

POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022 PER IL GRUPPO BANCARIO MEDIOCREDITO CENTRALE

APRILE 2022

| | |
|--|-----------|
| Parte I – Politiche di remunerazione per il Gruppo MCC per l’anno 2022 | 3 |
| 1. LINEE GUIDA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE | 3 |
| 1.1. Introduzione | 3 |
| 1.2. Normativa | 4 |
| 1.3 Applicazione proporzionale della Disciplina | 5 |
| 1.4. Princìpi e obiettivi delle Politiche di remunerazione del Gruppo MCC | 6 |
| 1.4. Governance | 7 |
| 2. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO MEDIOCREDITO CENTRALE..... | 15 |
| 2.1. La segmentazione del personale | 15 |
| 2.2 Princìpi ispiratori dell’architettura di sviluppo e retributiva | 16 |
| 2.2.1 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere | 17 |
| 2.2.1.1 Mediocredito Centrale | 17 |
| 2.2.1.2 Banca Popolare di Bari | 19 |
| 2.2.1.3 Cassa di Risparmio di Orvieto | 20 |
| 2.3. Le componenti della remunerazione | 22 |
| 2.3.1 Remunerazione fissa..... | 23 |
| 2.3.2 Remunerazione variabile | 24 |
| 2.3.3 Benefit | 38 |
| 2.4. Differimento e remunerazione in strumenti finanziari per il personale più rilevante .. | 38 |
| 2.4.1 Strumenti finanziari per tutte le Società del Gruppo: <i>phantom stock</i> | 40 |
| 2.5. Malus e claw back | 41 |
| 2.6. Canali distributivi | 42 |
| 2.7. Divieto di hedging | 42 |
| 2.8. Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro | 43 |
| 3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE..... | 45 |
| 3.1 Processo di autovalutazione | 45 |
| 3.2 Esiti del processo di autovalutazione | 46 |
| ALLEGATO 1 – SOGGETTI RILEVANTI..... | 49 |
| Parte II – Rendicontazione per l’anno 2021..... | 50 |
| 1. Obblighi di informativa al pubblico | 51 |

Parte I – Politiche di remunerazione per il Gruppo MCC per l’anno 2022

1. LINEE GUIDA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

1.1. Introduzione

I sistemi di remunerazione adottati dal Gruppo Bancario Mediocredito Centrale (di seguito anche “Gruppo”), nell’interesse di tutti gli stakeholders e nel rispetto delle indicazioni dell’Autorità di Vigilanza, si pongono i seguenti obiettivi:

- allineamento con la strategia e gli obiettivi aziendali di lungo periodo,
- collegamento con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi,
- coerenza dei livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese,
- disincentivazione all’insorgere di conflitti di interesse e a un’eccessiva assunzione di rischi,
- obiettivi fissati dal Regolamento societario di Gruppo.

Le Politiche di remunerazione del Gruppo definiscono le linee guida applicabili a tutte le società rientranti nel perimetro del Gruppo, siano o meno soggette a livello individuale alla disciplina di vigilanza prudenziale.

Di seguito è rappresentata la composizione del Gruppo alla data della redazione delle presenti Politiche:



1.2. Normativa

Le Politiche sono redatte in conformità alle normative nazionali e comunitarie in materia, per quanto applicabili al Gruppo Mediocredito Centrale, con particolare riferimento a:

- Direttiva UE 2019/878 (“CRD V”) che definisce la complessiva normativa prudenziale e contiene disposizioni in tema di politiche e prassi di incentivazione nelle banche; inoltre, individua le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente e attribuisce all'European Banking Authority (EBA) il mandato di elaborare al riguardo progetti di norme tecniche di regolamentazione (Regulatory Technical Standard EBA/RTS/2020/05 - “RTS EBA” - pubblicati il 18 giugno 2020). La CRD V è stata recepita nel nostro ordinamento con Legge di delegazione europea 2019-2020;
- Regolamento Delegato (UE) 2021/923 del 9 giugno 2021 (“Regolamento Delegato”), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea della Commissione Europea del 25 marzo 2021, contenente i nuovi standard regolamentari per l'identificazione del personale più rilevante sulla base di criteri qualitativi e quantitativi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri. Esso recepisce gli RTS EBA;
- Regolamento delegato UE n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio (“CRR”), come successivamente modificato, in tema di informativa al pubblico;
- Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 del 15 marzo 2021 che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, della CRR;
- Norme tecniche di regolamentazione dell'EBA del 29 maggio 2020 in materia di concessione e monitoraggio dei prestiti;
- Regolamento Delegato UE n. 527/2014 che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati a essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Linee Guida dell'EBA su sane politiche di remunerazione (EBA/GL/2021/04) di seguito gli “Orientamenti EBA”, pubblicati il 2 luglio 2021 e applicabili a decorrere dal 31 dicembre 2021, che sostituiscono quelli del 2015 e sono finalizzati a recepire le nuove previsioni della CRD V con particolare riferimento alla neutralità delle politiche di remunerazione per genere e all'applicazione delle deroghe in materia di remunerazione variabile del personale più rilevante.
- Disposizioni della Banca d'Italia in materia di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, per quanto attiene le regole sulle Politiche di remunerazione degli addetti alla rete vendite;
- Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 (“Disposizioni di vigilanza”), contenente la revisione alle Disposizioni in materia di Politiche e prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari, che recepisce le novità introdotte in materia dalla CRD V e dagli Orientamenti EBA su sane politiche di remunerazione (EBA/GL/2021/04).
- Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, “TUF”) come successivamente modificato e integrato e Regolamento recante norme di attuazione del TUF in materia di intermediari;

- “Linee guida per le banche sui crediti deteriorati (NPL)” emanate dalla BCE a marzo 2017, le quali indicano la rilevanza delle Politiche di remunerazione e gli strumenti di verifica dei risultati in rapporto agli obiettivi definiti per gli NPL;
- il “Regolamento Delegato UE 2019/2088” relativo alla trasparenza circa l’inclusione dei fattori ESG¹;
- Direttiva del Ministero dell’Economia e delle Finanze del 24 giugno 2013 “Direttiva in ordine all’adozione di criteri e modalità per la nomina dei componenti degli organi di amministrazione e di politiche per la remunerazione dei vertici aziendali delle società controllate direttamente o indirettamente dal Ministero dell’Economia e delle Finanze”.

