# Attuazione delle politiche di remunerazione

# 2022

# Banca Centro Emilia

**Deliberato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 12/04/2023**

**Approvato dall'Assemblea dei Soci del 13/5/2023**

BANCA CENTRO EMILIA
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

# SOMMARIO

1. Introduzione 3

2. Tabella EU REMA: politica di remunerazione 4

3. Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio 14

4. Tabella EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) 15

5. Tabella EU REM3: remunerazione differita 16

6. Tabella EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio 19

7. Tabella EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) 20

8.Tabella 6: remunerazione complessiva per CdA e Direzioni 21

9. Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa 22

## 1. Introduzione

La presente Informativa sulle Politiche di remunerazione 2022 di banca Centro Emilia ("Informativa") è redatta ai sensi dell'articolo 450 del CRR, sulla base degli standard del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 del 15 marzo 2021[1].

Il documento di Informativa è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea e messo a disposizione del pubblico, in coerenza con le Politiche di Gruppo e le Disposizioni di vigilanza.

[1] Per ulteriori dettagli sulle Politiche di remunerazione 2022 di Banca Centro Emilia, si rimanda al relativo documento, disponibile sul sito della Banca

## 2. Tabella EU REMA: politica di remunerazione

**Informativa qualitativa**

a) **Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono**:

- ***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;***

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. La Banca non è infatti tenuta a istituire il Comitato endoconsiliare per la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca è costituito complessivamente da 9 componenti; nessuno dei componenti ha deleghe relative alla gestione ordinaria della Banca. Nel corso del 2022, il Consiglio si è riunito complessivamente 30 volte; le riunioni del Consiglio in cui è si è trattato di temi collegati alle Politiche di remunerazione sono state 14.

- ***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;***

Non applicabile

- ***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;***

A partire dal 1° gennaio 2019, Banca Centro Emilia è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. Banca Centro Emilia recepisce le Politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo e le declina in base al criterio di proporzionalità coerentemente con le proprie caratteristiche, il modello di business, le dimensioni dell'attivo e la complessità delle attività svolte, nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo.

- ***una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.***

La Banca ha effettuato l'identificazione del Personale più rilevante 2022 ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca, secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923, sulla base dei criteri qualitativi

e quantitativi previsti dalla normativa e nell'ambito di un processo coordinato dalla Capogruppo. Il perimetro del Personale più rilevante 2022 è definito secondo i criteri previsti dalla nuova normativa applicabile (Circolare 285, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021e Regolamento Delegato (UE) 2021/923).

Maggiori dettagli sul perimetro del Personale più rilevante sono riportati nell'apposito capitolo delle Politiche.

**b) <u>Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono</u>:**

- ***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;***

L'obiettivo delle Politiche è di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione coerenti con i valori e le finalità mutualistiche del Gruppo e delle Banche affiliate, con gli obiettivi aziendali e le strategie di lungo periodo nonché con le politiche di prudente gestione di rischio, così come definito nell'ambito delle disposizioni in vigore sul processo di controllo prudenziale, in modo tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

In coerenza con tale obiettivo, il sistema di remunerazione e incentivazione è improntato ai seguenti principi:

- la sostenibilità dei risultati e il raggiungimento degli obiettivi reddituali, patrimoniali e di liquidità del Gruppo e della Banca;
- l'attuazione di politiche di gestione del rischio in linea con il RAF e il sistema di monitoraggio dei rischi del Gruppo e della Banca, tramite meccanismi di correzione al rischio ex ante e di correzione al rischio ex post (malus e claw back);
- un adeguato equilibrio tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
- l'allineamento dei comportamenti del management e dei dipendenti con gli interessi di medio/lungo termine degli azionisti e degli stakeholder;
- il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e del codice etico così da garantire la coerenza con i valori del credito cooperativo, una cultura aziendale improntata ad un forte radicamento sul territorio, il complessivo assetto di governo societario e di controlli interni del Gruppo;

- sistemi di remunerazione ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina applicabili;
- la capacità di attrarre e motivare le persone di talento con capacità e professionalità necessarie alle esigenze e alle caratteristiche della Banca.

In accordo con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., in qualità di Capogruppo, elabora le Politiche di remunerazione e incentivazione per l'intero Gruppo. Banca Centro Emilia recepisce le Politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo e le declina in base al criterio di proporzionalità coerentemente con le proprie caratteristiche, il modello di business, le dimensioni dell'attivo e la complessità delle attività svolte e sottopone all'Assemblea, con cadenza annuale, le Politiche di remunerazione e incentivazione di Banca approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Il processo di aggiornamento e integrazione delle Politiche della Banca vede coinvolta la funzione Risorse Umane, la funzione Pianificazione e Controllo di Gestione e le funzioni Risk Management e Compliance anche per il tramite dei rispettivi Referenti interni.

