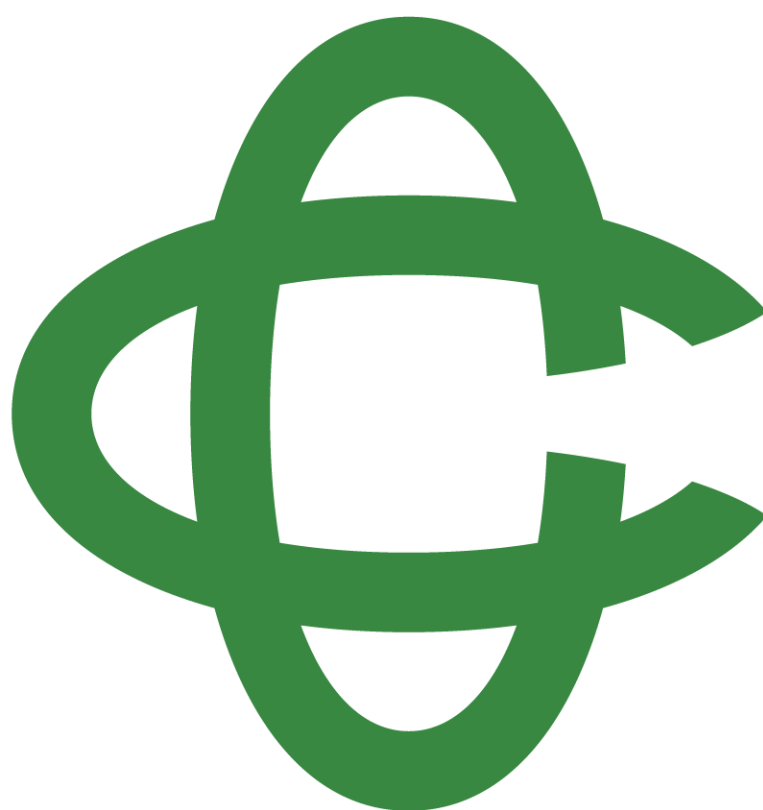


Politiche di Remunerazione e Incentivazione
BCC Risparmio & Previdenza
2023



INDICE

PREMESSA	4
POLITICHE RETRIBUTIVE 2023	6
1 Il quadro normativo di riferimento	6
2 Obiettivi delle politiche e principi generali	9
2.1 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere	10
2.2 Sostenibilità nelle politiche di remunerazione	13
3 Governance delle politiche retributive	16
3.1 Assemblea dei Soci	16
3.2 Consiglio di Amministrazione	16
3.3 Comitato Remunerazioni	17
3.4 Comitato Rischi	19
3.5 Funzioni Aziendali di Controllo	20
3.6 Altre funzioni aziendali coinvolte	21
4 Identificazione del personale più rilevante	23
4.1 Governance del processo di identificazione del Personale più rilevante	23
4.2 Modalità di valutazione	24
4.3 Esiti processo di individuazione	25
5 Sistema di remunerazione degli organi aziendali	27
5.1 Consiglio di Amministrazione	27
5.2 Collegio Sindacale	28
5.3 Compensi degli Organi Aziendali	29
6 Sistema di remunerazione del personale dipendente	30
6.1 Struttura della remunerazione	30
6.1.1 Componente fissa della remunerazione	31
6.1.2 Componenti variabili della remunerazione	32
6.1.3 Welfare aziendale	32
6.2 Rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione	33
6.3 Remunerazione variabile incentivante di breve termine	33
6.3.1 Definizione del Bonus Pool	38
6.3.2 Condizioni di accesso	39

6.3.3	Remunerazione variabile incentivante per il personale più rilevante (MRTs)	44
6.3.4	Remunerazione variabile incentivante per il personale delle FAC ...	47
6.4	La remunerazione variabile incentivante a lungo termine (“LTI”)	48
6.5	Altre forme di remunerazione variabile	49
6.5.1	Disposizioni di carattere generale applicabili alle altre forme di remunerazione variabile	49
6.6	I compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/ cessazione dalla carica (golden parachute)	52
6.6.1	Disposizioni di carattere generale applicabili ai compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro / cessazione dalla carica (golden parachute)	52
6.7	Premio di risultato/ Valore di Produttività Aziendale ex Art 48 CCNL e altri importi derivanti da accordi collettivi con le Organizzazioni dei Lavoratori	56
7	Sistema di remunerazione per particolari categorie di soggetti	57
8	Malus e Claw Back	58
9	Strategie di copertura personali	60
10	SEZIONE I ALLEGATI	61
A.	Compensi organi aziendali BCC Risparmio & Previdenza SGR S.p.A.	61
B.	Processo per l’individuazione degli strumenti finanziari da assegnare al Personale più rilevante (MRTs) della SGR come parte della remunerazione variabile incentivante	62
11	RESOCONTO APPLICAZIONE POLITICHE 2022	66

PREMESSA

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione e incentivazione della BCC Risparmio & Previdenza S.G.R. S.p.A. (nel prosieguo, la “SGR” o la “Società”), società di gestione del risparmio istituita ai sensi dell’art. 34 D.lgs. 58/1998 (“TUF”) appartenente al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (di seguito anche il “Gruppo”). Le presenti Politiche sono redatte ai sensi di quanto previsto dal vigente Regolamento della Banca d’Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 5 dicembre 2019¹ e successive modifiche (di seguito anche il “Regolamento di Banca d’Italia”).

Inoltre, le politiche di remunerazione e incentivazione (di seguito anche le “Politiche”) sono state redatte nel rispetto delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo, definite dalla Capogruppo Iccrea Banca² tenendo in considerazione il carattere cooperativo del Gruppo e con l’obiettivo di perseguire un’applicazione unitaria della normativa di riferimento, in coerenza con il principio di proporzionalità, oltreché di assicurare il rispetto dei requisiti minimi applicabili. Al riguardo si precisa che la Capogruppo ha deciso di non avvalersi della possibilità di deroga prevista dal paragrafo 8.1 della Circolare n. 285/2013, secondo cui la Capogruppo può non applicare le Disposizioni al personale della SGR, se questo - sebbene rilevante per il Gruppo - svolga attività esclusivamente per la SGR, in un’ottica di equità complessiva e omogeneizzazione all’interno del Gruppo e in considerazione dell’assenza di MRT di Gruppo identificati tra il personale della SGR.

Nel documento vengono illustrati la governance delle politiche retributive della SGR, dettagliando ruoli e presidi inerenti all’assunzione delle relative determinazioni, il processo di definizione e gli esiti del perimetro del Personale più rilevante destinatario delle regole di dettaglio, le strutture e le regole di attribuzione della remunerazione adottate dalla Società.

Il documento, infine, fornisce una informativa dettagliata in relazione all’applicazione delle Politiche per l’esercizio 2022. Si precisa che, ai sensi del Regolamento di Banca d’Italia, la SGR rientra nella nozione di gestore “significativo”, in quanto il patrimonio netto gestito è superiore a € 5 miliardi, con

¹ In particolare, Parte 4, Titolo III – Requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e Allegato 2 – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori.

² La Capogruppo è chiamata a redigere le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo ai sensi di quanto previsto dalle “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”, dalle “Disposizioni in materia di Gruppi Bancari Cooperativi” nonché dal Contratto di Coesione stipulato tra Iccrea Banca e le Banche Affiliate e dal Regolamento del Gruppo Iccrea.

la conseguenza che trovano applicazione integralmente le disposizioni di cui al citato Regolamento.

Le regole di cui al presente documento si applicano a tutto il personale della SGR, ad esclusione delle regole di maggior dettaglio che si applicano al solo Personale più rilevante, come precisato nei relativi paragrafi.

Le Politiche sono approvate dall'Assemblea ordinaria della Società su proposta del Consiglio di Amministrazione, previa valutazione della Funzione di Compliance e del Comitato Remunerazioni istituito presso la Capogruppo.

POLITICHE RETRIBUTIVE 2023

1 Il quadro normativo di riferimento

Le remunerazioni e i sistemi di incentivazione negli ultimi anni sono stati trattati con crescente attenzione sia dagli organismi internazionali³ che dai regolatori nazionali. In particolare, a partire dal 2008, le Autorità competenti hanno mostrato una sempre maggiore sensibilità alle remunerazioni del personale, con particolare riferimento alla componente variabile del Personale più rilevante, al fine di garantire coerenza tra l'assetto retributivo e i livelli di patrimonializzazione, di liquidità, i profili di rischio e gli obiettivi di medio/lungo periodo delle società.

Ciò ha comportato, nel tempo, una serie di interventi normativi, tra i quali si segnalano:

- Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF (5 dicembre 2019 come modificato il 23 dicembre 2022).
- Banca d'Italia, Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di cui al Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (37° aggiornamento del 24 novembre 2021).
- Banca d'Italia, Disposizioni in materia di Governo Societario di cui al Capitolo 1, Titolo IV Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (35° aggiornamento del 30 giugno 2021).
- Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di

³ *Financial Stability Board, European Banking Authority, Commissione Europea, Parlamento Europeo, European Security and Markets Authority.*

quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva⁴.

- Banca d'Italia, Provvedimento di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", modificato da Banca d'Italia nel marzo 2019, in attuazione degli "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio", pubblicate dall'EBA nel 2016 sulle modalità di predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e sui loro contenuti. In particolare, le Disposizioni richiedono di identificare i soggetti rilevanti, nonché ruolo e funzione ricoperti, evidenziando le risorse con ruoli manageriali (sez. XI, par 2-quater).
- Regolamento Delegato UE 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell'attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva.
- Orientamenti EBA/2021/04 per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE.
- Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (c.d. CRR – Regolamento 2013/575 UE e successive modifiche), che all'articolo 450 presenta disposizioni riguardanti gli obblighi di informativa in materia di politiche di remunerazione e le relative norme tecniche di attuazione pubblicate dall'EBA il 24 giugno 2020.
- Regolamento Intermediari adottato con Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 e successive modifiche ed integrazioni.
- Linee guida ESMA n. 2013/232 – luglio 2013 – in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA.
- Linee guida ESMA n. 2016/411 di marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD (Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD).

⁴ A tale proposito, si segnala che tale Regolamento Delegato recepisce i Regulatory Technical Standard pubblicati dall'European Banking Authority (EBA) il 18 giugno 2020.

- Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.
- La "Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa" pubblicata dall'ECB a novembre 2020.
- Report EBA del giugno 2021 sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi, che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale.

2 Obiettivi delle politiche e principi generali

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della Società, in coerenza con le Politiche del Gruppo, si propongono di garantire il migliore allineamento tra gli interessi degli azionisti, del management della Società e di tutti gli stakeholders, mediante la corretta correlazione tra risultati conseguiti e sostenibilità.

Le Politiche rappresentano infatti una importante leva gestionale nei confronti degli amministratori, del management e di tutti coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, favorendo il governo della Società, la competitività, l'attrattività e il mantenimento di professionalità adeguate alle esigenze della stessa.

È inoltre scopo delle politiche retributive della Società garantire un'adeguata remunerazione a fronte di una performance durevole, che permetta, al contempo, di valorizzare il personale, riconoscere il contributo individuale al raggiungimento dei risultati e disincentivare condotte non improntate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di rispetto delle norme o che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative.

Le Politiche definiscono le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione della Società con l'obiettivo di favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione.

In particolare, le Politiche, coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo, sono definite con l'obiettivo di:

- favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo finanziari e non finanziari (inclusi quelli di sostenibilità), in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione;
- 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;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela e assicurare la riduzione di possibili conflitti di interesse;
- garantire il costante equilibrio tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;

- garantire l'adozione di meccanismi di correzione al rischio ex ante ed ex post (malus e claw back) anche al fine di penalizzare eventuali comportamenti scorretti o fraudolenti da parte del personale nei confronti della clientela, della Società e/o del Gruppo;
- prevedere, soprattutto per il personale della rete commerciale interna ed esterna, obiettivi sia di natura quantitativa che qualitativa al fine di garantire la correttezza nelle relazioni con la clientela, il contenimento dei rischi legali e reputazionali nonché la tutela e fidelizzazione della clientela;
- garantire la neutralità rispetto al genere del personale e, pertanto, assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento;
- integrare gli indicatori atti a gestire i rischi di sostenibilità descrivendo le modalità attraverso cui ciò avviene.

Le Politiche del Gruppo sono state declinate dalla Società tenendo in considerazione i propri profili dimensionali e di complessità operativa nonché il modello giuridico e di business e i conseguenti livelli di rischio a cui può essere esposta.

2.1 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

La tematica della parità di genere nel mondo bancario sta assumendo sempre maggiore rilevanza e sono sempre più numerosi gli interventi normativi che mirano a garantire pari opportunità e equità di trattamento (anche retributivo). L'attenzione normativa dell'ultimo periodo si è concentrata su due aspetti in particolare – di seguito riportati:

- **neutralità di genere delle politiche di remunerazione** – in quest'ambito il cardine regolamentare è rappresentato dalla Direttiva CRD V, che ha trovato sviluppo nelle linee guida EBA e nel 37° aggiornamento della Circolare n. 285 in materia di Politiche di Remunerazione;
- **rappresentatività di genere negli organi di amministrazione e controllo** – in quest'ambito assume particolare rilevanza il 35° aggiornamento della Circolare n. 285 in materia di Governo Societario.

A tutti i dipendenti sono garantite le stesse opportunità senza discriminazione nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione attraverso la valorizzazione della diversità e dell'inclusione in linea

con le prescrizioni di legge, dello Statuto dei Lavoratori, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e di specifici accordi⁵.