Il Gruppo aggiorna, almeno annualmente, le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo tenuto conto dell’evoluzione del suo assetto strategico, del quadro regolamentare di riferimento, del contesto complessivo in cui il Gruppo opera e delle indicazioni dell’Autorità di Vigilanza.

1.3 Applicazione proporzionale della Disciplina

Al fine di graduare l’applicazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione in un’ottica di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell’attività svolta dall’istituto, le Disposizioni di vigilanza hanno introdotto, nell’ultimo aggiornamento, un sistema basato su un’unica soglia (“banche di minori dimensioni” ovvero le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l’esercizio finanziario corrente, e che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro) oltre la quale le Banche devono qualificarsi come “banche di maggiori dimensioni”, con la conseguenza che viene meno la categoria delle “banche intermedie” all’interno della quale si era collocato il Gruppo per le politiche di remunerazione 2021.

Tenendo in considerazione gli attuali attivi di bilancio, si configura una situazione tale per cui nel Gruppo è presente una sola Banca - diversa dalla Capogruppo - che si classifica come “di maggiori dimensioni” (bilancio individuale superiore ai 5 miliardi di euro) mentre il Gruppo non si qualifica come significativo (bilancio consolidato inferiore a 30 miliardi di euro). Nonostante le Disposizioni di Vigilanza non sembrerebbero pregiudicare la possibilità di adottare un approccio individuale, al fine di evitare una distorsione tale per cui la Capogruppo applicherebbe regole diverse e meno stringenti rispetto ad una Società Controllata, il Gruppo nella sua interezza viene qualificato come “di maggiori dimensioni” e pertanto le presenti Politiche sono declinate applicando le Disposizioni di Vigilanza nella loro interezza e adottando l’intera disciplina regolamentare in tema di remunerazione e incentivazione (salve le previsioni indirizzate unicamente alle banche c.d. “significative”). Per quanto invece riguarda le Disposizioni di Vigilanza in materia di Governo Societario (Circolare 285/2013, Parte Prima, Sezione IV, Capitolo 1), le Banche del Gruppo non hanno l’obbligo di introdurre un Comitato Remunerazione, il cui ruolo è svolto dal Consiglio di Amministrazione. Ciò in applicazione del criterio di proporzionalità in quanto nessuna Banca del Gruppo rientra nella categoria di banca di maggiori dimensioni secondo la classificazione prevista in materia di Governo Societario (due banche del Gruppo, tra cui la Capogruppo, si qualificano come banche di minori dimensioni, mentre un’altra banca del Gruppo si qualifica come banca intermedia).

¹ Environmental, Social, Governance.

1.4. Princìpi e obiettivi delle Politiche di remunerazione del Gruppo MCC

Le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo sono sviluppate in coerenza con princìpi del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale e rappresentano uno strumento fondamentale per perseguirne gli obiettivi.

Le Politiche mirano a:

- assicurare la **sostenibilità economica** dei sistemi di remunerazione, con particolare riguardo agli impatti sul conto economico, sia nel breve che nel medio e lungo termine;
- **creare valore** e orientare le performance di tutto il personale;
- evitare sistemi premianti che generino situazioni di **conflitto con l'interesse** del Gruppo Mediocredito Centrale, delle singole banche o società del Gruppo e della clientela nel lungo periodo;
- favorire il **rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie e di autodisciplina applicabili all'azienda**;
- attrarre, motivare e trattenere risorse qualificate in logica di **differenziazione degli assetti retributivi** rispetto alla performance e al profilo di competenze;
- garantire **competitività retributiva esterna** attraverso il riferimento al mercato;
- sostenere l'**equità interna**;
- assicurare **sistemi di remunerazione e incentivazione inclusivi**, coerenti con il **principio di neutralità di genere** delle Politiche di remunerazione;
- definire **sistemi retributivi coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali**, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengano conto, tra l'altro, dei **fattori ambientali, sociali e di governance (ESG)**;

in un approccio complessivo che ponga come **condizione primaria l'esigenza di**:

- assicurare una **logica di prudente gestione dei rischi attuali e prospettici** – in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework - RAF) – quale elemento di allineamento del sistema premiante alla propensione al rischio;
- garantire adeguati gradi di **patrimonializzazione e di liquidità**;
- assicurare la **coerenza con gli obiettivi aziendali e le strategie di lungo periodo**;
- allinearsi agli standard di **trasparenza verso il mercato**, ispirandosi a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, non basandosi esclusivamente su obiettivi commerciali.

1.4. Governance

Il governo delle Politiche prevede che:

➤ **l'Assemblea della Capogruppo:**

- **stabilisca i compensi annui dei componenti degli organi della Capogruppo nominati direttamente, ovvero:**
 - il Consiglio di Amministrazione;
 - il Collegio Sindacale;
- **approvi le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo** che definiscono:
 - le condizioni d'accesso (cd. Cancelli o *gate*) cui è subordinata l'erogazione degli elementi di remunerazione variabile, ponendo particolare attenzione all'inserimento di elementi che consentano di subordinare l'attivazione degli strumenti di remunerazione variabile al raggiungimento dei target di performance corretta per i rischi;
 - i criteri in materia di remunerazione fissa, variabile e *fringe-benefit* per Consiglieri di Amministrazione, Sindaci, Amministratore Delegato, restante personale più rilevante, dipendenti e collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
 - i criteri di identificazione del personale più rilevante e l'esito del processo;
 - i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- **approvi** i piani di incentivazione in strumenti finanziari;
- **approvi**, ove previsto dallo Statuto, in linea con i quorum previsti dalla disciplina regolamentare, l'innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile oltre il rapporto 1:1 rispetto alla remunerazione fissa e in ogni caso entro i limiti definiti dalla disciplina regolamentare in vigore per il personale interessato della Capogruppo;
- **sia informata** circa l'applicazione delle Politiche di remunerazione, ivi incluse le evidenze rilevate in sede di audit annuale circa l'allineamento delle prassi di remunerazione e incentivazione alle Politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea e al quadro regolamentare;