- ***informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;***

La componente variabile basata sulla performance della remunerazione per il Personale più rilevante e per il restante personale è correlata ai risultati di Gruppo, aziendali e individuali e prevede, in coerenza con le Politiche di Gruppo e di Banca:

- 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;
- meccanismi di malus e di claw back;
- per il solo Personale più rilevante, il differimento della remunerazione variabile.

- ***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;***

Nel corso dell'ultimo anno, il Comitato Remunerazioni di Gruppo ha riesaminato la politica di remunerazione di Gruppo e ha proposto al Consiglio di Amministrazione di Capogruppo le seguenti modifiche per renderla coerente con le nuove previsioni normative.

Le principali modifiche apportate con impatto sul sistema di remunerazione del Personale più rilevante riguardano:

- adozione della nuova Policy di Gruppo per l'identificazione del Personale più rilevante 2022, in coerenza con gli aggiornamenti della normativa applicabile;

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di gruppo 2023, per allinearsi alle nuove normative e prassi di mercato, rispetto alla precedente versione, hanno recepito i seguenti elementi di novità:

- sono state evidenziate le iniziative previste dal Gruppo in merito alla neutralità delle Politiche rispetto al genere, volte ad accrescere la cultura dell'inclusione e l'attuazione del principio di neutralità;
- è stata adottata una nuova formulazione dell'ulteriore aggiustamento per la redditività corretta per il rischio, per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del Return on risk weighted assets rispetto al budget;
- è stata variata l'applicazione della formula nella definizione dei golden parachute, ove l'importo degli stessi si potrà ridurre e non necessariamente dimezzare, qualora per la composizione di una controversia, la formula agisca quale demoltiplicatore;
- sono state apportate ulteriori modifiche non sostanziali al testo, come l'aggiornamento delle nomenclature, l'aggiornamento della missione del Comitato Rischi e Sostenibilità, e la specifica del periodo di riferimento da considerare per la determinazione delle quote corrisposte in strumenti.

- ***informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;***

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituta dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione, in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto

del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi specifici di ruolo.

- ***politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.***

Il Gruppo prevede la possibilità di ricorrere a bonus d'ingresso (welcome bonus). Tali bonus sono ammessi solo in casi eccezionali, nel rispetto dei requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altra Società del Gruppo. Tali bonus non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno per il Personale più rilevante, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

In linea generale, non vengono sottoscritti con i dipendenti accordi individuali volti a disciplinare ex-ante i compensi pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica. È facoltà della Banca riconoscere eventuali compensi, nel rispetto delle Disposizioni e dei limiti fissati dall'Assemblea, anche attraverso accordi individuali di natura consensuale oppure prevedendo specifici accordi con le organizzazioni sindacali volti a disciplinare i trattamenti in caso di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione. Il limite massimo delle severance è stato stabilito come pari a 29 mensilità. Per maggiori dettagli si rimanda all'apposito paragrafo delle Politiche.

**c) 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**

Il processo per la determinazione della remunerazione variabile applicato dalla Banca è definito, in linea con le Politiche di Gruppo, con l'obiettivo di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework e la sostenibilità del sistema premiante variabile a livello di Gruppo e di Banca ed è collegata ad indicatori di patrimonio, liquidità e performance aggiustata per il rischio. L'attribuzione della remunerazione variabile - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - è subordinata alla verifica degli indicatori cancello, CET 1 e NSFR, a livello di Gruppo e Banca. Una volta superate le condizioni cancello, è previsto un ulteriore aggiustamento per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato dal rapporto tra Utile lordo e RWA rispetto al budget. Ulteriori obiettivi di natura quali-quantitativa sono valutati infine per la determinazione dei premi a livello individuale.

**d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.**

I limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa sono stabiliti ex ante e comunque ricompresi entro i limiti massimi di incidenza remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1) per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo. Per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa previsto è pari al 33%.

Inoltre, i limiti dell'incidenza della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:

- per il Personale più rilevante: 75%;
- per il restante personale: 50%;
- per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo: 33%.

**e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:**

- ***un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;***

L'attribuzione della remunerazione variabile - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - è subordinata alla verifica degli indicatori cancello, CET 1 e NSFR, misurati a livello di Gruppo e Banca.

È inoltre previsto un ulteriore aggiustamento a livello di Banca in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato dal rapporto tra Utile lordo e RWA, rispetto al budget.

L'attribuzione della remunerazione variabile a livello individuale al Personale più rilevante si basa anche sulla valutazione delle performance individuali, sulla base di obiettivi inerenti al Sistema Incentivante 2022 assegnati su aspetti qualitativi e quantitativi, ad eccezione del Direttore Generale, escluso come da Regolamento.