Il Gruppo persegue la realizzazione di alcuni principi che ritiene cardine: la crescita e lo sviluppo del personale, nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità; il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze dei propri dipendenti; la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale; la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

Il Gruppo si è dotato di un sistema retributivo volto ad attrarre, motivare e valorizzare le persone secondo principi di equità, trasparenza e correttezza. Nello specifico, lo stesso si impegna a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit, a prescindere da elementi di diversità quali genere, orientamento sessuale, età, abilità, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali o sociali.

È previsto un pacchetto bilanciato di componenti fisse e variabili, monetarie e non monetarie per la cui definizione il Gruppo ricorre – soprattutto per le posizioni di vertice – anche ad analisi di benchmark in materia retributiva condotti da Società di Consulenza specializzate, volte raccogliere le prassi di mercato. Tali analisi di benchmark sono condotte con una metodologia strutturata che consente di comparare posizioni assimilabili nell'ambito di differenti realtà e che quindi, per sua natura, sono neutrali rispetto al genere⁶.

Nel rispetto di quanto disciplinato dalle Disposizioni di Vigilanza di settore, con particolare riguardo alle prassi di remunerazione ed incentivazione, nell'ambito del documento annuale di Politiche di Remunerazione la Società formalizza i principi e le misure adottate per assicurare la neutralità di genere.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto del Comitato Remunerazioni, ove istituito, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.

⁵ Dichiarazione congiunta per la parità di genere e contro le discriminazioni, le molestie e le violenze sui luoghi di lavoro del 24/11/2020 stipulata tra Federcasse e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali del Credito Cooperativo.

⁶ La Capogruppo adotta un sistema di pesatura delle posizioni aziendali (job evaluation) finalizzato alla definizione di una strategia retributiva più evoluta basata su programmi di Reward in linea con il mercato. Tale sistema – tra l'altro – consente di individuare le posizioni uguali o di pari valore e – su quella base – definire politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere e poterne valutare appieno l'efficacia.

In questo ambito, viene identificato il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti.

Ove emergano differenze rilevanti, sono documentati i motivi del divario retributivo di genere e adottate le opportune azioni correttive, salvo che si possa dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

Tutto ciò premesso la Capogruppo, nell'ambito della Politica di Gruppo in materia di Diversità e Inclusione ha definito specifici set di indicatori, al fine di consentire la misurazione, il monitoraggio e la comunicazione della situazione di partenza, i progressi e i risultati raggiunti, a sostegno del cambiamento culturale in tema di Diversità e Inclusione nonché di neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.

Tali indicatori, monitorati a livello individuale almeno annualmente, potranno essere aggiornati e integrati nel tempo in funzione di evoluzioni normative e regolamentari e/o di eventuali esigenze di carattere gestionale, nonché in coerenza con il processo di aggiornamento del Piano ESG.

Per gli indicatori che sono a valere sul Gruppo, la Capogruppo conduce il processo di misurazione al fine di predisporre una reportistica di sintesi consolidata da sottoporre per informativa al Consiglio di Amministrazione e anche a supporto e in conformità alle richieste regolamentari.

Il Gruppo a ulteriore presidio ha promosso alcune iniziative a adesione volontaria e programmi di particolare rilevanza, tra cui:

- la presenza di un Codice Etico che salvaguarda reciproco rispetto, equo trattamento e meritocrazia, il contrasto di ogni forma di favoritismo, nepotismo o discriminazione;
- la valorizzazione della tematica della parità di genere all'interno del Piano di Sostenibilità;
- la sottoscrizione della Carta "Donne in banca" promossa dall'Associazione Bancaria Italiana;
- l'adesione a iDEE – Associazione delle donne del Credito Cooperativo e, in ottica di complementarietà, a "Valore D per promuovere il confronto

interaziendale e cercare riferimenti anche al di fuori del mondo del credito cooperativo;

- l'organizzazione di eventi, al fine di favorire il confronto sui temi della diversità, dell'integrazione e del rispetto come valori del Gruppo.

Infine, l'azione legislativa si è focalizzata con numerosi interventi normativi volti a riconoscere l'equiparazione dei diritti e la centralità delle tematiche relative al superamento della disparità di genere, ribadita nella missione n. 5 del PNRR «Coesione ed Inclusione» che prevede la realizzazione di un sistema nazionale per la certificazione della parità di genere, finalizzato ad accompagnare e incentivare tutte le imprese nell'adozione di policy adeguate a ridurre il divario di genere.

Il Decreto del 29 aprile 2022 conferma l'importanza del "Sistema di certificazione della parità di genere" all'interno del PNRR e recepisce la norma UNI/PdR 125:2022 quale standard di riferimento per la verifica dei parametri minimi cui le imprese devono conformarsi per ottenere la certificazione.

Nel contesto delle attività coordinate dalla Capogruppo BCC Risparmio e Previdenza potrà avviare un percorso funzionale all'ottenimento della certificazione sulla parità di genere. Obiettivo del percorso di certificazione è di attestare l'efficacia delle politiche e delle misure organizzative messe in atto per ridurre il divario di genere e per colmare i gap eventualmente esistenti, nonché per incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere all'interno dell'Organizzazione per produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo, anche attraverso l'attività di monitoraggio di indicatori sia qualitativi sia quantitativi.

2.2 Sostenibilità nelle politiche di remunerazione

Con l'entrata in vigore del Regolamento UE 2019/2088 in materia di trasparenza circa la sostenibilità nel settore dei servizi finanziari – con specifico riferimento al tema della remunerazione – è richiesto di dare disclosure nelle Politiche della integrazione dei rischi di sostenibilità.

Per il Gruppo nel complesso si può parlare di un'attività imprenditoriale a responsabilità sociale, non soltanto finanziaria, in cui il principio della sostenibilità è insito e condiviso nei valori su cui si fonda la strategia di impresa:

- la centralità della persona, con investimento sul capitale umano – costituito dai soci, dai clienti e dai collaboratori – per valorizzarlo stabilmente;

- l'impegno al fine di creare valore economico, sociale e culturale a beneficio dei soci e della comunità locale;
- la promozione della partecipazione degli operatori locali alla vita economica, privilegiando le famiglie e le piccole imprese; promuovendo l'accesso al credito e contribuendo alla parificazione delle opportunità;
- il conseguimento di un equo risultato, e non la distribuzione del profitto: il risultato utile della gestione è strumento per perpetuare la promozione del benessere dei soci e del territorio di riferimento, oltre che misura dell'efficienza organizzativa e condizione indispensabile per l'autofinanziamento;
- l'impegno verso la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali.

Il modello di gestione integrata della sostenibilità del Gruppo – volto alla creazione di valore durevole nel tempo per i propri stakeholders – prevede un impegno responsabile e continuativo nei confronti dei temi ambientali, sociali e di buon governo (c.d. “fattori ESG). A tal riguardo, il Gruppo ha attuato importanti interventi sul fronte della Governance della sostenibilità, intervenendo sia a livello di Board che a livello di Management.

In tale ambito, l'azione del Consiglio di Amministrazione è stata rafforzata introducendo – a livello di Capogruppo – un Comitato ESG endo-consiliare, con funzione propositiva e consultiva sui temi afferenti alla finanza sostenibile⁷. Esso opera, per le materie di competenza, in stretto raccordo con il Comitato Rischi e con il Comitato Remunerazioni.

Inoltre, a livello manageriale, oltre alla definizione di specifici ruoli lungo le tre linee di difesa, la funzione Sostenibilità costituita a livello centrale promuove il processo di integrazione dei fattori ESG all'interno dei processi aziendali, coordinando la definizione delle strategie ESG, i progetti in corso ai fini dell'adeguamento al nuovo plesso normativo e il sustainability reporting.

La SGR, concordemente con le linee guida di gruppo, ha nominato un proprio ESG Ambassador, figura organizzativa dedicata alla gestione delle tematiche ESG nelle singole entità del Gruppo in stretto coordinamento con il presidio centrale, e prevede la possibilità di delegare un amministratore alle tematiche di

⁷ Inoltre, con delibera del 28/03, il CDA della SGR ha attribuito deleghe in materia ESG al Vice Direttore Generale.

sostenibilità come previsto dal proprio “Piano di Azione” inviato a fine del mese di marzo del corrente anno a Banca d’Italia.

È stata, inoltre, definita a livello di Gruppo una Politica di Sostenibilità che declina l’assetto complessivo di governance, gestione, controllo e disclosure e definisce i principi e linee guida utili a garantire una gestione solida, efficace e completa del modello di sostenibilità del Gruppo. In tale ambito è stata aggiornata la Politica di sostenibilità in materia di investimenti (parte integrante del framework normativo interno in materia di sostenibilità) che declina l’impegno del Gruppo sull’integrazione dei fattori ambientali, sociali e di governance nei processi decisionali afferenti alla prestazione dei servizi di investimento e nelle consulenze in materia di investimenti o di assicurazioni ed aggiornata la Politica in materia di reporting ESG, anch’essa parte integrante del framework normativo interno in materia di sostenibilità.

A valere di ciò e, in particolare, per quanto attiene alle strategie aziendali, annualmente e con orizzonte triennale, vengono definite le iniziative strategiche in ambito ESG a valere del Piano di Sostenibilità del Gruppo, che sono conseguentemente oggetto di monitoraggio e rendicontazione, anche sulla base di specifici key performance indicators. Il processo di pianificazione di iniziative strategiche sul fronte ESG prevede il coinvolgimento attivo delle Società del Gruppo attraverso la definizione – in coerenza con le linee strategiche definite a livello centrale e sotto il coordinamento della Capogruppo – di un piano di sostenibilità a livello individuale.

In ambito ESG la SGR ha caratterizzato sempre di più il proprio catalogo con soluzioni di investimento “sostenibili”; in tutte le linee di business (Gestioni Patrimoniali, Fondi italiani, Fondo Pensione Aperto, fondi esteri di terzi) compaiono, infatti, opzioni d’investimento ESG.

BCC R&P ha inoltre, nel suo ruolo di “investment Center” del gruppo, implementato un proprio modello di valutazione del grado di “sostenibilità” dei prodotti finanziari che le BCC utilizzano in ambito di consulenza in materia d’investimenti a favore dei propri soci e clienti al fine di rispondere adeguatamente alle “preferenze di sostenibilità” che gli investitori esprimono.

BCC R&P, in coerenza con le politiche di incentivazione del Gruppo, ha inserito negli ultimi anni obiettivi in ambito ESG che costituiscono una componente di remunerazione variabile (MBO).

3 Governance delle politiche retributive

Nel presente paragrafo viene descritta la governance delle Politiche di remunerazione e incentivazione all'interno della Società. In particolare, vengono rappresentate le principali responsabilità in capo ai diversi organi e funzioni aziendali in relazione alla definizione, revisione e monitoraggio delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

Gli organi e le funzioni aziendali coinvolte nella governance delle politiche retributive operano nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo.

3.1 Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci stabilisce i compensi spettanti agli organi nominati dalla stessa e approva le Politiche di remunerazione e incentivazione della Società, nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo.

Delibera, inoltre, in merito agli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Approva, infine, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

3.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella sua funzione di supervisione strategica:

- riesamina e propone all'Assemblea, con periodicità almeno annuale, le Politiche di remunerazione ed incentivazione della Società ed è responsabile della loro corretta attuazione;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per determinate categorie di soggetti in conformità con quanto previsto dalla normativa esterna, dal sistema delle deleghe vigenti e dalle linee guida della Capogruppo;

- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni e siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, la responsabilità finale in ordine al processo di identificazione degli MRTs a livello individuale e alle rispettive politiche. In particolare, nel rispetto delle linee guida fornite dalla Capogruppo, è responsabile dell'adeguatezza del processo di identificazione, della sua corretta attuazione e della formalizzazione dei relativi esiti; approva, inoltre, gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del Personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione, infine, garantisce che la politica retributiva sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

3.3 Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni della Capogruppo è titolare di funzioni consultive e propositive in materia di politiche di remunerazione e incentivazione anche nei confronti del Consiglio di Amministrazione della SGR. In particolare:

- valuta la proposta formulata dalle funzioni aziendali competenti in merito al processo di identificazione del personale più rilevante (Material Risk Takers - MRTs) per il Gruppo e a livello individuale per le singole entità del Gruppo ed esprime un parere al Consiglio di Amministrazione⁸;
- valuta la proposta formulata dalle funzioni aziendali competenti in merito agli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante a livello consolidato per il Gruppo e, a livello individuale, per la Capogruppo e per le

⁸ Relativamente alla SGR il personale rilevante è rilevato secondo le indicazioni inserite all'interno dell'Allegato II, par. 3 "Identificazione del "personale più rilevante" del Provvedimento di Banca d'Italia del 5 dicembre 2019.

Società del Perimetro Diretto ivi comprese le eventuali esclusioni ed esprime un parere, di concerto con il Comitato Rischi, al Consiglio di Amministrazione;

- valuta la proposta formulata dalle funzioni aziendali competenti in merito alla Politica di remunerazione ed incentivazione del Gruppo con particolare riferimento ai criteri per la definizione dei compensi destinati al personale più rilevante per il Gruppo ed esprime un parere al Consiglio di Amministrazione;
- assicura che la Politica di remunerazione ed incentivazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale anche attraverso la intranet della Capogruppo;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla determinazione del compenso da riconoscere agli Amministratori e ai Sindaci per la successiva sottoposizione all'Assemblea della Capogruppo e ai componenti degli organi aziendali delle Società del Perimetro Diretto per la successiva delibera da parte dei competenti organi di tali Società;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla determinazione del compenso spettante agli Amministratori investiti di particolari incarichi e al trattamento economico (e successive modifiche) del Direttore Generale della Capogruppo;
- valuta le proposte formulate dalle funzioni aziendali competenti circa la coerenza degli obiettivi di performance assegnati con le strategie aziendali e con la politica di rischio, il raggiungimento degli stessi nonché la distribuzione del relativo bonus pool;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di remunerazione ed incentivazione monitorando, in particolare, le informazioni aggregate relative ai sistemi di remunerazione e incentivazione del personale più rilevante per il Gruppo. In tale ambito, inoltre, riceve e analizza la reportistica di sintesi prodotta dalle funzioni aziendali competenti in merito ai provvedimenti strutturali e variabili adottati nei confronti del personale di Capogruppo e delle Società del Perimetro Diretto nonché ad ogni altra iniziativa rilevante;
- fornisce con cadenza annuale adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea dei soci;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Comitato Rischi e con il Collegio Sindacale;

- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione ed in particolare con il Comitato Rischi, incaricato di verificare che gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione siano coerenti con il RAF/RAS ovvero tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità;
- nell'ambito del riesame periodico, supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere verificando il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.