➤ **il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:**

- **elabori le Politiche di remunerazione e incentivazione** per il Gruppo, da sottoporre annualmente all'Assemblea della Capogruppo e, con riferimento alle Banche Controllate, ai rispettivi Consigli di Amministrazione e, laddove soggette individualmente alla disciplina di vigilanza prudenziale, alle rispettive Assemblee;
- **verifichi annualmente l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione** e sia responsabile della loro corretta attuazione anche tramite il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti; in tale ambito si accerta che le Banche del Gruppo applichino le linee guida di remunerazione del Gruppo, ferma la responsabilità delle Controllate rispetto alla regolamentazione direttamente applicabile;

- **assicuri** che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano **adeguatamente documentate e accessibili** all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di accordi etici o di condotta;
- **assicuri** che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano **coerenti con le scelte complessive del Gruppo** 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;
- **vigili** direttamente sulla **corretta applicazione delle regole relative alle remunerazioni dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili**;
- **approvi** – anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti – **gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante del Gruppo**², ivi comprese la metodologia di identificazione, il perimetro, eventuali deroghe, modifiche, notifiche e/o richieste di esclusioni da sottoporre all'Autorità di Vigilanza, e ne rivede almeno annualmente i criteri;
- **definisca**, per i consiglieri esecutivi, i direttori generali, i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, **l'architettura del sistema di remunerazione e incentivazione** sulla base degli strumenti di remunerazione variabile previsti dalle presenti Politiche, assicurando che tale sistema sia coerente con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- **deliberi l'applicazione degli istituti di remunerazione variabile previsti dalle presenti Politiche e approvi il connesso bonus pool**³, sulla base delle informazioni ricevute dalle funzioni competenti e del parere espresso dalla funzione di gestione dei rischi con particolare riferimento alla sostenibilità dell'ammontare del *bonus pool* complessivo al fine di assicurare una soddisfacente solidità del Gruppo;
- **definisca gli obiettivi e i compensi**, in termini di remunerazione variabile, dell'Amministratore Delegato e del responsabile della funzione di revisione interna;
- **deliberi**, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti circa il **raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione, in materia di apertura delle condizioni di accesso** (cd. cancelli o *gate*) e di rispetto delle altre condizioni all'erogazione dei compensi correlati ai sistemi di incentivazione;
- **definisca i compensi aggiuntivi** ex art.2389 III comma c.c.;
- **assicuri il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti** nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;

² In particolare, al Consiglio di Amministrazione di Capogruppo 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.

³ Per le società che si avvalgono di rete esterna il *bonus pool* comprende la remunerazione variabile non ricorrente.

- **fornisca all'Assemblea dei Soci un'informativa quali-quantitativa** relativa all'applicazione delle Politiche di remunerazione dell'anno precedente, ivi inclusa l'evidenza dell'attività svolta in tema di remunerazione e incentivazione;
- **approvi il piano di incentivazione commerciale** destinato al personale della Capogruppo.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle suddette responsabilità, svolge anche le funzioni del Comitato Remunerazioni, avvalendosi in particolare del contributo del Consigliere indipendente;

➤ **l'Amministratore Delegato della Capogruppo:**

- **proponga** al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, avvalendosi delle funzioni competenti:
 - aggiornamenti e revisioni delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo;
 - gli obiettivi economico-patrimoniali e di rischio, con i relativi livelli target, che costituiscono le condizioni di accesso all'erogazione degli istituti di remunerazione variabile del sistema incentivante delle Banche del Gruppo;
 - l'architettura degli obiettivi e i livelli di incentivazione previsti dagli strumenti di remunerazione variabile;
- **aggiorni la mappa del Personale Più Rilevante**, laddove necessario in corso d'anno, ad esempio a seguito di modifiche organizzative, del sistema delle deleghe o del business della Banca, in ottemperanza ai criteri fissati dalla normativa;

➤ **le Assemblee delle Controllate:**

- **stabiliscano**, in coerenza con le previsioni statutarie:
 - **i compensi annui degli organi nominati direttamente**, ovvero:
 - il Consiglio di Amministrazione;
 - il Collegio Sindacale;
 - il limite massimo al compenso degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- **approvino le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo**, in quanto applicabili alle proprie specificità, che a loro volta definiscono in coerenza con quanto previsto dalla Capogruppo:
 - i criteri per la definizione del personale più rilevante e l'esito del processo a livello individuale;
 - i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- **approvino i piani di incentivazione** in strumenti finanziari con riferimento al personale delle Banche a livello individuale;
- **approvino**, ove previsto dallo Statuto, in linea con i quorum previsti dalla disciplina regolamentare, **l'innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile oltre il rapporto 1:1** rispetto alla remunerazione fissa per il personale della Banca, in ogni caso entro i

limiti definiti dalla disciplina regolamentare in vigore nonché di quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

Alle Assemblee viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle Politiche di remunerazione da parte della singola Controllata, incluse le evidenze emerse in sede di revisione annuale dell'applicazione delle Politiche condotta dalla funzione di revisione interna;

➤ **i Consigli di Amministrazione delle Controllate:**

- **recepiscano e approvino**, in quanto applicabili alle specificità della singola Controllata, **le Politiche di remunerazione di Gruppo**;
- **verifichino annualmente l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione** e siano responsabili della loro corretta attuazione anche tramite il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti;
- **assicurino** che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano **adeguatamente documentate e accessibili** all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di accordi etici o di condotta;
- **approvino**, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, **gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante**, ivi compreso il perimetro, eventuali deroghe, modifiche;
- **definiscano**, per i consiglieri esecutivi, i direttori generali, i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, **l'architettura del sistema di remunerazione e incentivazione** sulla base degli strumenti di remunerazione variabile previsti dalle presenti Politiche, assicurando che tale sistema sia coerente con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- **deliberino l'applicazione degli istituti di remunerazione variabile previsti dalle presenti Politiche e approvino il connesso *bonus pool*⁴**, sulla base delle informazioni ricevute dalle funzioni competenti e del parere espresso dalla funzione di gestione dei rischi con particolare riferimento alla sostenibilità dell'ammontare del *bonus pool* complessivo al fine di assicurare una soddisfacente solidità;
- **definiscano gli obiettivi ed i compensi**, in termini di remunerazione variabile, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del responsabile della funzione di revisione interna;
- **approvino**, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, **il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione** a livello di singola Banca (cd. cancelli o *gate*) e il rispetto delle altre condizioni all'erogazione dei compensi correlati ai sistemi di incentivazione, applicando i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo anche in materia di poste/operazioni straordinarie;

⁴ Per le società che si avvalgono di rete esterna il *bonus pool* comprende la remunerazione variabile non ricorrente.

