resp.le Area Commerciale, Resp.Area Finanza, Resp.le Area Affari Legali e Societari; Resp. Area Organizzazione)	456,17
Altro personale	7.030,03



**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)	91,53	15,03	0	0	47,84
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0	0	0	0	0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

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

**4. IN DENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO**

(valori in migliaia di eur)

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
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante) (2)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

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

Rif. Articolo 450, lett. j)

### 6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE *(valori in migliaia di euro)*

<b>Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale</b>	<b>Remunerazione lorda complessiva (2)</b>
Presidente CdA	32,89
Vice Presidente CdA	12,6
Consigliere 1	14,4
Consigliere 2	13,2
Consigliere 3	14,4
Consigliere 4	19,4
Consigliere 5	13,2
Direttore generale	397,46
Vice Direttore generale	287,81



## **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 dalla Funzione di Internal Audit, ad esito dell'Audit Report 2/2021, hanno fatto emergere una situazione di sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo 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.

La Banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea Soci e disponibili al pubblico risultano complete e coerenti fra loro.

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