Con riferimento alla Società di Gestione del Risparmio (SGR) appartenente al Gruppo, il Comitato, inoltre:

- valuta con particolare attenzione i meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e degli Organismi di Investimento Collettivo in Valori Mobiliari (OICVM), dei Fondi di Investimento Alternativi (FIA) che gestisce e degli investitori;
- riesamina formalmente, con il supporto dei Consiglieri Indipendenti e del Consigliere Delegato ai Controlli della SGR, una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, e sottoporlo anche a test retrospettivi;
- riesamina la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che il Consiglio di Amministrazione può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno.

3.4 Comitato Rischi

Il Comitato Rischi della Capogruppo, ferme restando le competenze del Comitato Remunerazioni, con il quale deve essere assicurato un adeguato coordinamento, in materia di politiche retributive e sistema incentivante:

- accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo siano coerenti con i profili di rischio individuati nel RAF/RAS e con i livelli e le strategie della Banca in materia di requisiti di capitale, di liquidità ed obiettivi di redditività;

- propone il trattamento economico⁹ (e successive modifiche) da riconoscere ai Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo e, con riferimento a tali soggetti, esprime un parere, coerentemente con le politiche aziendali, in merito agli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione nonché in merito all'eventuale riconoscimento di ulteriori forme di remunerazione variabile¹⁰;
- esprime un parere in merito al processo di identificazione del personale più rilevante (Material Risk Takers - MRTs) a livello consolidato per il Gruppo e, a livello individuale, per la Capogruppo e per le Società del Perimetro Diretto, ed in merito ai relativi esiti, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- supporta, su richiesta, il Comitato Remunerazioni nello svolgimento delle attività di sua competenza attinenti alle Politiche di remunerazione e incentivazione della Società di Gestione del Risparmio (SGR) appartenente al Gruppo.

3.5 Funzioni Aziendali di Controllo

Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse.

La Funzione **Risk Management**, in stretto raccordo con la competente UO di Capogruppo cui riporta funzionalmente, concorre, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane e di Amministrazione & BackOffice, al processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, attraverso la realizzazione e manutenzione dei criteri, delle modalità e degli indicatori relativi al sistema premiante ed incentivante¹¹, assicurando la coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Tale Funzione, inoltre, supporta la Funzione Risorse Umane nell'identificazione del Personale

⁹ Con il termine "trattamento economico" si fa riferimento alla componente fissa della remunerazione, nonché al relativo pay-mix (inteso come il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione).

¹⁰ Tra le altre forme di remunerazione variabile rientrano i patti di non concorrenza, i retention bonus, i golden parachute, gli accordi transattivi e le conciliazioni.

¹¹ Anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante/ex post) e il supporto nella definizione del paniere di fondi previsto per il riconoscimento della remunerazione variabile.

più rilevante a livello individuale. Si esprime, infine, sulla corretta attivazione degli indicatori di rischio utilizzati come Condizioni di Accesso (cfr. Paragrafo 6.3.2).

La Funzione **Compliance** verifica ex ante che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la normativa vigente esprimendo apposito parere formalizzato¹².

La Funzione **Internal Audit** verifica ex post, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa di riferimento, rappresentando le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie agli organi competenti per la successiva comunicazione all'Assemblea. La Funzione Internal Audit, inoltre, predispone la relazione sul processo di individuazione del Personale più rilevante e sui suoi risultati, anche in relazione alle eventuali esclusioni richieste, da trasmettere all'Autorità di Vigilanza per l'esclusione del personale dal novero dei MRTs.

3.6 Altre funzioni aziendali coinvolte

La Funzione **Risorse Umane** della Capogruppo coordina annualmente il processo di redazione delle Politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo. In particolare:

- definisce le linee guida afferenti alle Politiche a livello di Gruppo in conformità a principi di equità interna/esterna e a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza;
- elabora il documento sulle Politiche di remunerazione e incentivazione da sottoporre all'approvazione degli organi competenti;
- assicura l'adozione di Politiche omogenee nell'ambito del Gruppo in conformità alle linee guida stabilite;
- coordina il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello individuale per la SGR e del Personale più rilevante a livello consolidato per il Gruppo;

¹² Nell'ambito del compito della Funzione di Compliance di verificare che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili, la Funzione Risorse Umane fornisce il proprio supporto assicurando tra l'altro la coerenza tra le Politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione.

- verifica periodicamente l'eventuale divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo e promuove le eventuali azioni correttive.

La Funzione **Pianificazione Strategica** supporta la Funzione Risorse Umane nella definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione per gli ambiti di propria competenza. In particolare, in collaborazione con la Funzione Risk Management, e di Amministrazione & BackOffice della SGR contribuisce all'individuazione degli obiettivi di performance della Società, nonché degli obiettivi individuali in coerenza con quanto definito dal Piano Strategico.

La Funzione **Adempimenti Societari e Corporate Governance e la Funzione Amministrazione e Bilancio e General Counsel Affari Societari** della Capogruppo forniscono le informazioni necessarie alla Funzione Risorse Umane per l'elaborazione dell'informativa sui compensi corrisposti ai membri degli Organi Sociali (tabelle compensi e informativa ex post).

La Funzione **Amministrazione & BackOffice** della SGR fornisce supporto per l'identificazione dei dati Societari necessari alla corretta valorizzazione del cancello di pertinenza della SGR, alla valutazione della coerenza economica delle Politiche di remunerazione e incentivazione e alla valutazione degli obiettivi di performance della Società.

4 Identificazione del personale più rilevante

In conformità con quanto previsto dal Regolamento di Banca d'Italia, occorre procedere, con cadenza almeno annuale, all'identificazione del Personale più rilevante, inteso come le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o degli OICVM gestiti.

Per l'identificazione del Personale Più Rilevante a livello individuale occorre applicare i criteri qualitativi e quantitativi definiti dal Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 5 dicembre 2019 come modificato il 23 dicembre 2022, Allegato 2, paragrafo 3.

Per quanto concerne il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, la Capogruppo provvede ad effettuare il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello consolidato per il Gruppo (applicando i criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 3 lettere a), b) e c) della direttiva CRD V (e ripresi nel 37° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285 – Sezione 1, Paragrafo 6) e i criteri qualitativi e quantitativi previsti specificatamente dal Regolamento delegato (UE) del 09 giugno 2021, n. 923 (Regulatory Technical Standards on the criteria to identify all categories of staff whose professional activities have a material impact on the institutions' risk profile).”).

La Società partecipa attivamente al processo di identificazione del Personale più rilevante a livello consolidato per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie.

Ai fini di tale processo, il Direttore Generale della Società è stato identificato tra il Personale più rilevante per il Gruppo, risultando così destinatario anche delle regole di politica retributiva più stringenti definite dalla Capogruppo per tale categoria di soggetti.

Le principali informazioni relative al processo di identificazione formano parte integrante delle Politiche di remunerazione e incentivazione, stabilendo in particolare i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del Personale più rilevante, nonché il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

4.1 Governance del processo di identificazione del Personale più rilevante

Il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello individuale e per il Gruppo viene coordinato dalla Funzione Risorse Umane di Capogruppo

coadiuvata dalla funzione Risk Management per l'adeguamento, di norma annuale, della metodologia di identificazione e per la predisposizione della proposta per la Società.

Le altre funzioni aziendali competenti (tra cui Compliance, Organizzazione, Adempimenti Societari e Corporate Governance) collaborano per quanto di competenza.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto del Comitato Remunerazioni e del Comitato Rischi della Capogruppo, approva la metodologia di identificazione, il perimetro, eventuali deroghe e modifiche. In particolare, al Consiglio di Amministrazione è sottoposta specifica documentazione che riporta i ruoli identificati, al fine di valutarne le relative responsabilità e gli elenchi nominativi dei soggetti titolari dei medesimi incarichi e ruoli.

Il Consiglio di Amministrazione della Società approva il processo di identificazione del proprio Personale più rilevante e i relativi esiti nell'ambito dell'approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione da sottoporre all'Assemblea dei Soci.

4.2 Modalità di valutazione

Nel rispetto di quanto sopra indicato, i criteri adottati per l'identificazione del Personale più rilevante della Società con un impatto sostanziale sul profilo di rischio attuale e prospettico sono:

- qualitativi, legati al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale secondo i criteri espressi nel par. 3 del Regolamento di Banca d'Italia, punti i), ii), iii) e iv);
- quantitativi sulla base della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio precedente secondo i criteri espressi nel par. 3 del Regolamento di Banca d'Italia, punto v).

L'analisi viene svolta seguendo un approccio caratterizzato dalla valutazione di alcuni driver (tra cui: posizione organizzativa, poteri delegati e responsabilità conferita alla funzione di appartenenza), per determinare le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società. Tenuto conto dei criteri del Regolamento di Banca d'Italia e dei suddetti driver, gli ambiti di valutazione sono principalmente riconducibili ad aspetti di tipo organizzativo, di rischio e retributivo.

L'appartenenza alla categoria del Personale più rilevante determina l'assoggettamento delle posizioni alle regole di maggior dettaglio definite dalla

specifica regolamentazione in materia di remunerazione variabile (cfr. Paragrafo 6.3.3).

Al riguardo si precisa che la Capogruppo ha deciso di non avvalersi della possibilità di deroga prevista dal paragrafo 8.1 della Circolare n. 285/2013, secondo cui la Capogruppo può non applicare le Disposizioni al personale della SGR, se questo - sebbene rilevante per il Gruppo - svolga attività esclusivamente per la SGR, in un'ottica di equità complessiva e omogeneizzazione all'interno del Gruppo e in considerazione del fatto che l'unico MRT di Gruppo identificato tra il personale della SGR non opera esclusivamente per la SGR.

4.3 Esiti processo di individuazione

Gli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati; sono sottoposti - previo passaggio nei comitati endoconsiliari – al Consiglio di Amministrazione.

Ai fini dell'Identificazione del Personale Più Rilevante del Personale Rilevante 2023, viene considerato il personale, la struttura organizzativa e le deleghe al 01 aprile 2023¹³.

In particolare, al Consiglio di Amministrazione viene presentato un documento che illustra i ruoli identificati a fronte di ciascun criterio preso in esame in base al citato Regolamento di Banca d'Italia e i nominativi dei soggetti titolari dei medesimi ruoli.

Gli esiti del processo, sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione evidenziano, inoltre, il numero del personale identificato come più rilevante, il numero dei soggetti identificati per la prima volta e il confronto con gli esiti del processo condotto l'esercizio precedente.

Il processo condotto nel 2023 ha portato all'individuazione di 22 soggetti (confermando il numero di 22 soggetti identificati nel 2022). I soggetti rientranti nel presente perimetro possono essere suddivisi come segue:

Cluster	BCC R&P
Membri del CdA	8 ¹⁴
Altro Personale più Rilevante	10

¹³ Al 27 aprile 2023 sono stati nominati 2 ulteriori Consiglieri, facendo passare il numero complessivo di membri del CdA da 7 a 9

¹⁴ In tale cluster vengono inclusi i 7 membri del Consiglio di Amministrazione della Società nonché il Responsabile di "Fondo Pensione Aperto Aureo".

Funzioni Aziendale di Controllo	4
<i>Totale</i>	22

5 Sistema di remunerazione degli organi aziendali

Il sistema di remunerazione degli Organi Aziendali¹⁵ si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche¹⁶ e si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata.

I compensi¹⁷ sono commisurati all'attività svolta e all'impegno profuso, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo e tenendo conto, altresì, dell'importanza del ruolo ricoperto e delle relative responsabilità¹⁸.

5.1 Consiglio di Amministrazione

I membri del Consiglio di Amministrazione:

- sono destinatari di un compenso fisso e di eventuali benefit stabiliti dall'Assemblea dei Soci¹⁹ nonché del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di remunerazione variabile;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", definite dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione su mandato dell'Assemblea. L'Assemblea può stabilire, inoltre, il riconoscimento di ulteriori polizze assicurative in favore degli Amministratori al verificarsi di circostanze / eventi di natura straordinaria (es. polizza sanitaria a copertura del rischio pandemico).

Gli Amministratori che ricoprono ruoli esecutivi²⁰, inoltre, possono essere destinatari di un ulteriore compenso fisso stabilito dall'Assemblea.

¹⁵ Ai sensi del Regolamento del Gruppo Iccrea si intende l'insieme costituito dal Consiglio di Amministrazione/ Amministratore Unico e dal Collegio Sindacale/Sindaco Unico.

¹⁶ Circolare n.285/2013 - Capitolo Primo, Titolo IV, Parte Prima.

¹⁷ I compensi destinati agli Amministratori/Sindaci sono definiti come importi annui e, in caso di durata dell'incarico inferiore ai 12 mesi, vengono riconosciuti pro quota in base ai mesi di effettiva permanenza nell'incarico.