- **approvino il piano di incentivazione commerciale** destinato al personale della singola Società, previa validazione da parte della funzione responsabile dei processi di compensation di Capogruppo, esercitata nell'ambito del riporto funzionale previsto dal modello operativo;
- **definiscano i compensi aggiuntivi** ex art.2389 III comma c.c.;
- **assicurino il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti** nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- **forniscano all'Assemblea dei Soci un'informativa quali-quantitativa** relativa all'applicazione delle Politiche di remunerazione dell'anno precedente, ivi inclusa l'evidenza dell'attività svolta in tema di remunerazione e incentivazione.

➤ **l'Amministratore Delegato/Direttore Generale delle Controllate:**

- **aggiorni la mappa del Personale Più Rilevante**, laddove necessario in corso d'anno, ad esempio a seguito di modifiche organizzative, del sistema delle deleghe o del business della Banca, in ottemperanza ai criteri fissati dalla normativa;
- **proponga** al Consiglio di Amministrazione della Controllata, **l'architettura degli obiettivi e i livelli di incentivazione** previsti dagli strumenti di remunerazione variabile.

Per quanto riguarda le funzioni aziendali competenti, a livello di Capogruppo:

➤ **la funzione responsabile dei processi di compensation:**

- **coordini la definizione delle Politiche di remunerazione di Gruppo e l'aggiornamento dei criteri di identificazione del personale più rilevante per il Gruppo e su base individuale, in conformità a principi di equità interna ed esterna e a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza**, assicurandone l'aggiornamento almeno annuale e acquisendo gli esiti - limitatamente al perimetro di rispettiva competenza - dalle corrispondenti funzioni delle Controllate;
- **assicuri, pur nell'apprezzamento delle specificità di ciascuna Banca, l'adozione di Politiche omogenee nell'ambito del Gruppo in conformità alle linee guida stabilite;**
- **coordini la definizione del piano di incentivazione commerciale** destinato al personale della Capogruppo;

➤ **la funzione di pianificazione:**

- **individui**, in collaborazione con la funzione responsabile di gestione dei rischi, **gli obiettivi di performance di Gruppo e a livello di singola Banca** inseriti come "soglie d'accesso" degli istituti di remunerazione variabile, nonché degli obiettivi individuali in coerenza con quanto definito dal Piano Strategico;
- **supporti** la funzione responsabile dei processi di compensation nel **processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione** per gli ambiti di propria competenza;

➤ **la funzione responsabile di gestione dei rischi:**

- **individui**, in collaborazione con la funzione di pianificazione, **gli indicatori di rischio** inseriti come "soglie d'accesso" degli istituti di remunerazione variabile, determinandone il livello coerente

con la propensione al rischio prevista dal Risk Appetite Framework⁵ per il Gruppo e a livello di singola Banca;

- **supporti** la funzione responsabile dei processi di compensation **nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione**, attraverso la definizione e manutenzione dei criteri, delle modalità e degli indicatori relativi al sistema premiante e incentivante, con particolare riferimento ai target diretti ad assicurare una stringente coerenza con il Risk Appetite Framework e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- **individui**, con il supporto del Chief Financial Officer, **le tipologie di operazioni e investimenti finanziari** che interferiscono o potrebbero interferire con i meccanismi di allineamento alle performance e ai rischi insiti nei sistemi di remunerazione e incentivazione;
- **individui**, con il supporto della funzione di pianificazione, **i criteri per la definizione di “perdita significativa”** per la Banca e per la clientela – che rientra tra le condizioni per l’applicazione delle clausole di malus e claw back;
- **individui i criteri di allineamento al rischio da adottare lungo l’intero ciclo di vita degli istituti di remunerazione variabile**, inclusi gli indicatori di allineamento al rischio per l’erogazione delle quote differite e per l’attivazione delle clausole di claw back e malus;
- **definisca i criteri di rischio funzionali all’identificazione del personale più rilevante di Gruppo e a livello di singola Banca oppure alla motivazione di eventuali esclusioni**, in linea con le previsioni delineate nelle linee guida per l’identificazione del personale più rilevante sottoposte all’approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- **fornisca un parere al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo** con riferimento all’allineamento al RAF dei sistemi incentivanti di breve termine e delle linee guida di identificazione del personale più rilevante;
- **supporti ex ante il Consiglio di amministrazione della Capogruppo** in sede di decisione sull’effettivo avvio dei diversi istituti di remunerazione variabile;
- **certifichi ex post l’effettivo superamento dei cancelli di ingresso;**

➤ **la funzione responsabile dei processi di conformità:**

- **effettui** con cadenza annuale **una valutazione ex ante di conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione** definite per l’anno, al fine di verificare che il sistema di remunerazione e incentivazione sia coerente con le norme di riferimento, lo Statuto e il Codice Etico;
- **verifichi la conformità del processo di identificazione del Personale Più Rilevante** con il quadro normativo del Regolatore, anche avvalendosi dei pareri ricevuti dalle funzioni di conformità delle Controllate;
- **verifichi**, anche nel corso dell’anno, **la conformità del piano di incentivazione commerciale**, eventualmente definito, con le norme di riferimento, lo Statuto, il Codice Etico e con quanto previsto dalle presenti Politiche di remunerazione e incentivazione;

⁵ Nell’eventualità di un cambiamento del RAF nel corso del periodo di competenza degli istituti retributivi, le soglie sono applicate ciascuna con riferimento al proprio periodo di competenza (ad esempio in caso di definizione in corso d’anno di una soglia più elevata per un coefficiente di patrimonializzazione, a partire da quella data l’attivazione del sistema incentivante sarà subordinata al rispetto della nuova soglia).

- **fornisca un parere al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo** con riferimento alla valutazione ex ante di conformità in merito alle Politiche di remunerazione e al processo di identificazione del Personale Più Rilevante. La funzione responsabile dei processi di conformità si avvale del contributo delle funzioni di conformità delle Controllate;

➤ **la funzione di revisione interna:**

- **verifichi**, con frequenza annuale, la rispondenza delle Politiche di Gruppo approvate dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo alla normativa di riferimento e la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate, dando informativa agli organi societari, ivi inclusa l'Assemblea, relativamente agli esiti delle verifiche stesse (qualora necessario l'informativa viene inoltrata anche alle Autorità di Vigilanza). Con riferimento alla revisione annuale dell'applicazione delle Politiche di remunerazione presso le Controllate, si avvale del contributo delle corrispondenti funzioni di revisione interna.