- ***un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;***

La remunerazione variabile del Personale più rilevante della Banca è direttamente collegata alla performance del Gruppo e della Banca, poiché il bonus pool viene definito sulla base di variabili

chiave di Gruppo e Banca, e successivamente determinata in considerazione anche delle performance individuali.

- ***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;***

In coerenza con le Disposizioni di vigilanza, le Politiche della Banca non prevedono che la remunerazione sia corrisposta in strumenti. Una quota della remunerazione variabile del Direttore Generale, identificato Personale più rilevante a livello consolidato, è corrisposta in strumenti, il cui valore riflette il valore economico del Gruppo. In considerazione delle caratteristiche del Gruppo, non si prevede l'utilizzo di azioni; il valore delle quote corrisposte in strumenti è parametrato rispetto all'andamento di un indicatore rappresentativo dell'evoluzione del valore della Società. Tale indicatore è dato dal rapporto tra l'Utile netto consolidato del Gruppo relativo all'anno di effettivo pagamento e la media dell'utile netto consolidato del Gruppo degli ultimi tre anni (o periodo inferiore qualora non siano disponibili dati relativi al triennio) precedenti l'attribuzione degli strumenti; il valore del premio potrà aumentare, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, fino ad un massimo del 20% o ridursi fino all'azzeramento in funzione dell'andamento di tale indicatore.

- ***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 dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".***

Le quote di remunerazione variabile basata sulla performance differita sono azzerate in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione ("cancello") previste per l'esercizio precedente l'anno di corresponsione di ciascuna quota differita.

**f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:**

- ***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;***

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 20% venga differita per un periodo di un anno.

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

Alla remunerazione variabile del Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 50% della remunerazione variabile venga differita 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.

Con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, è stata definita una soglia che prevede che tali meccanismi non si applichino nel caso di importi superiori a euro 40.000 e al 25% della remunerazione totale annua.

- ***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);***

I meccanismi di malus che prevedono la riduzione in tutto o in parte della remunerazione variabile non ancora corrisposta possono essere applicati sia alla remunerazione variabile in corso di maturazione e non ancora riconosciuta sia alla remunerazione variabile maturata, ma non ancora erogata. In relazione alle quote differite della remunerazione variabile, i meccanismi di malus sono inoltre attivati in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione "cancello" dell'anno di riferimento o maturazione, al fine di tenere in considerazione la performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. Le condizioni di malus sono descritte nella Sezione I delle Politiche nell'apposito paragrafo.

La remunerazione variabile è soggetta a meccanismi di claw back, che prevedono la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile già corrisposta, nelle casistiche descritte nell'apposito paragrafo della Sezione I delle Politiche. I meccanismi di claw back possono essere attivati entro cinque anni dalla data di corresponsione della remunerazione variabile per il Personale più rilevante ed entro due anni per il restante personale.

- ***se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.***

Non applicabile, in quanto né il Gruppo né la Banca sono quotati.

**g) 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:**

- ***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.***

L'ammontare complessivo della remunerazione variabile basata sulla performance - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - è determinato a livello di Banca subordinatamente alla verifica degli indicatori cancello, CET 1 e NSFR di Gruppo e Banca e in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA (rapporto tra Utile lordo e RWA) rispetto al budget.

Una quota della remunerazione variabile del Personale più rilevante della Banca è differita e viene corrisposta solo in caso di superamento delle condizioni di attivazione dell'anno di maturazione.

**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.**

Le informazioni sono riportate nell'apposita Tabella 6 - Remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione e 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.**

- ***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.***

Deroga basata sulla lettera b:

- numero di membri del personale che beneficiano della deroga: 6;
- remunerazione complessiva: euro 553.790, di cui fissa: euro 489.706, di cui variabile euro 64.084.

**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.**

Le informazioni sono riportate nell'apposita Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

## 3. Tabella 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 | 9 | | 1 | 6 |
| 2 | | Remunerazione fissa complessiva | 233.520 | | 338.315 | 489.706 |
| 3 | | Di cui in contanti | 233.520 | | 316.752 | 446.446 |
| 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 | - | | 21.562 | 43.260 |
| 8 | | (Non applicabile nell'UE) | | | | |
| 9 | Remunerazione variabile | Numero dei membri del personale più rilevante | - | | 1 | 6 |
| 10 | | Remunerazione variabile complessiva | - | | 100.123 | 64.084 |
| 11 | | Di cui in contanti | - | | 45.051 | 64.084 |
| 12 | | Di cui differita | - | | 20.022 | - |
| 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 | - | | 55.072 | - |
| EU-14y | | Di cui differita | - | | 30.043 | - |
| 15 | | Di cui altre forme | - | | - | - |
| 16 | | Di cui differita | - | | - | - |
| 17 | Remunerazione complessiva (2 + 10) | | 233.520 | | 438.438 | 553.790 |