¹⁸ Si precisa che con riguardo agli emolumenti di competenza dei dipendenti della Capogruppo e delle Società del Perimetro Diretto designati quali amministratori o sindaci sono, di norma, riconosciuti alla società titolare del rapporto di lavoro subordinato.

¹⁹ Il compenso destinato agli Amministratori delle Società del Perimetro Diretto è determinato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo su proposta del Comitato Remunerazioni e viene sottoposto per approvazione all'Assemblea di ciascuna Società.

²⁰ È stata adottata una valutazione estensiva della definizione di esecutività così come presente nello Statuto di Iccrea Banca e nella Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1 sul "Governo Societario". Sono considerati quindi quali amministratori esecutivi: "i) gli amministratori che sono membri del comitato esecutivo, o sono destinatari di deleghe o svolgono, anche di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione

Ai sensi dell'art. 2389 c.c., il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale - stabilisce, nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea, il compenso²¹ degli Amministratori investiti di particolari cariche correlando la remunerazione all'impegno profuso e alla responsabilità attribuite.

Con particolare riferimento alla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione, infine, si precisa che la stessa non può superare in nessun caso la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

5.2 Collegio Sindacale

I membri del Collegio Sindacale:

- sono destinatari di un compenso fisso e di eventuali benefit stabiliti dall'Assemblea dei Soci²² per l'intera durata del loro incarico nonché del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni²³;
- non sono destinatari di remunerazione variabile;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", definite dall'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione su mandato dell'Assemblea. L'Assemblea può stabilire, inoltre, il riconoscimento di ulteriori polizze assicurative in favore dei Sindaci al verificarsi di circostanze / eventi di natura straordinaria (es. polizza sanitaria a copertura del rischio pandemico).

dell'impresa; ii) gli amministratori che rivestono incarichi direttivi nella banca, cioè hanno l'incarico di sovrintendere ad aree determinate della gestione aziendale, assicurando l'assidua presenza in azienda, acquisendo informazioni dalle relative strutture operative, partecipando a comitati manageriali e riferendo all'organo collegiale sull'attività svolta; iii) gli amministratori che rivestono le cariche sub i) o gli incarichi sub ii) in qualsiasi società del gruppo bancario"

²¹ Qualora ritenuto opportuno, il Consiglio di Amministrazione può prevedere, per gli amministratori investiti di particolari cariche, il riconoscimento di gettoni di presenza in alternativa al riconoscimento di un compenso fisso.

²² Il compenso destinato ai Sindaci delle Società del Perimetro Diretto è determinato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo su proposta del Comitato Remunerazioni e viene sottoposto per approvazione all'Assemblea di ciascuna società.

²³ I membri del Collegio Sindacale sono destinatari di una maggiorazione del compenso stabilita dall'Assemblea per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, sia nell'ipotesi in cui l'incarico sia stato conferito al Collegio nella sua interezza che nel caso in cui uno dei sindaci partecipi come membro all'Organismo di Vigilanza.

5.3 Compensi degli Organi Aziendali

In allegato alle presenti Politiche di remunerazione e incentivazione si riportano le tabelle sui compensi degli Organi Aziendali della SGR.

6 Sistema di remunerazione del personale dipendente

Le Politiche di remunerazione e incentivazione per il personale dipendente sono definite, nel rispetto dei principi stabiliti dal Regolamento di Banca d'Italia e dagli indirizzi della Capogruppo, con l'obiettivo di attrarre e mantenere nella Società soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze di ciascuna della stessa.

A tale proposito è stato, adottato un "Sistema di Banding"²⁴ che utilizza la classificazione dei ruoli manageriali quale framework di riferimento per la coerente gestione di tutti i processi collegati alle risorse umane.

In particolare, la metodologia scelta si fonda su alcuni fattori, tra cui competenze tecniche e conoscenze, complessità del processo decisionale, grado di discrezionalità nell'azione amministrativa, sistema di deleghe e impatto sui risultati. Tale metodologia è utilizzata per attribuire a ciascuna posizione un peso organizzativo (trasformato poi in punteggio e grade) con l'obiettivo, tra gli altri, di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, per i diversi cluster individuati.

6.1 Struttura della remunerazione

Per "remunerazione" ai sensi del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF, si intende: *"ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dal gestore al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni dell'OICVM o del FIA gestito – o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi"*.

Si specifica inoltre che secondo la definizione di "remunerazione" ai sensi delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di Banca d'Italia possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali²⁵, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi".

²⁴ Il Sistema di Banding consente un'aggregazione di ruoli considerati analoghi per complessità organizzativa, tipologia di influenza, impatto sui risultati, che pertanto possono essere assimilabili da un punto di vista gestionale.

²⁵ Rientrano pertanto nell'ambito dei cd. "benefici marginali" le speciali erogazioni, di importo contenuto, riconosciute a tutto il personale in occasione di ricorrenze o fatti straordinari. Al riguardo la Funzione Risk Management è interessata per le valutazioni sul piano dell'assunzione e valutazione dei rischi.

Il pacchetto retributivo riservato al personale dipendente è strutturato sulla base delle seguenti componenti:

- la remunerazione fissa e i benefit ricorrenti, di norma associati a tale componente della remunerazione;
- la remunerazione variabile;
- il riconoscimento di beni e servizi in welfare aziendale.

6.1.1 Componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione ha natura stabile e irrevocabile, viene determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali - quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità - che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Società e del Gruppo.

Si considerano quali componenti della remunerazione fissa i seguenti elementi:

- **Retribuzione Annuale Lorda:** comprende quanto previsto dal Contratto Nazionale, dal Contratto Integrativo Aziendale (CIA) e da eventuali 'ad personam'. Al riguardo, si segnala che il Gruppo si è dotato di adeguati sistemi finalizzati a monitorare il proprio posizionamento di mercato in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre banche, avvalendosi anche della collaborazione di primarie società di consulenza;
- **Benefit ricorrenti:** sono forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il personale e/o a compensarlo di eventuali disagi. Tra i benefit attualmente utilizzati possono rientrare anche la concessione dell'alloggio e dell'autovettura nonché ulteriori forme di retribuzioni in natura, in coerenza con la normativa interna tempo per tempo vigente.

Si intendono ricompresi nella remunerazione fissa anche eventuali **trattamenti indennitari** (cd. allowance) strettamente correlati al ruolo ricoperto e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

6.1.2 Componenti variabili della remunerazione

Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance comunque misurata, o da altri parametri, compresi gli eventuali benefici pensionistici discrezionali nonché gli importi pattuiti su base individuale con il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Sono esclusi dalla nozione di remunerazione variabile il pagamento del trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.

In ogni caso, si intende ricompresa nella remunerazione variabile ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Rientrano in tale categoria anche i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione della direttiva 2014/91/UE (c.d. UCITS V) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD).

6.1.3 Welfare aziendale

Possono completare il pacchetto retributivo dei dipendenti i sistemi di welfare aziendale/flexible benefit previsti nell'ambito di quanto definito dalla legislazione fiscale e dalla normativa regolamentare applicabile. Tali sistemi consistono nell'offerta di servizi e strumenti di natura non monetaria (ad es. attività formative, percorsi di studio e istruzione, servizi assistenziali) messi a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie.

Sono utilizzati a questo fine anche i premi di produttività e/o risultato conseguenti a contratti integrativi aziendali destinati al welfare. L'obiettivo è quello di accrescere il benessere individuale e familiare dei dipendenti, permettendo di accedere a prestazioni e servizi personalizzabili in base alle loro specifiche esigenze, aumentare la tutela delle prestazioni del welfare pubblico nonché ottenere un miglioramento del potere di acquisto della retribuzione complessiva, grazie alle agevolazioni fiscali e contributive che la legge riconosce.

Il Gruppo ha adottato specifici strumenti di Welfare dedicati alla popolazione dirigenziale. Il Gruppo si riserva, inoltre, la facoltà di adottare specifici strumenti di Welfare ulteriori dedicati alla popolazione dirigenziale e/o a categorie omogenee di personale.

Le diverse forme di welfare aziendale, ai fini del calcolo del rapporto tra variabile e fisso, seguono la forma originaria dell'istituto retributivo.

6.2 Rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione

La Società, in conformità con quanto previsto dalla normativa di riferimento e dalle Politiche del Gruppo, mantiene un rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione bilanciato, entro il limite massimo di 1:1 per il Personale più rilevante, con l'esclusione delle Funzioni Aziendali di Controllo (FAC)²⁶. Per il Personale più rilevante appartenente alle FAC, infatti, il rapporto tra componente variabile e fissa non può superare il limite di un terzo, in coerenza con quanto previsto dalla normativa di riferimento²⁷.

In ogni caso il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato.

Nella determinazione di tale rapporto sono considerati la remunerazione variabile incentivante di breve termine (Paragrafi 6.3 e 6.4) nonché le altre forme di remunerazione variabile (Paragrafo 6.5 e 6.6) inclusi i pagamenti riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, salvo eventuali deroghe previste dal quadro normativo di riferimento.

6.3 Remunerazione variabile incentivante di breve termine

La Società, in conformità con quanto previsto dalle Politiche di Gruppo, ha adottato sistemi di incentivazione variabile di breve termine al fine di stimolare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento prestabiliti coerenti con i piani strategici aziendali e con la politica di rischio, in una prospettiva di sostenibilità della performance nel medio-lungo periodo.

La remunerazione variabile incentivante di breve termine per i dipendenti della Società è in ogni caso contenuta nel limite dell'1:1 previsto per il personale più rilevante, in conformità con quanto previsto dalle Politiche di Gruppo.

²⁶ Per maggiori dettagli si rinvia a quanto previsto nel Paragrafo 6.3.4.

²⁷ Si precisa che le Politiche di Remunerazione e Incentivazione della Capogruppo prevedono di applicare la regola sul rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione altresì al Personale più rilevante della SGR, non avvalendosi della possibilità di deroga.

In particolare, la Società può utilizzare le seguenti forme di remunerazione variabile incentivante di breve termine:

A. Sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine

I. Sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine di tipo Management By Objectives

Sistema formalizzato di valutazione della performance annuale la cui partecipazione è definita sulla base di criteri di rilevanza organizzativa della posizione a livello di complessità. In particolare, sono destinatari di sistemi di incentivazione formalizzati (MBO) almeno i soggetti che rientrano nel perimetro del Personale più rilevante a livello di Gruppo (cfr. Paragrafo 4). Tale forma è alternativa al sistema premiale di cui al punto successivo. La Società può individuare ulteriori soggetti a cui applicare sistemi MBO in funzione del ruolo ricoperto ed eventualmente del peso della posizione correlato al Sistema di Banding di volta in volta identificati, nonché nel rispetto degli obblighi derivanti da specifiche pattuizioni individuali.

Il funzionamento dei sistemi di incentivazione formalizzati prevede la definizione di una scheda di obiettivi²⁸ individuali per ciascun destinatario. Tali obiettivi presentano le seguenti caratteristiche:

- sono di natura quantitativa e qualitativa;
- sono legati a parametri di performance della Società e/o del Gruppo, finanziari e non finanziari inclusi quelli di sostenibilità come da relativo Piano;
- sono definiti in coerenza con quanto previsto dai piani strategici e dai budget della Società e del Gruppo nel suo complesso²⁹.

L'effettiva erogazione della componente variabile della remunerazione legata a sistemi di incentivazione formalizzati viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito

²⁸ La scheda di obiettivi contempla un numero contenuto di indicatori, al fine di focalizzare l'attenzione sugli obiettivi prioritari; ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale. La somma dei punteggi pesati ottenuti corrisponde alla performance conseguita che, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, consente di quantificare l'importo dell'incentivo; quest'ultimo in ogni caso non può superare un livello massimo prefissato.

²⁹ La Capogruppo coordina la definizione degli obiettivi individuali per tutte le Società del Perimetro Diretto coinvolgendo le Direzioni Generali delle stesse e, nei casi previsti, il Comitato Remunerazioni e il Comitato Rischi.

dell'approvazione del bilancio individuale e consolidato ed è subordinata al raggiungimento congiunto di due importanti fattori:

- rispetto delle **condizioni di accesso** a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2;
- raggiungimento degli **obiettivi individuali**, misurati attraverso lo strumento della scheda obiettivo. Al fine di garantire un adeguato livello di selettività del sistema, l'erogazione dell'incentivo è consentita solo al raggiungimento di una percentuale minima rispetto al target assegnato.

Il processo di attribuzione degli obiettivi, per il personale destinatario del sistema MBO, così come la misurazione degli stessi e la loro erogazione è basato su processi formalizzati, supportati da documentazione e/o strumenti informatici, che ne consentano tracciabilità e riscontro.

Qualora il destinatario dei sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine (MBO) rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

II. Altri sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine (ex art 50 CCNL QQDD AAPP)

Sistemi Incentivanti formalizzati ex Art 50 del CCNL per Quadri Direttivi e Aree Professionali la cui partecipazione e connesse regole di funzionamento sono definite sulla base di appositi Regolamenti Interni. Tali sistemi, rivolti a gruppi omogenei di posizioni lavorative, devono essere tali da non determinare duplicazioni con gli altri sistemi incentivanti di breve termine formalizzati di tipo MBO.

La società, nell'ambito di appositi Regolamenti Interni, stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee). Nella determinazione dei premi, la società deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.³⁰

L'effettiva erogazione della componente variabile della remunerazione legata a sistemi di incentivazione formalizzati viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito

³⁰ Gli elementi citati - che devono risultare oggettivi e trasparenti – sono oggetto di informazione, prima della loro applicazione, agli stipulanti organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza agli organismi sindacali locali.

dell'approvazione del bilancio consolidato ed è subordinata al raggiungimento congiunto di due fattori³¹:

- rispetto delle **condizioni di accesso** a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2;
- raggiungimento degli **obiettivi specifici** come definiti nell'ambito degli specifici Regolamenti Interni.