A livello di Controllate:

➤ **la funzione responsabile dei processi di compensation:**

- **coordini il recepimento delle Politiche di remunerazione di Gruppo**, fornendo il proprio contributo affinché siano incluse – in raccordo con l'omologo ruolo della Capogruppo – eventuali specificità della Controllata, e l'identificazione del Personale Più Rilevante su base individuale, applicando i criteri definiti nelle linee guida di Gruppo, assicurandone l'aggiornamento almeno annuale;
- **inoltri alla corrispondente funzione di Capogruppo gli obiettivi assegnati al Personale Più Rilevante** affinché, con il supporto della funzione di pianificazione di Capogruppo, possa esprimersi – nell'ambito del riporto funzionale previsto dal modello operativo – circa la coerenza con i sistemi incentivanti di Gruppo in vista dell'approvazione da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale delle Controllate;
- **coordini la definizione del piano di incentivazione commerciale** destinato al personale delle Controllate;
- **informi**, in sede di definizione/revisione della remunerazione fissa del Personale Più Rilevante apicale e/o Alta Dirigenza, la corrispondente funzione di Capogruppo per **ciascun intervento caratterizzato da un gap superiore al 10% rispetto alla mediana di mercato**;

➤ **le funzioni responsabili di gestione dei rischi e pianificazione:**

- **forniscano il proprio contributo alle corrispondenti funzioni di Capogruppo** affinché gli indicatori di rischio e di redditività inseriti come "soglie d'accesso" degli istituti di remunerazione variabile siano coerenti con la propensione al rischio prevista dal Risk Appetite Framework⁶ a livello di singola Controllata, oltre che di Gruppo;

in particolare, **la funzione responsabile del presidio dei rischi:**

- **definisca**, coordinandosi con le corrispondenti funzioni di Capogruppo, **i criteri di rischio funzionali alla identificazione del Personale Più Rilevante a livello individuale oppure alla motivazione di eventuali esclusioni**, in linea con le previsioni delineate nelle linee guida per

⁶ Nell'eventualità di un cambiamento del RAF nel corso del periodo di competenza degli istituti retributivi, le soglie sono applicate ciascuna con riferimento al proprio periodo di competenza (ad esempio in caso di definizione in corso d'anno di una soglia più elevata per un coefficiente di patrimonializzazione, a partire da quella data l'attivazione del sistema incentivante sarà subordinata al rispetto della nuova soglia).

l'identificazione del Personale Più Rilevante sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;

- **fornisca un parere al Consiglio di Amministrazione della Controllata** con riferimento all'allineamento al RAF dei sistemi incentivanti e delle linee guida di identificazione del Personale Più Rilevante;
- **supporti ex ante il Consiglio di amministrazione della Controllata** in sede di decisione sull'effettivo avvio dei diversi istituti di remunerazione variabile;
- **certifichi ex post l'effettivo superamento dei *gate* a livello individuale;**

➤ **la funzione responsabile dei processi di conformità:**

- **effettui** con cadenza annuale **una valutazione ex ante di conformità delle Politiche di remunerazione di Gruppo**, anche avvalendosi della valutazione ex ante di conformità della Capogruppo;
- **verifichi la conformità del processo di identificazione del Personale Più Rilevante a livello individuale** con il quadro normativo del Regolatore, fornendo il rispettivo parere alla funzione risorse umane di Capogruppo;
- **verifichi**, anche in corso d'anno, **la conformità del piano di incentivazione commerciale** per il personale della Controllata, eventualmente definito, con le norme di riferimento e con quanto previsto dalle presenti Politiche di remunerazione e incentivazione;
- **fornisca un parere al Consiglio di Amministrazione della Controllata** con riferimento alla valutazione ex ante di conformità in merito alle Politiche di remunerazione e al processo di identificazione del Personale Più Rilevante;

• **la funzione di revisione interna:**

- **verifichi**, con cadenza annuale, **la rispondenza delle prassi di remunerazione della Controllata alle Politiche** approvate e alla normativa di riferimento, informando la corrispondente funzione di Capogruppo circa i criteri di controllo posti in essere per il rilascio della relativa relazione e conseguente informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea della Controllata;
- **effettui** nei confronti del Personale Più Rilevante una **verifica a campione sui conti interni di custodia e amministrazione**, ove presenti, nel pieno rispetto delle previsioni normative.

2. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO MEDIOCREDITO CENTRALE

2.1. La segmentazione del personale

Le linee guida di politica retributiva sono ispirate al **principio di segmentazione, in base al ruolo e al contributo fornito, con riferimento alla tipologia e all'entità del rischio assunto dal personale.**

L'obiettivo è quello di assicurare correlazione tra contributo atteso, performance effettiva, remunerazione e rischi.

Il Gruppo svolge periodicamente il processo di identificazione del "Personale Più Rilevante":

- ai **sensi degli standard tecnici regolamentari EBA** (*Regulatory Technical Standards - RTS*) – che definiscono i criteri qualitativi e quantitativi comuni a livello europeo – e delle Disposizioni di Banca d'Italia, al fine di identificare le categorie di Personale Più Rilevante le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio a livello di Gruppo e a livello di Banca individuale;
- in base a **criteri strategico-organizzativi**, ovvero in relazione alla tipologia di contributo richiesto alle diverse professionalità, identificando istituti retributivi alternativi e differenziati in ragione del ruolo – manageriale, promozionale, professionale – svolto dal personale, al fine di strutturare forme di remunerazione coerenti con il ruolo agito dalle professionalità aziendali.

Nel documento "*Linee Guida per l'identificazione del Personale Più Rilevante del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale*" sono riportati i criteri declinati dal Gruppo in applicazione dei *Regulatory Technical Standards* di EBA, ivi inclusi ruoli e responsabilità degli organi e delle funzioni aziendali con riferimento al processo di identificazione.

