

# Attuazione delle politiche di remunerazione

## 2023

# Cassa Rurale Valsugana e Tesino

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

In data 11 aprile 2024

## SOMMARIO

1. Introduzione	3
2. Tabella EU REMA: politica di remunerazione	4
3. Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio	12
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)	13
5. Tabella EU REM3: remunerazione differita	14
6. Tabella EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio	17
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)	18
8. Tabella 6: remunerazione complessiva per CdA e Direzioni	19
9. Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa	20

## 1. Introduzione

La presente Informativa sulle Politiche di remunerazione 2023 della Banca **Cassa Rurale Valsugana e Tesino Bcc sc** ("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<sup>1</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> Per ulteriori dettagli sulle Politiche di remunerazione 2023 della Banca Cassa Rurale Valsugana e Tesino, 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:**

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 2023, il Consiglio si è riunito complessivamente 29 volte; le riunioni del Consiglio in cui è stato trattato di temi collegati alle Politiche di remunerazione sono state 6.

Non sono presenti consulenti esterni.

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca Cassa Rurale Valsugana e Tesino è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Banca Cassa Rurale Valsugana e Tesino 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.

La Banca ha effettuato l'identificazione del Personale più rilevante 2023 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 2023 è definito secondo i criteri previsti dalla nuova normativa applicabile (Circolare 285, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 e Regolamento Delegato (UE) 2021/923).

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

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

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. La Banca Cassa Rurale Valsugana e Tesino 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 coinvolti l'ufficio Risorse Umane, la responsabile dell'Area Organizzazione e le funzioni Risk Management e Compliance anche per il tramite dei rispettivi Referenti interni.

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.

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 Politiche di Remunerazione e Incentivazione di gruppo 2024, per allinearsi alle nuove normative e prassi di mercato, rispetto alla precedente versione, hanno recepito i seguenti elementi di novità:

- in materia di neutralità delle politiche di genere, il Gruppo Cassa Centrale adotta prassi concrete nell'ambito della Diversità, Equità e Inclusione.  
Uno dei primi passi, in questa direzione, è stata la Certificazione UNI PDR 125:2022 conseguita dalla Capogruppo;
- indicazione delle previsioni riservate al personale che ha un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o servizi accessori prestati o sulla condotta aziendale, vale a dire i Soggetti rilevanti ai sensi dell'art. 27, comma 2, Regolamento delegato UE 2017/565;
- in materia di severance, è inserita la formalizzazione del coinvolgimento delle funzioni aziendali di Controllo (Risk Management e Compliance) nel processo di riferimento;

- inserimento di obiettivi ESG nell'ambito del sistema incentivante MBO per il Personale più Rilevante di Gruppo con la previsione di un Macro indicatore con peso pari al 15% della scheda

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita 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, di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale.

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 altre 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: **50%**;
- 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:**

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 dei principali indicatori della Banca, sia reddituali, che patrimoniali e di presidio della liquidità, oltre al posizionamento dell'istituto secondo in modello di Risk Based e il rispetto delle normative vigenti.

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.

In coerenza con le Disposizioni di vigilanza, le Politiche di Banca non prevedono che la remunerazione venga corrisposta in strumenti.

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:**

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.

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** e ad **un terzo** della remunerazione totale annua.

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.

**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:**

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.**

Deroga basata sulla lettera b):

- numero di membri del personale che beneficiano della deroga: **3**
- remunerazione complessiva: **euro 428.640**, di cui fissa: euro 356.310, di cui variabile euro 72.330.

**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	<b>Remunerazione fissa</b>	Numero dei membri del personale più rilevante	11	0	1	5
2		Remunerazione fissa complessiva	167.211	0	165.008	470.112
3		Di cui in contanti	167.211	0	156.144	437.859
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0
EU-5x		Di cui altri strumenti	0	0	0	0
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme	0	0	0	0
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	<b>Remunerazione variabile</b>	Numero dei membri del personale più rilevante	11	0	1	5
10		Remunerazione variabile complessiva	0	0	43.760	47.883
11		Di cui in contanti	0	0	43.760	47.883
12		Di cui differita	0	0	0	0
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0
EU-14a		Di cui differita	0	0	0	0
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0
EU-14b		Di cui differita	0	0	0	0
EU-14x		Di cui altri strumenti	0	0	0	0
EU-14y		Di cui differita	0	0	0	0
15	Di cui altre forme	0	0	0	0	
16	Di cui differita	0	0	0	0	
17	<b>Remunerazione complessiva (2 + 10)</b>		<b>167.211</b>	<b>0</b>	<b>208.768</b>	<b>517.995</b>

**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 e - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
<b>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita</b>					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	0	0	0	0
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	0	0	0	0
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio</b>					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0	0
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio</b>					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	0
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0	0
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	0	0	0	0
9	Di cui differiti	0	0	0	0
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	0	0	0	0
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	0	0	0	0

**5. Tabella EU REM3: remunerazione differita**

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
<b>Remunerazione differita e soggetta a mantenimento</b>	<b>Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti</b>	<b>Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio</b>	<b>Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi</b>	<b>Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio</b>	<b>Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione</b>	<b>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)</b>	<b>Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio</b>	<b>Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento</b>
1 <b>Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
2 <b>In contanti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
3 <b>Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
4 <b>Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
5 <b>Altri strumenti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0

6	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	0	0	0	0	0	0	0	0
8	In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Altri membri dell'alta dirigenza	0	0	0	0	0	0	0	0
14	In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0

17	<b>Altri strumenti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
18	<b>Altre forme</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
19	<b>Altri membri del personale più rilevante</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
20	<b>In contanti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
21	<b>Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
22	<b>Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
23	<b>Altri strumenti</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
24	<b>Altre forme</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
25	<b>Importo totale</b>	0	0	0	0	0	0	0	0

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

EUR		a
		Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	0
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento	0

**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										17	
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	11	0	11								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				0	1	0	0	0	0		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				0	2	0	0	0	3		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	167.211	0	167.211	0	412.412	0	0	0	314.351		
6	Di cui remunerazione variabile	0	0	0	0	64.487	0	0	0	27.156		
7	Di cui remunerazione fissa	167.211	0	167.211	0	347.925	0	0	0	287.195		

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

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione complessiva
Presidente CdA	52.420
Presidente Comitato Esecutivo fino al 30.04.2023 e Vice Presidente CdA post assemblea dei soci	24.013
Vice Presidente CdA fino al 30.04.2023 e Presidente Comitato Esecutivo post assemblea dei soci	22.269
Consigliere e Membro Comitato Esecutivo 1	12.608
Consigliere e Membro Comitato Esecutivo 2	12.864
Consigliere e Membro Comitato Esecutivo 3	16.373
Consigliere 1 cessato il 06/05/2023	1.700
Consigliere 2 cessato il 06/05/2023	2.320
Consigliere 3	8.787
Consigliere 4 eletto il 06/05/2023	7.547
Consigliere 5 eletto il 06/05/2023	6.311
Direttore generale	208.768

## **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 2023 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 2023 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 **adeguatezza** 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 e ha identificato il PPR, in maniera conforme alle normative. I compensi deliberati per Amministratori e Sindaci risultano coerenti con le disposizioni vigenti in materia, nonché determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari. La struttura della remunerazione del Personale dipendente risulta allineata alle disposizioni di Gruppo, nel rispetto della disciplina delle politiche di remunerazione e incentivazione approvata dall'Assemblea dei Soci. L'Organo di supervisione strategica ha compiuto l'analisi della neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere. La Banca ha predisposto e pubblicato l'informativa al pubblico, così come previsto dalla normativa di riferimento.

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