Qualora il destinatario di tali sistemi incentivanti rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3³².

B. Sistemi premiali ex art.18 CCNL Dirigenti

In conformità con quanto previsto dall'articolo 18 del CCNL Dirigenti, è possibile prevedere per il Direttore Generale e per i Dirigenti, in alternativa ai sistemi incentivanti formalizzati di cui al punto A I., l'erogazione di premi sulla base dei risultati aziendali conseguiti, tenendo in considerazione specifici criteri atti ad assicurare la correlazione dei premi stessi all'effettività/stabilità dei risultati in termini di performance misurate al netto dei rischi, nel rispetto delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Il riconoscimento di tali premi segue processi decisionali opportunamente documentati al fine di garantire una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito e all'apporto individuale.

Per Iccrea Banca e le Società del Perimetro Diretto tale premio è calcolato in base al premio di risultato previsto per la categoria dei quadri direttivi di IV livello e, in ogni caso, deve essere inferiore alla target opportunity più bassa prevista per i beneficiari del sistema MBO. Deve altresì considerare i risultati della valutazione professionale.

Ciascuna Banca Affiliata è chiamata a specificare nella propria politica di remunerazione e incentivazione i criteri adottati al fine di rispettare i requisiti sopra indicati.

L'erogazione dei sistemi premiali ex art.18 CCNL è soggetta al rispetto delle **condizioni di accesso** a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel

³¹ Si faccia altresì riferimento alle condizioni ostative per l'attivazione di tali sistemi come previsto dall'Art. 50 del CCNL per i QQDD e le AAPP.

³² Si precisa che, nell'ambito degli specifici Regolamenti Interni di cui al presente paragrafo potrà altresì essere prevista l'applicazione di discipline di riferimento più stringenti rispetto a quanto previsto nel paragrafo 6.3.3..

Paragrafo 6.3.2; l'effettiva erogazione di tale componente variabile viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato. Qualora il destinatario di tali sistemi premiali rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

C. Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (UNA TANTUM)

Meccanismo di incentivazione non previsto per i dipendenti destinatari di un sistema formalizzato MBO ed ex art.18 CCNL nonché, di norma, per quelli destinatari di sistemi incentivanti formalizzati ex Art. 50 CCNL Aree Professionali e Quadri Direttivi. In particolare, le erogazioni una tantum (UT) possono essere riconosciute a singoli soggetti (o gruppi di soggetti) in un'unica soluzione con l'obiettivo di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (a titolo esemplificativo per premiare l'impegno profuso nello svolgimento di specifiche attività, il raggiungimento di performance quali-quantitative individuali particolarmente eccellenti, etc.).

Tali erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto e di natura non continuativa. Il loro importo viene allocato sulle diverse funzioni/risorse – per il perseguimento di un costante miglioramento – anche in base alle valutazioni delle prestazioni quali/quantitative della singola risorsa effettuate dal superiore gerarchico in coerenza con i sistemi di valutazione professionale adottati e con le indicazioni fornite dalla Funzione Risorse Umane ed è soggetto a regole di distribuzione preventivamente definite dal Consiglio di Amministrazione (es. % o importo di massima erogazione per ciascun percettore etc.). Il riconoscimento di erogazioni discrezionali segue processi decisionali opportunamente documentati al fine di garantire una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito.

L'erogazione della componente UT è soggetta al rispetto delle **condizioni di accesso** a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2. Essa avviene, di norma, al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato e individuale. Qualora il destinatario della componente UT rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

D. Ulteriori componenti incentivanti

Meccanismo di incentivazione facoltativo previsto per i dipendenti, ancorché destinatari dei sistemi di incentivazione di cui al presente paragrafo, ancorato al buon esito di progettualità di particolare rilevanza che trovano nel corso dell'anno di competenza il loro svolgimento oppure a prestazioni e impegni di carattere straordinario richiesti al personale in relazione a circostanze contingenti.

Tali progettualità devono essere puntualmente identificate e correlate a obiettivi dal Consiglio di Amministrazione e opportunamente motivate, unitamente alle modalità di rendicontazione delle stesse. Si precisa che tali obiettivi devono essere quali – quantitativi e agevolmente misurabili.

I potenziali destinatari e le connesse regole di distribuzione devono altresì essere preventivamente disciplinati (es. % o importo di massima erogazione per ciascun percettore / categoria di percettore etc.).

L'erogazione di tale componente è soggetta al rispetto delle **condizioni di accesso** a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2. Essa avviene, di norma, al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato. Qualora il destinatario di tale componente rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

6.3.1 Definizione del Bonus Pool

I sistemi di incentivazione sopra descritti sono finanziati mediante uno specifico stanziamento di costo determinato in fase di definizione del budget (**c.d. Bonus Pool**).

Il Bonus Pool³³ è determinato ex ante tenendo in considerazione differenti elementi, tra i quali:

- i livelli di redditività attesi al netto di elementi straordinari;
- il numero e le caratteristiche dei beneficiari della remunerazione variabile incentivante;
- le analisi di benchmark rispetto al mercato di riferimento esterno;
- il valore del Bonus Pool riferito all'anno precedente.

Di norma esso è:

³³ Nella definizione del Bonus Pool sono escluse le altre forme di remunerazione variabile come definite nel Paragrafo 6.5 e 6.6.

- stanziato a livello individuale da ogni Legal Entity;
- suddiviso nelle diverse componenti che lo compongono e in particolare:
 - Sistemi incentivanti formalizzati di breve termine (MBO, ex Art 50);
 - Premio Annuale ex art 18;
 - Una Tantum;
 - Eventuali ulteriori componenti incentivanti.

6.3.2 Condizioni di accesso

L'accesso al Bonus Pool per il riconoscimento e l'erogazione della remunerazione variabile incentivante è subordinato al soddisfacimento di condizioni preliminari a livello di Gruppo e a livello di singola Società (di seguito anche "Cancelli") correlate a indicatori che tengono in considerazione i livelli di patrimonializzazione, liquidità e qualità del credito.

I Cancelli vengono individuati dalla Funzione Risk Management, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane (in conformità alla normativa vigente), dalla Funzione Pianificazione Strategica e di Amministrazione & BackOffice della SGR, e sottoposti dalla Direzione Generale alla deliberazione degli Organi competenti.

La verifica del superamento dei Cancelli viene effettuata in ogni esercizio sulla base dei dati al 31 dicembre dell'anno precedente. Ogni erogazione di remunerazione variabile incentivante, sia up front che deferred, è vincolata all'apertura dei Cancelli di anno in anno definiti.

Si riportano di seguito i Cancelli definiti per l'esercizio 2023:

Condizioni di attivazione a livello di Gruppo:

- a. **Condizione di solidità patrimoniale:** CET 1 ratio \geq soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo
- b. **Condizione di liquidità:** NSFR \geq soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo
- c. **Condizione di qualità del credito:** Texas Ratio Netto \leq soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo

Condizioni di attivazione a livello di Capogruppo e Perimetro Diretto:

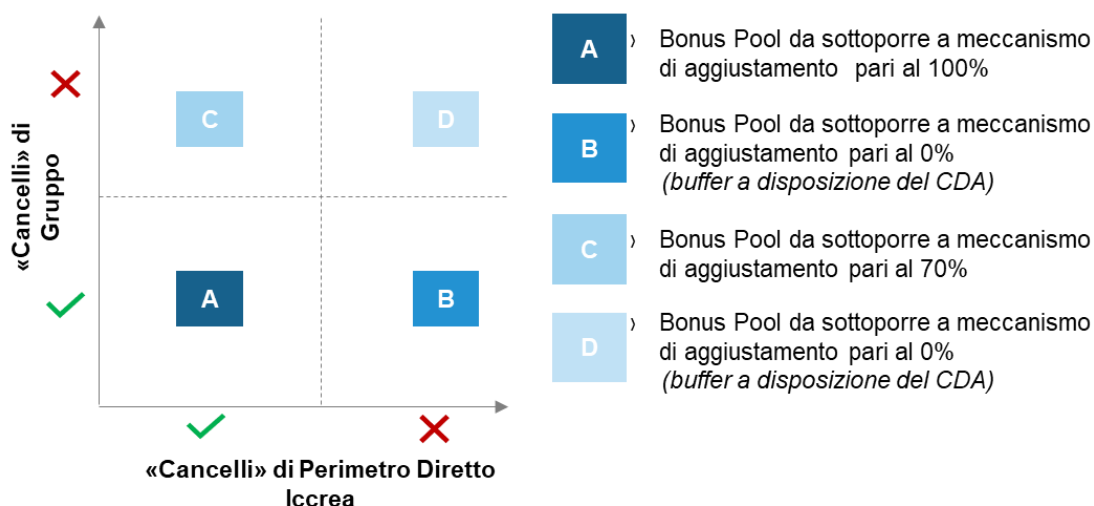
- d. **Condizione di solidità patrimoniale:** CET 1 ratio \geq soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS individuale (Capogruppo e Perimetro Diretto)
- e. **Condizione di liquidità:** NSFR \geq soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS individuale (Capogruppo e Perimetro Diretto)
- f. **Condizione di qualità del credito:** Texas Ratio Netto \leq soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di individuale (Capogruppo e Perimetro Diretto)

Condizione di attivazione a livello di Società (gate specifico per BCC Risparmio & Previdenza):

Condizione di redditività: Utile dell'attività corrente al lordo delle imposte $> 0^{34}$

6.3.2.1 Interazione tra Gate di Gruppo, Gate di Capogruppo e Perimetro Diretto e Gate BCC R&P

Con riferimento alla Capogruppo e al Perimetro Diretto il riconoscimento della remunerazione variabile è subordinato alla verifica delle **condizioni di accesso a livello complessivo di Gruppo e a livello di Capogruppo e di Perimetro Diretto Iccrea** secondo uno schema che ne riassume l'interazione:



Pertanto:

- **Quadrante A:** in caso di apertura di tutti i Cancelli a livello di Gruppo e di tutti i Cancelli a livello di Capogruppo e Perimetro Diretto Iccrea il Bonus Pool da sottoporre al Meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool è pari al 100%.
- **Quadrante B:** in caso di apertura di tutti i Cancelli a livello di Gruppo e mancata apertura dei Cancelli a livello di Capogruppo e Perimetro Diretto Iccrea, il Bonus Pool si azzerà.
- **Quadrante C:** in caso di mancata apertura di anche uno solo dei cancelli a livello di Gruppo e di apertura di tutti i Cancelli a livello di Capogruppo e Perimetro Diretto Iccrea il Bonus Pool da sottoporre al Meccanismo di aggiustamento è decurtato del 30% e, pertanto, è pari al 70%.
- **Quadrante D:** in caso di mancata apertura di anche uno solo dei Cancelli a livello di Gruppo e dei Cancelli a livello di Capogruppo e Perimetro Diretto Iccrea il Bonus Pool si azzerà.

Dopo aver effettuato la verifica delle condizioni a livello di Gruppo e di Perimetro Diretto, è necessario procedere alla verifica del raggiungimento delle **condizioni di accesso a livello di SGR:**

- In caso di **perdita di esercizio:** indipendentemente dal posizionamento all'interno della matrice di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione dell'SGR, sentiti i Comitati endoconsiliari (Rischi e Remunerazioni di Capogruppo), e previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, potrà valutare di prevedere un buffer per tutta la popolazione aziendale incluso il Personale più rilevante (fino al massimo del 30% del Bonus Pool)³⁵.
- In caso di **utile di esercizio:**
 - Qualora la valutazione a livello di cancelli di Gruppo e cancelli di Capogruppo e Perimetro Diretto avesse determinato un posizionamento nei quadranti B e D il Consiglio di Amministrazione della SGR, sentiti i Comitati endoconsiliari (Rischi e Remunerazioni di Capogruppo), e previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, potrà valutare di prevedere un buffer per tutta la popolazione aziendale incluso il Personale più rilevante (fino al massimo del 30% del Bonus Pool)³⁶.

³⁵L'utilizzo di tale buffer è consentito principalmente per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention e per il riconoscimento di importi premiali.

³⁶ L'utilizzo di tale buffer è consentito principalmente per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention e per il riconoscimento di importi premiali.

- Qualora la valutazione a livello di cancelli di Gruppo e cancelli di Capogruppo e Perimetro Diretto avesse determinato un posizionamento nei quadranti A e C il Bonus Pool di riferimento sarà quello indicato all'interno del relativo quadrante e, pertanto, si faccia riferimento a quanto previsto al Paragrafo 6.3.2.2.

6.3.2.2 Meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool

Verificati i “Cancelli” di cui sopra e definito il Bonus Pool destinato al finanziamento della remunerazione variabile incentivante potenzialmente erogabile, in fase di consuntivazione tale Bonus Pool potrà incrementarsi - senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità - fino ad un massimo prestabilito o ridursi fino all'azzeramento (cd. “malus”), sulla base della performance ottenuta rispetto al budget previsto. In particolare, l'entità del Bonus Pool viene determinata mediante l'applicazione di un coefficiente di rettifica basato sull'andamento del ROE (Capogruppo e Perimetro Diretto) a consuntivo rispetto ai dati di budget, come di seguito rappresentato³⁷.

Si precisa che l'accesso al Bonus Pool in caso di ROE di budget negativo è concesso esclusivamente in situazioni di turnaround³⁸ che comunque non devono essere superiori a 3 esercizi consecutivi. Qualora siano superati tali limiti temporali, il Bonus Pool è automaticamente azzerato. È fatta salva la possibilità da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle Banche Affiliate di ricorrere ad un **buffer per tutta la popolazione aziendale** (fino al raggiungimento massimo del 30% del Bonus Pool), secondo le modalità di seguito descritte.

A. Personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo:

ROE DI BUDGET \geq 0		ROE DI BUDGET $<$ 0	
ROE REALIZZATO VS ROE BUDGET	QUOTA BONUS POOL	ROE REALIZZATO VS ROE BUDGET	QUOTA BONUS POOL
ROE realizzato \geq 0	100% Bonus pool disponibile	ROE realizzato \geq 90% budget	100% Bonus pool disponibile

³⁷ Si faccia riferimento al ROE aggregato a livello di Perimetro Diretto Iccrea per la Capogruppo e le singole Società del Perimetro Diretto.

Nel caso di ROE di budget pari a zero, il Consiglio di Amministrazione, in sede di approvazione del budget, definisce il valore soglia utile per l'applicazione del meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool.

³⁸ A titolo esemplificativo si faccia riferimento alle fusioni tra Banche, riorganizzazioni e/o ristrutturazioni aziendali.

	Condizione ON/OFF
ROE realizzato < 0	0% Bonus pool disponibile Condizione ON/OFF

	Condizione ON/OFF
ROE realizzato < 90% budget	0% Bonus pool disponibile Condizione ON/OFF

B. Restante Personale:

ROE DI BUDGET ≥ 0	
ROE REALIZZATO VS ROE BUDGET	QUOTA BONUS POOL
ROE realizzato ≥ 110% budget	100% Bonus Pool disponibile ³⁹
ROE realizzato ≥ 100% budget	100% Bonus Pool disponibile
ROE realizzato = 50% budget <i>(soglia calcolo lineare fino a 100% budget)</i>	50% Bonus Pool disponibile <i>(valore minimo per calcolo lineare fino al 100% del pool)</i>
ROE realizzato < 50% budget	0% Bonus pool disponibile

ROE DI BUDGET < 0	
ROE REALIZZATO VS ROE BUDGET	QUOTA BONUS POOL
ROE realizzato ≥ 100% budget	100% Bonus Pool disponibile
ROE realizzato = 90% budget <i>(soglia calcolo lineare fino a 100% budget)</i>	50% Bonus Pool disponibile <i>(valore minimo per calcolo lineare fino al 100% del pool)</i>
ROE realizzato < 90% budget	0% Bonus Pool disponibile

Nel caso di azzeramento del Bonus Pool o di riduzione al di sotto del 30% dello stesso per effetto del meccanismo di aggiustamento di cui sopra, il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentiti i Comitati endoconsiliari (Rischi e Remunerazioni), potrà valutare di prevedere un buffer per tutta la popolazione aziendale (fino al raggiungimento massimo del 30% del Bonus Pool) da

³⁹ Fatta salva la discrezionalità del Consiglio di Amministrazione di definire un ulteriore buffer massimo del 20% del Bonus Pool (per tutta la popolazione).

riconoscere alle Società del Perimetro Diretto che hanno ottenuto performance migliorative⁴⁰.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo – indipendentemente dall'apertura cancelli – può decurtare il «bonus pool» disponibile per tenere conto di eventi straordinari che indeboliscono la solidità aziendale, in termini di patrimonio e liquidità, con effetto sull'intera popolazione aziendale oppure su una parte di essa per garantire meccanismi di equità interna (es. solo non-FAC, solo FAC, solo Capogruppo, etc.) o di eventuali indicazioni dell'Autorità di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in presenza di eventi straordinari e/o eccezionali⁴¹ – previo parere del Comitato Rischi e del Comitato Remunerazioni – può disporre la rettifica delle modalità di calcolo del RoE per Capogruppo e Società del Perimetro Diretto per tener conto di suddetti eventi straordinari e/o eccezionali, agendo pertanto sul bonus pool effettivamente disponibile, fermo restando la verifica delle condizioni Cancelli⁴². Le valutazioni del Consiglio di Amministrazione dovranno – in ogni caso – tenere conto della qualità della performance complessiva, della sostenibilità nel tempo e dei presupposti alla base degli obiettivi di budget.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione competente ai fini delle deliberazioni di cui sopra, dovrà analizzare le motivazioni e le dinamiche sottostanti che hanno portato alla decurtazione e/o azzeramento del bonus pool nonché valutare la complessiva sostenibilità della manovra.

6.3.3 Remunerazione variabile incentivante per il personale più rilevante (MRTs)

Con riferimento al personale dipendente che rientra nel perimetro del Personale più rilevante è prevista l'applicazione di regole di maggior dettaglio in conformità con quanto stabilito dalla normativa vigente. In particolare, la normativa prevede che la componente variabile della remunerazione destinata a tali soggetti sia sottoposta a specifiche regole di differimento e che una quota parte della stessa venga riconosciuta mediante l'utilizzo di strumenti finanziari.

La Società, in coerenza con le indicazioni fornite dalla Capogruppo e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, stabilisce che quando la

⁴⁰L'utilizzo di tale buffer è consentito principalmente per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention e per il riconoscimento di importi premiali.

⁴¹ Si faccia riferimento a eventi non prevedibili – siano essi favorevoli o avversi - e non quantificabili ex-ante, non ricorrenti e derivanti da fatti straordinari quali, a titolo esemplificativo ancorché non esaustivo, eventi naturali di "forza maggiore", forti discontinuità regolamentari e organizzative.

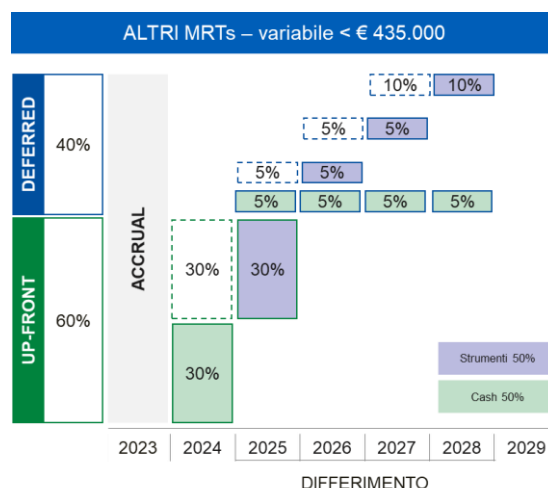
⁴² La possibilità di rettifica, seguendo il medesimo processo, può riguardare anche altri indicatori presenti nei sistemi incentivanti aziendali, purché non riguardi indicatori «cancelli» e rispettive soglie.

remunerazione variabile annua assegnata al membro del personale non supera **€ 50.000 e non rappresenta più di un terzo della remunerazione totale annua**, essa venga erogata in contanti e in un'unica soluzione (up front).

Al superamento di una o di entrambe le soglie di materialità sopra indicate, le regole di maggior dettaglio previste per il Personale più rilevante si applicano all'intero importo eventualmente erogabile e non solo alla parte eccedente. In particolare, si applicano le **seguenti modalità di erogazione**:

Per il **Personale più rilevante** con remunerazione variabile inferiore all'importo particolarmente elevato:

- una parte è riconosciuta up-front (60%) e una parte è differita (40%) per un periodo di 4 anni;
- il 50% è riconosciuto in contanti e il 50% in strumenti finanziari;
- la quota in strumenti finanziari differita (20%) è inferiore della quota in strumenti finanziari up-front (30%);
- gli strumenti finanziari up-front e differiti sono sottoposti ad un periodo di mantenimento (retention) di 1 anno, che decorre dal momento in cui sono corrisposti.

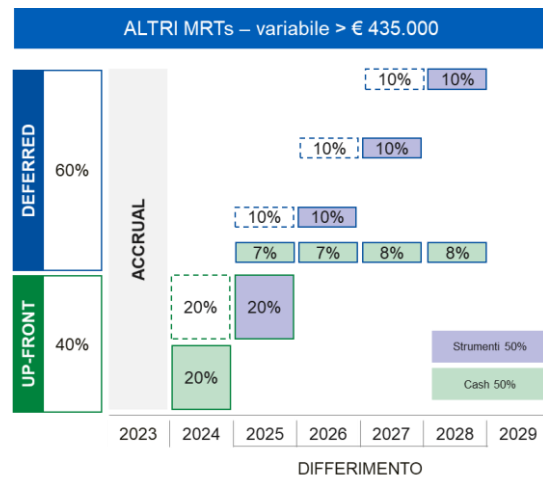


Nel caso di “importo variabile particolarmente elevato”⁴³, la percentuale di variabile da differire non è inferiore al 60%. Per “importo variabile particolarmente elevato” si intende un importo superiore a € 435.000, definito dalla Capogruppo sulla base dell'ultimo Report EBA sugli High Earners del 18 agosto 2021 (dati 2019). Di seguito sono riportati sinteticamente gli schemi adottati in caso di importo particolarmente elevato della remunerazione variabile:

⁴³ Ai sensi della Circolare 285/2013, per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale.

Per il **Personale più rilevante** con remunerazione variabile superiore all'importo particolarmente elevato:

- una parte è riconosciuta up-front (40%) e una parte è differita (60%) per un periodo di 4 anni;
- il 50% è riconosciuto in contanti e il 50% in strumenti finanziari;
- la quota in strumenti finanziari differita (30%) è maggiore della quota in strumenti finanziari up-front (20%);
- gli strumenti finanziari up-front e differiti sono sottoposti ad un periodo di mantenimento (retention) di 1 anno, che decorre dal momento in cui sono corrisposti



Il pagamento mediante strumenti finanziari avviene attraverso l'erogazione di quote di OICR gestiti dalla Società, rientranti in un basket bilanciato e rappresentativo dei fondi del gestore, composto seguendo il processo e le regole riportate nell'Allegato B. Il numero di quote di fondi assegnate è determinato nel momento in cui la componente variabile è riconosciuta.

L'individuazione delle modalità di pagamento in quote di OICR, nonché della ponderazione tra i fondi stessi, è rimessa al Consiglio di Amministrazione della Società.

Il riconoscimento della componente sia up front che differita e delle eventuali relative quote soggette a indisponibilità (retention) è subordinato, oltre a quanto già esplicitato, anche al mancato verificarsi, nel periodo di riferimento, di fatti o eventi - riconducibili all'operato del dipendente - che abbiano causato pregiudizio alla Società e/o al Gruppo (i suddetti casi provocano quindi la decadenza di ogni diritto maturato, si veda il paragrafo su malus e claw-back).

Fatti salvi i casi da verificare di volta in volta e gli accordi individuali o collettivi che possono prevedere un diverso riconoscimento dello status di «good e bad leaver» o un diverso trattamento, l'erogazione della componente variabile della remunerazione è soggetta alla presenza di un regolare rapporto di lavoro (non in periodo di preavviso per dimissioni/ licenziamento) tra il beneficiario e la Società / altra società del Gruppo al momento del pagamento.

6.3.4 Remunerazione variabile incentivante per il personale delle FAC

In conformità con il Regolamento di Banca d'Italia, la remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; la remunerazione variabile, eventuale, non è collegata ai risultati economici della Società ed è coerente con il conseguimento degli obiettivi legati alle relative funzioni.

L'erogazione di tale componente variabile è soggetta al rispetto delle condizioni di accesso descritte al Paragrafo 6.3.2.

Le schede obiettivo definite per il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo contengono esclusivamente obiettivi di natura qualitativa che presentano le seguenti caratteristiche:

- sono coerenti con i compiti assegnati;
- sono indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo;
- sono indipendenti dai connessi risultati economici.

6.4 La remunerazione variabile incentivante a lungo termine (“LTI”)

La Capogruppo e le Società del Perimetro Diretto si riservano la facoltà di introdurre un piano di incentivazione di lungo termine ("LTI"), volto a sostenere il raggiungimento degli obiettivi legati al piano strategico e fidelizzare le risorse chiave in grado di contribuire con la propria attività al successo del Gruppo in un momento strategico e di forte cambiamento per la crescita e per il business.

Il piano di incentivazione di lungo termine sarà volto a:

- indirizzare in particolare le attività verso la creazione di valore sul lungo periodo;
- collegare una parte della remunerazione variabile al raggiungimento degli obiettivi di medio lungo termine;
- assicurare che il perseguimento dei risultati non incoraggi un'assunzione di rischio maggiore di quello sostenibile determinato dagli organi competenti;
- favorire la fidelizzazione;
- essere coerente con obiettivi di sostenibilità duraturi nel tempo;
- creare valore condiviso con tutti gli stakeholder;
- definire i beneficiari tenendo in considerazione la relativa pesatura delle posizioni organizzative nell'ambito del Sistema di Banding e le logiche di competitività di mercato.

Il piano sarà disegnato in linea con le disposizioni normative applicabili e con le migliori prassi di settore, prevedrà specifici cancelli di attivazione, obiettivi quantitativi/finanziari e qualitativi/non finanziari su un orizzonte pluriennale, un bonus pool dedicato e sarà inoltre soggetto a differimento e utilizzo di strumenti finanziari.

L'incentivazione di lungo termine, qualora introdotta, andrà ad integrare la remunerazione variabile di breve termine, garantendo comunque il rispetto del limite al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione (1:1).

6.5 Altre forme di remunerazione variabile

6.5.1 Disposizioni di carattere generale applicabili alle altre forme di remunerazione variabile

Disposizione I

Le altre forme di remunerazione variabile, per tutto il personale, sono subordinate alla positiva verifica delle condizioni correlate all'indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato Common Equity Tier1 di Gruppo (CET1) e all'indicatore di adeguatezza della liquidità a livello consolidato Net Stable Funding Ratio di Gruppo (NSFR). Si precisa che tali condizioni sono rilevate nell'ambito dell'ultima rilevazione RAS trimestrale disponibile.