Ciascuna Banca del Gruppo, nel sottoporre le presenti politiche al Consiglio di Amministrazione e, quindi, alla relativa Assemblea, integra il Personale Più Rilevante a livello individuale.

Con riferimento alla Banca MCC, si specifica che non sono presenti ulteriori risorse che possono assumere rischi rilevanti a livello di Banca individuale, in aggiunta al personale che sia già stato identificato tra il Personale Più Rilevante di Gruppo.

Al Personale Più Rilevante di Gruppo e a livello di Banca individuale si applicano le regole di maggior dettaglio previste dalle Disposizioni di Banca d'Italia, declinate con un approccio proporzionale alle caratteristiche dimensionali del Gruppo e delle singole entità, come di seguito specificato.

In ottemperanza a quanto definito dalla normativa in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", ciascuna Banca del Gruppo MCC, inoltre, identifica e aggiorna almeno annualmente i "soggetti rilevanti" ossia il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti al dettaglio, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica. La classificazione dei soggetti rilevanti (v. allegato 1 "Soggetti rilevanti"), ivi inclusa la numerosità complessiva, comprensiva dei Consulenti Finanziari, ove presenti, viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca del Gruppo per la relativa approvazione contestualmente alle presenti Politiche.

I sistemi incentivanti di cui sono destinatari i "soggetti rilevanti" includono i presidi di allineamento agli interessi dei clienti al dettaglio in ottemperanza alla normativa in materia di trasparenza.

2.2 Principi ispiratori dell'architettura di sviluppo e retributiva

Le logiche dell'architettura di sviluppo e retributiva si connotano per i seguenti elementi:

- **approccio prevalentemente deterministico** nel disegno degli istituti di remunerazione variabile, al fine di:
 - rendere espliciti i driver di correlazione tra performance aziendale e payout,
 - creare certezza delle regole di consuntivazione;
- **specializzazione degli istituti retributivi** (*ne bis in idem*), assicurando la neutralità rispetto al genere, **enfasi su obiettivi con diretto impatto sulla performance economico-patrimoniale e ancoraggio delle metriche al piano/budget/RAF approvato dal Consiglio di Amministrazione**, tenendo conto della propensione al rischio;
- **prevalenza di obiettivi misurabili** con predeterminazione dei range di variazione;
- **equilibrio tra:**
 - **condivisione degli obiettivi**, in logica di apprezzamento delle interdipendenze tra i diversi contributi organizzativi,
 - **differenziazione degli obiettivi**, in logica di riconoscimento del diverso grado di contributo soggettivo,
 - allineamento alle indicazioni in materia di **minimizzazione dei rischi di moral hazard e simili**,
- avvio dei primi interventi finalizzati al **recupero dei gap in termini di equità interna**, anche con riferimento a eventuali **gap di genere**.

Con particolare riguardo agli istituti di remunerazione variabile, è previsto:

- **pay mix teorico bilanciato nel rispetto delle indicazioni normative**,
- **subordinazione del payout a:**
 - **soglie d'accesso** definite in coerenza con gli orientamenti regolamentari – internazionali e nazionali – e i limiti previsti nel Risk Appetite Framework (RAF),
 - **correttezza dei comportamenti agiti** (assenza di provvedimenti disciplinari o di comprovate non conformità normative nel periodo intercorrente tra l'inizio della competenza dell'istituto retributivo e il momento di pagamento);
- **quantificazione del payout in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali** (o funzionali limitatamente al premio aziendale previsto dalla contrattazione collettiva, laddove previsto), articolati in target economici e strategico-organizzativi;
- **divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione** o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

2.2.1 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Le Disposizioni di vigilanza, come da ultimo aggiornate, richiedono alle banche di illustrare nell'ambito della politica di remunerazione i principi e le misure adottate per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

A tal proposito, i sistemi di remunerazione adottati dal Gruppo Bancario Mediocredito Centrale sono impostati in modo da garantire la neutralità rispetto al genere e si pongono l'obiettivo di perseguire la completa equità tra il personale. Le stesse mirano ad assicurare i medesimi livelli di remunerazione a parità di attività svolta, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

Il prefissarsi un obiettivo improntato al raggiungimento della *gender equality* e all'eliminazione del *gender pay gap* ha come derivata seconda la creazione di un ambiente organizzativo fondato sulla meritocrazia, sul rispetto e sulla garanzia di pari opportunità, creando una realtà aziendale che basa i propri cardini su inclusione e valorizzazione della diversità; in tale ottica, l'adozione di una politica meritocratica egualitaria costituisce per il Gruppo un'ulteriore opportunità di attrarre, trattenere e puntare sullo sviluppo di potenziali talenti in un contesto in cui l'eliminazione di ogni diversità rappresenta un principio basilare per la creazione di un ambiente equo e stimolante.

Di seguito si riportano gli esiti della verifica in merito all'eventuale divario retributivo di genere svolta individualmente dalle Società del Gruppo, in conformità a quanto previsto dalla normativa esterna di riferimento (Disposizioni di Vigilanza, Sezione I par. 5.1; Linee Guida EBA, Orientamento da n. 23 a n. 27).

In particolare, è stata confrontata la RAL media del genere più rappresentato con quella del genere meno rappresentato suddividendo tra membri del Consiglio di Amministrazione, personale più rilevante e restante personale (in quest'ultimo è stata effettuata una ulteriore suddivisione in cluster rappresentati dal livello inquadramentale attribuito sulla base del Contratto Collettivo Nazionale del Credito).

2.2.1.1 Mediocredito Centrale

Con riferimento ai componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo è composto da tre uomini e due donne, con eguali emolumenti per i consiglieri non esecutivi e retribuzioni maggiormente elevate per i ruoli di Amministratore Delegato e Presidente, entrambi esercitati da risorse di genere maschile.