## 4. Tabella 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 | - | | - | - |
| | **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 | - | | - | - |

## 5. Tabella EU REM3: remunerazione differita

| | | a | b | c | d | e | f | EU-g | EU-h |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Remunerazione differita e soggetta a mantenimento | 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 | - | - | - | - | - | - | - | - |

## 6. Tabella EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

| | | a |
|---|---|---|
| | EUR | 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 | - |

## 7. Tabella 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 | | | | | | | | | | 16 |
| 2 | Di cui membri dell'organo di amministrazione | 9 | - | 9 | | | | | | | |
| 3 | Di cui altri membri dell'alta dirigenza | | | | - | 1 | - | - | - | - | |
| 4 | Di cui altri membri del personale più rilevante | | | | - | 2 | 1 | 3 | - | - | |
| 5 | Remunerazione complessiva del personale più rilevante | 233.520 | - | 233.520 | - | 616.441 | 99.588 | 276.192 | - | - | |
| 6 | Di cui remunerazione variabile | - | - | - | - | 121.701 | 11.098 | 31.401 | - | - | |
| 7 | Di cui remunerazione fissa | 233.520 | - | 233.520 | - | 494.740 | 88.490 | 244.791 | - | - | |

## 8.Tabella 6: remunerazione complessiva per CdA e Direzioni

| Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Remunerazione complessiva |
|---|---|---|
| Presidente CdA | dal 1/1/2022 al 31/12/2022 | 57,87 |
| Vice Presidente<br>*(già Consigliere CdA e Vice Presidente Comitato Esecutivo)* | dal 1/1/2022 al 31/12/2022 | 23,49 |
| Consigliere CdA e Presidente Comitato Esecutivo<br>*(già Consigliere CdA e membro Comitato Esecutivo)* | dal 1/1/2022 al 31/12/2022 | 22,64 |
| Consigliere CdA e Vice Presidente Comitato Esecutivo<br>*(già Vice Presidente CdA e Presidente Comitato Esecutivo)* | dal 1/1/2022 al 31/12/2022 | 30,53 |
| Consigliere CdA e membro Comitato Esecutivo<br>*(già Vice Presidente Vicario CdA)* | dal 1/1/2022 al 31/12/2022 | 27,32 |
| Consigliere CdA e membro Comitato Esecutivo | dal 1/1/2022 al 31/12/2022 | 22,42 |
| Consigliere CdA e Referente Internal Audit | dal 18/5/2022 al 31/12/2022 | 11,53 |
| Consigliere CdA e Amministratore Indipendente Effettivo | dal 1/1/2022 al 31/12/2022 | 19,13 |
| Consigliere CdA e Amministratore Indipendente Supplente | dal 18/5/2022 al 31/12/2022 | 10,99 |
| Consigliere CdA, Amministratore Indipendente e Referente Internal Audit | dal 1/1/2022 al 18/05/2022 | 7,59 |
| Direttore Generale | dal 1/1/2022 al 31/12/2022 | 438,44 |

## 9. 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, 37° Aggiornamento del 24 novembre 2021, 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 2022 di Banca, l'identificazione del Personale più rilevante di Banca, la struttura della remunerazione e la determinazione della Remunerazione variabile basata sulla performance, le severance e il rispetto degli obblighi di informativa al pubblico e all'assemblea dei soci.

Inoltre, la funzione Internal Audit ha verificato la corretta applicazione delle Politiche 2022 con riferimento alla corresponsione della remunerazione variabile, incluso eventuali quote differite, successiva all'Assemblea dei Soci.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di sostanziale coerenza delle prassi adottate in tema di remunerazione sia con le Politiche che con le Disposizioni di vigilanza, con un rischio residuo basso. La Banca risulta aver disciplinato adeguatamente le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione in essere, recependo anche le disposizioni di Gruppo emanate in materia. Il processo di identificazione del PPR da parte della Banca è risultato adeguato e conforme a quanto previsto dalle disposizioni interne di riferimento. I compensi deliberati per Amministratori e Sindaci risultano coerenti con le disposizioni vigenti in materia. Inoltre, in relazione all'esercizio 2022, gli importi loro liquidati sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari, oltre che alle disposizioni interne vigenti in materia. La struttura della remunerazione del Personale dipendente risulta allineata alle disposizioni di Gruppo e risulta inoltre rispettato il processo di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance. Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente in relazione all'esercizio 2022 hanno rispettato la disciplina delle politiche di remunerazione e incentivazione approvata dall'Assemblea dei Soci. L'Organo di supervisione strategica ha inoltre adempiuto correttamente agli obblighi di analisi della neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere oltre che di verifica del

divario retributivo di genere e della sua evoluzione nel tempo. 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 sono risultate complete e coerenti fra loro. Gli esiti di dettaglio della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi competenti. Non sono presenti rilievi