In particolare:

- a. **CET 1 ratio e NSFR \geq soglie di risk tolerance** definite nell'ambito del RAS di Gruppo: **importo erogabile**;
- b. **CET 1 ratio e NSFR $<$ soglie di risk tolerance** definite nell'ambito del RAS di Gruppo: **importo non erogabile**;
- c. **CET 1 ratio o NSFR $<$ soglie di risk tolerance** definite nell'ambito del RAS di Gruppo: il Consiglio di Amministrazione della Società ha facoltà di deliberare l'eventuale disponibilità di risorse economiche per il riconoscimento degli importi ai fini degli istituti a cui si applica la Disposizione I.

Disposizione II

Le altre forme di remunerazione variabile, per tutto il personale, sono soggette alle clausole di claw back.

Disposizione III

Le altre forme di remunerazione variabile, per il Personale più rilevante, sono soggette alle modalità di erogazione più stringenti descritte in precedenza (cfr. Paragrafo 6.3.3) e ai meccanismi di correzione ex post (malus).

Disposizione IV

Le altre forme di remunerazione variabile, per il Personale più rilevante, sono incluse nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso sull'anno.

Di seguito sono disciplinate le forme di remunerazione variabile:

A. Sign-on/Welcome bonus

È prevista, solo in casi eccezionali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego, la possibilità di riconoscere determinate forme di remunerazione variabile, e in particolare:

- in occasione della definizione della lettera di impegno ad assumere, un compenso a fronte dell'impegno ad instaurare, in un momento successivo ed in esclusiva, un rapporto di lavoro con la Società (cd. Sign-on bonus);
- in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, un compenso di ingresso (cd. Welcome bonus).

Al presente istituto si applica solo la Disposizione IV per il primo anno di impiego, salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Si precisa che non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona.

B. Retention bonus

In presenza di motivate e documentate ragioni possono essere stipulati patti di stabilità, ossia pattuizioni individuali in forza delle quali, a fronte della corresponsione di specifica remunerazione, le parti vincolano il rapporto di lavoro a una durata determinata, attraverso la limitazione temporale della facoltà di recesso del lavoratore ovvero prevedendo un periodo di preavviso di dimissioni più elevato rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva.

Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, benché non correlate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile.

A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e., il pagamento dei retention bonus avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).

Al presente istituto si applicano le Disposizioni I, II, III e la Disposizione IV. Con riguardo a quest'ultima, ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile / fisso, l'importo riconosciuto a titolo di Retention bonus è computato per quote

uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta.

Gli importi corrisposti a tale titolo non possono comunque superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per tutto il Personale.

C. Benefici pensionistici discrezionali

La Società, in conformità con quanto previsto dalle Politiche del Gruppo, non offre benefici pensionistici discrezionali ad alcuna categoria di personale. Tuttavia, ove tali benefici fossero introdotti, verrebbe assicurato il rispetto dei requisiti e dei limiti normativi, tempo per tempo vigenti.

6.6 I compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/ cessazione dalla carica (golden parachute)

6.6.1 Disposizioni di carattere generale applicabili ai compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro / cessazione dalla carica (golden parachute)

Per quanto concerne i compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro / cessazione dalla carica (golden parachute), in aggiunta alle Disposizioni di carattere generale di cui al paragrafo 6.5.1 può essere prevista la seguente ulteriore disposizione:

Disposizione V

Cumulativamente, la somma degli importi riconosciuti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica non può in ogni caso essere superiore ai criteri e limiti fissati dall'Assemblea dei Soci pari a 2 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante e 3 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale oltre a quanto dovuto ai sensi di legge e di contrattazione collettiva a titolo di indennità di mancato preavviso. L'ammontare massimo individuale derivante dalla loro applicazione attribuibile è pari a € 2.000.000.

A. Emolumenti in vista della cessazione del rapporto di lavoro

Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro che la Società può riconoscere al personale anche sotto forma di patti di prolungamento del preavviso di durata indeterminata nonché sotto forma di indennità di mancato preavviso per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

Gli importi pattuiti nei contratti individuali per il caso di recesso della Società dal rapporto di lavoro resteranno validi sino alla maturazione del primo requisito di accesso alle prestazioni previdenziali e non potranno essere erogati in caso di risoluzione per "giusta causa" ex art. 2119 Codice civile o di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà del Credito Cooperativo.

Tali pattuizioni sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della Società e del Gruppo.

Gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante, e 2 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale.

Al presente istituto si applicano le Disposizione I, II, III, IV e V.

B. Emolumenti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro

Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro che ciascuna Società può riconoscere al personale nell'ambito di un accordo individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (incentivo all'esodo) nonché, nel caso di recesso unilaterale della società, attraverso specifici accordi individuali che prevedano indennità di mancato preavviso per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

Tali pattuizioni sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della Società e del Gruppo.

Gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante e 2 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale.

Al presente istituto si applicano le Disposizione I, II, III, IV e V.

C. Accordi Transattivi

Rientrano in tale categoria gli accordi stipulati in qualunque sede raggiunti, per la composizione di una controversia attuale o potenziale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, che vengono calcolati sulla base della seguente formula predefinita:

Categoria di personale	Formula predefinita
Alta Dirigenza del Gruppo ⁴⁴	24 mensilità
Personale più rilevante con anzianità > a 10 anni	24 mensilità
Personale più rilevante con anzianità < a 10 anni	18 mensilità

⁴⁴ Rientrano in tale perimetro il Direttore Generale, i Vicedirettori Generali, i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo e i primi riporti del Direttore Generale di Iccrea Banca nonché eventuali ulteriori posizioni identificate in coerenza con il Sistema di Banding.

Le mensilità di cui alla precedente tabella possono essere ridotte, sulla base di parametri oggettivi e opportunamente documentati, da calcolare secondo i criteri dettagliati qui di seguito:

- età/ anzianità aziendale;
- ruolo e posizione organizzativa ricoperti;
- performance quali/quantitativa individuale conseguita;
- motivazione alla base della cessazione del rapporto;
- svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dal Gruppo.

Al presente istituto si applicano le Disposizioni I, II, III e V.

Nel caso di accordi transattivi senza formula predefinita gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa per il Personale più rilevante. Al presente istituto si applicano le Disposizioni I, II, III, IV e V.

Nel caso di accordi transattivi senza formula predefinita gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 2 annualità di Retribuzione Fissa per il restante personale. Al presente istituto si applicano le Disposizioni I, II e V.

D. Processi di ristrutturazione

Per quanto concerne i processi di ristrutturazione finalizzati al raggiungimento di obiettivi di revisione degli assetti strutturali e organizzativi, si evidenzia che il Regolamento di Banca d'Italia prevede specifiche deroghe rispetto alle regole di cui ai paragrafi 6 e 7 dell'Allegato 2 del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF.

In particolare, è prevista la disapplicazione di tutte o talune delle regole relative alla remunerazione variabile con riferimento:

1. agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (o cessazione dalla carica) sia del personale più rilevante sia del restante personale in occasione di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale;
2. agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale e riconosciuti al personale non rilevante.

In merito alla fattispecie sub 1) il Regolamento di Banca d'Italia prevede espressamente che le regole di cui ai paragrafi 6 e 7 dell'Allegato 2 dello stesso (i.e. il rapporto tra componente variabile e fissa, la struttura della componente variabile della remunerazione, i benefici pensionistici discrezionali e i golden parachute) non si applichino agli importi pattuiti qualora siano rispettate congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- sono di ammontare non superiore a € 100.000;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società e/o del Gruppo.

Con riferimento alla fattispecie sub 2), il Regolamento di Banca d'Italia prevede espressamente che le regole di cui ai paragrafi 6 e 7 dell'Allegato 2 dello stesso (i.e. il rapporto tra componente variabile e fissa, la struttura della componente variabile della remunerazione, i benefici pensionistici discrezionali e i golden parachute) non si applichino agli importi pattuiti qualora siano rispettate congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società e/o del Gruppo.

Al presente istituto (sub 1 e sub 2) si applica la Disposizione V nonché quanto rappresentato in materia di claw back (cfr. supra).

E. Patti di non concorrenza

Rientrano in tale categoria i compensi pattuiti a fronte di un Patto di non Concorrenza, attraverso il quale il lavoratore si vincola a non svolgere determinate attività identificate dalle parti quali attività in concorrenza con la

società, in un determinato spazio territoriale e per un determinato periodo di tempo successivo alla cessazione del contratto.

La Società, in coerenza con quanto previsto dalle Politiche del Gruppo, ha la facoltà di stipulare con i propri dipendenti patti di non concorrenza purché vengano rispettate le seguenti Disposizioni:

- nel caso in cui la quota degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza **ecceda l'ultima annualità** di remunerazione fissa si applicano le Disposizioni I, II, III, IV (deve essere inclusa nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro) nonché la Disposizione V;
- nel caso in cui la quota degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza **non ecceda** l'ultima annualità di remunerazione fissa, si applica la sola Disposizione V.

6.7 Premio di risultato/ Valore di Produttività Aziendale ex Art 48 CCNL e altri importi derivanti da accordi collettivi con le Organizzazioni dei Lavoratori

Le Società del Gruppo, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 48 del CCNL per i Quadri direttivi e le aree professionali, prevedono il riconoscimento a tali categorie di personale di un premio di risultato, se ne ricorrono le condizioni in base agli Accordi Collettivi Nazionali. Tale premio è calcolato rapportando i risultati conseguiti dalla singola Società nell'anno di misurazione con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. Al presente istituto non si applica alcuna Disposizione di cui ai paragrafi 6.5.1.e 6.6.1.

Nei confronti degli emolumenti pattuiti nell'ambito di un accordo con le Organizzazioni Sindacali per eventi straordinari in favore di tutto il personale o di categorie omogenee di esso, non trovano applicazione le Disposizioni di cui ai paragrafi 6.5.1. e 6.6.1. quando rispettino tutte le seguenti condizioni:

- abbiano natura indennitaria⁴⁵ o di ristoro economico⁴⁶;
- siano di importo contenuto⁴⁷;

⁴⁵ Si faccia riferimento ad emolumenti corrisposti ai dipendenti in corrispondenza di speciali oneri o disagi connessi allo svolgimento della prestazione quali, ad es., il "premio presenza Covid-19", il "premio di fusione", quando dall'operazione societaria possano derivare disagi per i dipendenti, etc.

⁴⁶ Si faccia riferimento ad emolumenti con finalità lato sensu "risarcitoria" quali, ad es., quelli erogati per contrastare il carovita conseguente al conflitto Russia-Ucraina, etc.

⁴⁷ Si faccia riferimento a quanto previsto per i benefici marginali oppure ad eventuali parametri desumibili, per analogia, dal contesto legislativo.

- non costituiscano un incentivo all'assunzione dei rischi e non abbiano carattere incentivante della performance.

Per la finalizzazione di tali accordi è necessario il parere positivo vincolante della Funzione Risk Management e della Funzione Risorse Umane della Capogruppo, fermo restando l'iter autorizzativo interno alla singola società per la stipula del singolo accordo.

7 Sistema di remunerazione per particolari categorie di soggetti

La Società, alla data di redazione della Politica, non ha accordi di collaborazione attivi con agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, diversi dai dipendenti.

Qualora in futuro fossero attivati accordi con tali categorie di soggetti, la Società garantirebbe il rispetto dei principi definiti dalle normative vigenti e dalle Politiche di Gruppo sia con riferimento alla remunerazione "ricorrente" (remunerazione fissa e/o di natura provvigionale, atteso che un sistema provvigionale non ha di per sé valenza incentivante) che all'eventuale remunerazione "non ricorrente" (remunerazione variabile).

In tale circostanza, inoltre, la Società garantirebbe anche l'applicazione della normativa di riferimento qualora tra i soggetti operanti nella rete distributiva esterna fossero identificati soggetti rientranti nel perimetro del Personale più rilevante.

8 Malus e Claw Back

La componente variabile (sia up front che differita) è soggetta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw-back) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi, i livelli patrimoniali e la liquidità, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Tali meccanismi possono condurre quindi a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi.

In analogia con quanto previsto per la Capogruppo, sono soggetti a claw-back gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Società, da cui è derivata una perdita significativa per quest'ultima e/o per il Gruppo nonché per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Società, nei casi da questa previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 13 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o - quando il soggetto è parte interessata - dell'articolo 6, commi 2-octies e 2-novies (nullità di clausole contrattuali non conformi e limiti alle deliberazioni in conflitto di interessi) del TUF, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società e/o del Gruppo.

Possono essere soggetti a claw-back, in relazione alla natura della violazione, anche i comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio o con il licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

L'obbligo del rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari.

La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back è:

- di 5 anni per il personale più rilevante (MRTs) con decorso dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile;
- di 2 anni per il restante personale con decorso dal pagamento della remunerazione variabile. Per importi pari o inferiori a € 5.000, il periodo di applicazione può essere ridotto ad 1 anno.

Le suddette fattispecie si applicano, inoltre, come condizione di malus, alle quote di remunerazione variabile differita (che sono soggette anche alle condizioni di accesso tempo per tempo applicabili). Nei tempi necessari per l'accertamento della fattispecie e la relativa sottoposizione agli Organi competenti, per le determinazioni di competenza, la Società potrà disporre la sospensione delle erogazioni.

L'importo dovuto in restituzione per effetto del meccanismo di Claw Back potrà essere conguagliato dalla Società con le spettanze dovute al dipendente interessato a qualsiasi titolo, ivi incluse quelle di fine rapporto.