E' stata effettuata una prima segmentazione della popolazione aziendale tra Personale Più Rilevante e restante personale, al netto delle risorse distaccate presso le altre Società ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione (trattata sopra). In aggiunta, in merito al *cluster* "Altro Personale", l'analisi è stata svolta suddividendo la popolazione aziendale secondo i livelli inquadramentali definiti dal CCNL del credito (vd. Tabella 1).

| | N. risorse Donne | N. risorse Uomini | Genere più rappresentato | % scostamento RAL media genere più rapp. vs RAL media genere meno rapp. |
|-------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------------|---|
| Personale Più Rilevante | 3 | 10 | maschile | 0,5% |
| Altro Personale | | | | |
| Dirigente | - | 4 | maschile | n/d |
| Quadro 4° Livello | 14 | 38 | maschile | 11,9% |
| Quadro 3° Livello | 23 | 35 | maschile | -4,0% |
| Quadro 2° Livello | 13 | 20 | maschile | 4,4% |
| Quadro 1° Livello | 31 | 14 | femminile | 1,4% |
| 3a Area 4° Livello | 32 | 17 | femminile | 2,4% |
| 3a Area 3° Livello | 10 | 13 | maschile | -2,2% |
| 3a Area 2° Livello | 15 | 12 | femminile | -0,2% |
| 3a Area 1° Livello | 42 | 30 | femminile | -0,2% |

Tabella 1 – Gender pay gap Personale Più Rilevante Mediocredito Centrale vs altro Personale (dati 2021)

Come evidenziato dalla precedente tabella, si evidenzia:

- in merito al Personale Più Rilevante, un sostanziale allineamento retributivo, nonostante il numero di risorse femminili rappresenti circa un terzo di quelle maschili;
- con riferimento all'“Altro Personale”:
- un maggior numero di risorse di genere maschile tra il personale dirigente e i livelli inquadramentali di fascia più alta (Quadri di IV e III livello), diversamente dai livelli inquadramentali più bassi;
- un sostanziale allineamento retributivo per tutti i livelli inquadramentali, eccezion fatta per i Quadri di IV livello.

Al fine di ridurre tali gap, nell'ultimo biennio (2020-2021), le politiche assunzionali della Capogruppo sono state impostate con lo specifico obiettivo di limitare ulteriormente tale discrepanza: il *gender pay gap* tra le nuove risorse assunte in Banca (circa 180 dipendenti) è sostanzialmente nullo, con un picco negativo del -3% nel 2021. In particolare, in considerazione dell'esistente *gender pay gap*, nella progettazione e attuazione delle politiche meritocratiche, la Banca si è focalizzata maggiormente sul prevedere per i destinatari di genere femminile interventi di natura prevalentemente retributiva rispetto a quelli di natura inquadramentale.

In generale, per quanto attiene l'uguaglianza di genere all'interno della Banca, nel corso del 2021 e in linea con gli obiettivi prefissati, l'organico è stato potenziato con 96 assunzioni, con una percentuale di assunzioni femminili pari al 61% del totale (vd. Tabella 2 e Tabella 3).

| Gender | DIR | QD | AP | TOT | % |
|---------------|----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| D | 1 | 12 | 46 | 59 | ~ 61% |
| U | 1 | 8 | 28 | 37 | ~ 39% |
| Totale | 2 | 20 | 74 | 96 | |

Tabella 2 – Assunzioni 2021 MCC

| | D | U | TOT |
|-----------------|------------|------------|------------|
| 31.12.21 | 184 | 193 | 377 |
| % | 49% | 51% | 100% |

Tabella 3 – Organico per genere MCC al 31.12.2021

Nel confronto con il benchmark ABI, sviluppato attraverso l'indagine dei sistemi di gestione e sviluppo risorse umane, si evidenzia inoltre come la Capogruppo risulti in linea con le altre realtà del mercato creditizio ad ulteriore conferma dell'attenzione posta sui principi di diversità e inclusione (vd. Tabella 5).

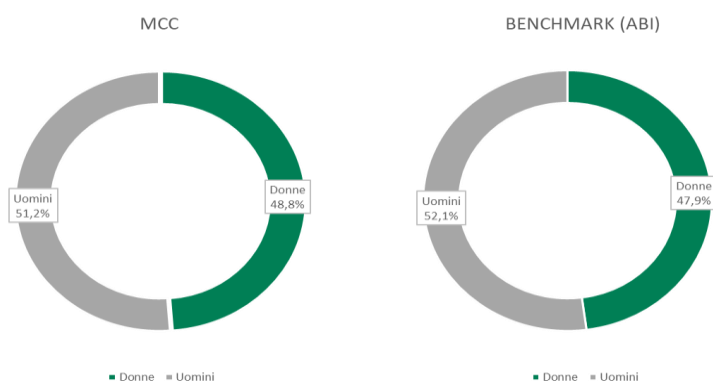


Tabella 4 – analisi % risorse per genere – personale MCC vs Benchmark ABI

Inoltre, con l'obiettivo di garantire una crescente attenzione in merito alle tematiche inerenti alla neutralità di genere, è stato implementato un sistema di monitoraggio connesso a molteplici ambiti di analisi (età anagrafica, anzianità aziendale, titolo di studio, ruolo, livello inquadramentale); ciò assicura uno studio sistematico e continuo sia dell'andamento nel tempo degli indici occupazionali che degli scostamenti retributivi rispetto al genere maggiormente rappresentato.

2.2.1.2 Banca Popolare di Bari

Con riferimento ai componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, il Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare di Bari è composto da quattro uomini e tre donne, con eguali emolumenti per i consiglieri non esecutivi e retribuzioni maggiormente elevate per i ruoli di Amministratore Delegato e Presidente, entrambi esercitati da risorse di genere maschile.

Con riferimento al Personale Più Rilevante e Altro Personale, esclusi i componenti dell'organo su menzionato, il genere meno rappresentato è presente in proporzione pari al 14,82% sul totale del Personale Più Rilevante e pari al 41,13% sul totale dell'altro Personale. Le remunerazioni medie del genere meno rappresentato restano inferiori rispetto a quelle del genere più rappresentato (vd. Tabella 5).

| | N. risorse Donne | N. risorse Uomini | Genere più rappresentato | % scostamento RAL media genere più rappr. vs RAL media genere meno rappr. |
|-------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------------|---|
| Personale Più Rilevante | 7 | 38 | maschile | 42,4% |
| Altro Personale | | | | |
| Dirigente | - | 2 | maschile | n/d |
| Quadro 4° Livello | 33 | 156 | maschile | 12,5% |
| Quadro 3° Livello | 37 | 102 | maschile | 4,6% |
| Quadro 2° Livello | 45 | 120 | maschile | 2,5% |
| Quadro 1° Livello | 102 | 180 | maschile | 1,4% |
| 3a Area 4° Livello | 260 | 296 | maschile | 0,6% |
| 3a Area 3° Livello | 148 | 149 | maschile | 1,1% |
| 3a Area 2° Livello | 236 | 203 | femminile | -4,1% |
| 3a Area 1° Livello | 79 | 124 | maschile | 3,4% |
| 2a Area 3° Livello | 1 | 3 | maschile | 22,0% |
| 2a Area 2° Livello | - | 4 | maschile | n/d |
| 2a Area 1° Livello | - | 6 | maschile | n/d |

Tabella 5 – Gender pay gap Personale Più Rilevante vs altro Personale (dati 2021) - Banca Popolare di Bari

La dicotomia di genere riflette una pregressa gestione caratterizzata, per ruoli di maggiore responsabilità, da:

- politiche assunzionali sbilanciate verso la predilezione del genere maschile;
- politiche di sviluppo inquadramentale e retributivo disomogenee per genere.