L'attivazione del meccanismo di claw back spetta al Consiglio di Amministrazione di Capogruppo per i soggetti che rientrano nel perimetro del Personale più rilevante a livello consolidato per il Gruppo, nonché per quelli che rientrano nel perimetro del Personale più rilevante a livello individuale (Società del Perimetro Diretto, inclusa la SGR) e al Consiglio di Amministrazione della Società per il restante personale.

9 Strategie di copertura personali

È fatto divieto al personale del Gruppo di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulle retribuzioni o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi retributivi (ulteriori rispetto ai sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale già previsti dal CCNL).

A tal fine, sono previste verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del Personale più rilevante e viene richiesto ai soggetti rientranti in tale perimetro di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

La Capogruppo, inoltre, definisce in apposita regolamentazione interna le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio e chiede al Personale più rilevante - attraverso specifiche pattuizioni - di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano in suddette tipologie.

In particolare:

- operazioni effettuate direttamente o indirettamente su strumenti finanziari emessi dalla società o dal Gruppo e su quelle con sottostante i medesimi strumenti, che siano di importo significativo (e.g. obbligazioni, quote dei fondi gestiti della Sgr, etc.);
- la stipula di contratti con controparti che determinino lo stesso effetto (ad es. derivati OTC);
- altre operazioni identificate come potenzialmente in grado di incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della normativa in tema di remunerazione.

Le informazioni eventualmente ricevute vengono utilizzate dalla Società per effettuare possibili interventi di adeguamento ai sistemi di remunerazione e incentivazione del personale.

10 SEZIONE I ALLEGATI

A. Compensi organi aziendali BCC Risparmio & Previdenza SGR S.p.A.

Si riportano di seguito i compensi standard al 31.12.2022:

RUOLO		IMPORTO (€)
CDA/CS	Consigliere di Amministrazione	15.000,00
	Presidente Collegio Sindacale	30.000,00
	Sindaco effettivo	20.000,00
INCARICHI PARTICOLARI	Presidente	90.000,00
	Vicepresidente	30.000,00
	Consigliere con deleghe	20.000,00
	Consigliere con deleghe ai controlli	20.000,00
	Consigliere indipendente	20.000,00
ALTRI INCARICHI	Organismo di Vigilanza 231 – Presidente CS	10.000,00
	Organismo di Vigilanza 231 – Sindaco	5.000,00

B. Processo per l'individuazione degli strumenti finanziari da assegnare al Personale più rilevante (MRTs) della SGR come parte della remunerazione variabile incentivante

1. Premessa

Il presente paragrafo descrive la metodologia adottata dalla BCC Risparmio & Previdenza S.G.R S.p.A. (nel prosieguo, la “SGR” o la “Società”) per l'individuazione degli strumenti finanziari da assegnare al Personale più rilevante (MRTs) della SGR come parte della remunerazione variabile incentivante (per le regole del differimento, cfr. paragrafo 6.3.3 delle Politiche di remunerazione e incentivazione).

2. Processo di assegnazione degli strumenti finanziari

Secondo quanto previsto dal Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 5 dicembre 2019⁴⁸ (di seguito anche il “Regolamento di Banca d'Italia”) e dagli Orientamenti ESMA in materia⁴⁹, la composizione degli strumenti utilizzati deve essere tale da assicurare il rispetto dei principi generali di collegamento con i rischi assunti e i risultati conseguiti dal personale.

In particolare, la normativa nazionale e gli orientamenti comunitari prevedono che la configurazione dei sistemi di remunerazione debba essere compatibile con i profili di rischio degli OICR gestiti e con gli obiettivi strategici della società di gestione, al fine di prevenire un'eccessiva assunzione di rischi e contribuire ad un efficace allineamento degli interessi della SGR (e del “personale più rilevante”) a quelli degli OICR che gestisce e dei relativi investitori.

Pertanto, in linea con quanto previsto dalla normativa di settore del risparmio gestito, le Politiche di remunerazione e incentivazione della SGR (di seguito anche le “Politiche”) adempiono all'obbligo di corrispondere parte della remunerazione variabile incentivante in strumenti finanziari, attraverso l'assegnazione di quote di OICR gestiti.

⁴⁸ In particolare, Parte 4, Titolo III – Requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e Allegato 2 – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori.

⁴⁹ Linee guida dell'ESMA n. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA e Linee guida dell'ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD (Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD).

In particolare, nella definizione della tipologia di strumenti da assegnare la SGR tiene in debita considerazione:

- la struttura organizzativa, la natura e la complessità delle attività svolte;
- la struttura giuridica e le modalità di sottoscrizione degli OICR gestiti, da cui dipende anche l'effettiva disponibilità degli strumenti finanziari (es. prodotti che non prevedono vincoli alla sottoscrizione, prodotti caratterizzati da periodi di sottoscrizione limitati, prodotti caratterizzati da importi minimi di sottoscrizione elevati, etc.);
- le eventuali peculiarità normative e di trattamento fiscale degli OICR gestiti;
- la rappresentatività degli OICR da selezionare, sia in termini di masse gestite che di sviluppo dell'offerta commerciale della Società.

Qualora, al momento dell'assegnazione, gli OICR identificati non siano più disponibili (ad esempio, per effetto di operazioni straordinarie quali liquidazioni, fusioni, scissioni), verrà riavviato il processo di individuazione al fine di sottoporre al Comitato Remunerazioni di Capogruppo – alla prima occasione utile – se sostituire l'OICR con un altro prodotto gestito con caratteristiche analoghe e/o se riproporzionare il paniere rispetto agli altri OICR in esso inclusi.

2.1. Processo di individuazione degli strumenti finanziari

La scelta degli strumenti finanziari da utilizzare viene effettuata nel rispetto dei principi generali di collegamento con i rischi assunti e i risultati conseguiti dal personale, in linea con le previsioni del Regolamento di Banca d'Italia.

L'individuazione avviene nell'ambito di un processo coordinato dalla Funzione Risk Management, con il coinvolgimento della Funzione Investimenti, della Funzione Amministrazione & BackOffice, della Funzione Risorse Umane e della Funzione Compliance.

Il paniere degli OICR ritenuto rappresentativo delle asset class gestite dalla SGR, con riferimento all'assegnazione della remunerazione variabile incentivante destinata al personale più rilevante della Società, è condiviso con la Funzione Risk Management della Capogruppo (anche al fine di evitare situazioni di potenziale conflitto di interesse con l'obbligo del "personale più rilevante" di svolgere in modo indipendente le loro funzioni riguardanti tali OICR) e sottoposto annualmente al Comitato Remunerazioni della Capogruppo – sentiti i Consiglieri

indipendenti della SGR e il Consigliere Delegato ai Controlli – al momento della definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

Al termine del periodo di misurazione delle performance, il Comitato Remunerazioni viene altresì informato qualora si rendessero necessari degli aggiustamenti nell'individuazione dei fondi facenti parte del paniere, dovuti a modifiche relative alla significatività degli asset under management (AuM) e alla rilevanza delle strategie di gestione implementate in termini di rappresentatività della gamma d'offerta della SGR.

Infine, le risultanze del processo sono portate annualmente all'attenzione del Comitato Remunerazioni (sentiti i Consiglieri indipendenti della SGR e il Consigliere Delegato ai Controlli) e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della SGR, unitamente alle Politiche di remunerazione e incentivazione.

2.1.1. Criteri per la selezione degli strumenti finanziari

Nello svolgimento delle valutazioni finalizzate ad identificare gli strumenti finanziari da corrispondere nell'ambito del sistema di incentivazione del personale più rilevante, la SGR tiene in considerazione la propria struttura organizzativa, il numero di prodotti gestiti, le caratteristiche della gamma di offerta della SGR e le principali strategie di investimento/asset class gestite.

In particolare, la Società ha definito i seguenti criteri per l'identificazione di un paniere costituito da OICR rappresentativi delle asset class gestite dalla SGR:

- l'utilizzo dei Fondi più significativi in termini di masse gestite (e.g. AuM > 100 milioni €);
- la valorizzazione della proposta commerciale della Società, attraverso la selezione di Fondi significativi per lo sviluppo della gamma d'offerta della SGR (indipendentemente dal livello delle masse gestite);
- la selezione di un portafoglio di prodotti con orizzonte temporale limitato e valori dell'indicatore di rischio KIID (parametro principale della documentazione d'offerta) coerenti con il periodo di differimento della remunerazione variabile incentivante in strumenti finanziari;
- l'allineamento del limite massimo di esposizione azionaria del paniere al valore del limite massimo di esposizione azionaria dell'aggregato di tutti i Fondi gestiti dalla SGR;

- una diversificazione obbligazionaria soddisfacente, sia in termini di rischio credito sia di rischio tasso;
- l'assenza di vincoli regolamentari di sottoscrizione (ad esempio, in termini di finestra temporale e/o di target market).

Si ritiene, dunque, che il collegamento della remunerazione variabile al profilo di rischio della SGR e dei prodotti da essa gestiti possa essere ottenuto mediante il ricorso ad un paniere opportunamente bilanciato, che rispetti i suddetti criteri e che consenta di evitare un'eccessiva granularità degli OICR da assegnare (riducendo la complessità amministrativa connessa alla gestione della porzione di remunerazione variabile incentivante in strumenti finanziari del personale più rilevante).

11 RESOCONTO APPLICAZIONE POLITICHE 2022

Nella presente sezione si riportano le informazioni quantitative sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione nel 2022, nel rispetto degli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento⁵⁰.

I dati riportati si riferiscono al 31 dicembre 2022 e, per quanto concerne la componente variabile legata alle performance, rappresentano una stima delle possibili erogazioni che saranno effettuate nel 2023 di competenza 2022.

Le tabelle di seguito riportate sono state elaborate ipotizzando, per il personale più rilevante, il raggiungimento pari al 100% degli obiettivi target ipotizzati in sede di pianificazione.

Tabella 1 - TUTTO IL PERSONALE

N° Beneficiari *	Remunerazione complessiva		
	Componente Fissa (€)	Componente variabile (€)	Totale (€)
51,8	3.434.494 €	385.253€	3.819.747€

*Il dato è riportato in FTE

Tabella 2 - PERSONALE PIU' RILEVANTE

	N° Beneficiari **	Remunerazione complessiva		
		Componente Fissa (€)	Componente variabile (€)	Totale (€)
i) Membri Esecutivi e Non Esecutivi (compresi i Partners esecutivi e non)	8	317.343 €	0	317.343 €
ii) DG, Resp. principali linee di business, Funzioni aziendali, aree geografiche, primi riporti	4,8	744.349 €	164.261 €	908.609 €
iii) Funzioni aziendali di controllo	4,0	475.932 €	58.322 €	534.254 €
iv) Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumo rischi	5,0	476.854 €	29.671 €	506.525 €
v) Soggetti con remunerazione totale uguale ai membri appartenenti al punto ii) o iv)	–	–	–	-

⁵⁰ Il Regolamento di Banca d'Italia del 5/12/2019 – Allegato 2 «politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori» prevede che all'Assemblea sia assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione, disaggregate per ruoli e funzioni.

Con riguardo ai Consiglieri dipendenti di Capogruppo si precisa che il compenso è riversato alla società di appartenenza

**Il dato è riportato in FTE ad eccezione per la lettera (i), per cui il dato è riportato in HC

Tabella 3 - PERSONALE COINVOLTO NELLA GESTIONE DEGLI OICVM

N° Beneficiari *	Remunerazione complessiva			Proporzione della remunerazione totale del personale attribuibile all'OICVM (%)
	Componente Fissa (€)	Componente variabile (€)	Totale (€)	
13,2	976.949 €	103.130 €	1.080.079 €	26,1%

*Il dato è riportato in FTE

Tabella 4 - MEMBRI DEGLI ORGANI AZIENDALI E DIREZIONE GENERALE

BCC RISPARMIO & PREVIDENZA			Remunerazione complessiva				
Nominativo	Carica	Periodo incarico 2021	Compenso Base (€)	Compenso per incarichi speciali (€)	Componente Variabile (€)	Totale (€)	Incarichi speciali
Giovanni Combi	Presidente	01/01/22 - 31/12/22	15.000	90.000	–	105.000	Presidente
Luigi Cardona	Vice Presidente	01/01/21 - 18/11/22	13.233	44.110	–	57.343	Consigliere con delega ai controlli oltre all'incarico di Vice Presidente
Luca Bartolini	Consigliere	01/01/22 - 31/12/22	15.000	20.000	–	35.000	Consigliere con deleghe al Commerciale e Marketing
Luca Gasparini	Consigliere	01/01/22 - 31/12/22	15.000	–	–	15.000	–
Gilberto Noacco	Consigliere	01/01/22 - 31/12/22	15.000	–	–	15.000	–
Andrea Paolo Perrone	Consigliere	01/01/22 - 31/12/22	15.000	20.000	–	35.000	Consigliere indipendente
Mariarosa Borroni	Consigliere	01/01/22 - 31/12/22	15.000	20.000	–	35.000	Consigliere indipendente
Francesco Vallacqua	Resp. "Fondo Pensione Aperto Aureo"	01/01/22 - 31/12/22	–	20.000	–	20.000	Resp. "Fondo Pensione Aperto Aureo"

Nominativo	Carica	Periodo incarico 2022	Remunerazione complessiva				
			Compenso Base* (€)	Compenso per incarichi speciali (€)	Componente Variabile** (€)	Totale (€)	Incarichi speciali
Vincenzo Palli	Direttore Generale	01/01/22 - 31/10/22	220.833 €	0	92.750 €	313.583 €	0
Luca Deodato Ramponi	Vice Direttore Generale	01/01/22 - 31/12/22	168.000 €	0	33.600 €	201.600 €	0

* Si faccia riferimento alla RML

** Si faccia riferimento alla Bonus Opportunity Target