Tale fenomeno è stato ulteriormente acuito dalla trasformazione di preesistenti “patti di prolungato preavviso” in retribuzione fissa, determinando un livello retributivo non coerente con il peso delle posizioni.

A partire dalla più puntuale espressione della capacità di indirizzo e coordinamento della Capogruppo, concretizzatasi con l’investitura del nuovo Amministratore Delegato, si è conseguentemente registrata una *escalation* nel grado di attenzione al tema dell’equità di genere, in coerenza con le prassi della Capogruppo. In tale contesto, la Capogruppo ha definito una specifica linea di intervento gestionale per cui i provvedimenti inquadramentali e retributivi discrezionali saranno validati dalla U. O. della Capogruppo *owner* della gestione delle risorse umane onde valutarne gli impatti sull’equità di genere.

2.2.1.3 Cassa di Risparmio di Orvieto

Con riferimento ai componenti dell’Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, il Consiglio di Amministrazione di Cassa di Risparmio di Orvieto è composto da cinque uomini e due donne, con eguali emolumenti per i consiglieri non esecutivi e retribuzioni maggiormente elevate per i ruoli di Presidente e Vice Presidente, entrambi esercitati da risorse di genere maschile.

Con riferimento al Personale Più Rilevante (che include anche il Direttore Generale, anch’esso di genere maschile), esclusi i componenti dell’organo su menzionato, il genere meno rappresentato è presente in proporzione pari ad un terzo del totale del Personale Più Rilevante con uno scostamento medio retributivo pari al 22%.

Nell’ambito dell’Altro Personale, analizzando i dati per livello inquadramentale, emerge la presenza di una percentuale pari al 51,87% del genere femminile, con uno scostamento retributivo limitato. Tuttavia, si evidenzia una maggiore presenza maschile nelle fasce inquadramentali più alte.

| CR ORVIETO | N. risorse Donne | N. risorse Uomini | Genere più rappresentato | % scostamento RAL media genere più rappr. vs RAL media genere meno rappr. |
|-------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------------|---|
| Personale Più Rilevante | 2 | 4 | maschile | 22,2% |
| Altro Personale | | | | |
| Dirigente | - | - | n/d | n/d |
| Quadro 4° Livello | 4 | 12 | maschile | 6,7% |
| Quadro 3° Livello | 7 | 16 | maschile | -1,5% |
| Quadro 2° Livello | 5 | 8 | maschile | -4,8% |
| Quadro 1° Livello | 13 | 18 | maschile | 1,2% |
| 3a Area 4° Livello | 41 | 34 | femminile | -3,5% |
| 3a Area 3° Livello | 16 | 9 | femminile | -2,2% |
| 3a Area 2° Livello | 31 | 11 | femminile | -5,1% |
| 3a Area 1° Livello | 23 | 22 | femminile | -2,7% |
| 2a Area 1° Livello | | 2 | maschile | n/d |

Tabella 6 – Gender pay gap Personale Più Rilevante vs altro Personale (dati 2021) - Cassa di Risparmio di Orvieto

La Cassa di Risparmio di Orvieto, nell'intento di proseguire sul percorso di valorizzazione del principio di parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale, resta impegnata nel consolidamento di quanto già positivamente espresso nell'ambito dell'altro Personale, focalizzandosi sull'obiettivo di riequilibrare la presenza e la remunerazione di genere nell'ambito del Personale più rilevante.

2.3. Le componenti della remunerazione

La struttura retributiva del personale si compone di:

- componente fissa;
- componente variabile.

La componente variabile destinata al personale più rilevante, se superiore alla soglia di materialità di seguito indicata, prevede una quota corrisposta in strumenti finanziari, con le proporzioni descritte nel prosieguo.

Relativamente alla remunerazione di membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e Sindaci, nella Capogruppo o presso le Controllate:

- non è prevista alcuna componente variabile collegata alla performance e ai risultati di business per gli Amministratori non esecutivi e per i membri del Collegio Sindacale. Il compenso che viene loro corrisposto è complessivamente costituito da un importo fisso annuale stabilito dall'Assemblea. I compensi sono complessivamente riportati nella Nota Integrativa del Bilancio, parte H – “operazioni con parti correlate”, comprensivi di eventuali oneri accessori;
- la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con quanto previsto dalla normativa vigente.

È inoltre prevista una copertura assicurativa “Responsabilità Civile Amministratori e altri organi aziendali” (cd. polizza Directors & Officers) per gli Amministratori e i Sindaci nel rispetto dei principi normativi vigenti tempo per tempo.

Le previsioni statutarie vigenti all'atto dell'emissione delle presenti Politiche fissano un **limite massimo al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione pari a 1:1**.

Ai fini del calcolo del rapporto si applicano i **seguenti criteri**:

- **componente fissa**: remunerazione al 1° gennaio dell'anno di competenza degli istituti retributivi variabili⁷;
- **componente variabile**: remunerazione maturata nell'anno di competenza dell'istituto variabile.

Esemplificativamente, per l'anno 2022:

- *la retribuzione fissa è riferita alla retribuzione al 1° gennaio 2022,*
- *la remunerazione variabile a titolo di MBO include l'intera quota maturata nel 2022 anche se effettivamente erogata nel 2023 (e negli anni successivi per le quote differite) ed esclude quanto corrisposto a titolo di quote differite relativamente a MBO di anni pregressi.*

Ai fini del calcolo del limite massimo del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, **la remunerazione variabile include tutte le erogazioni classificabili come “retribuzione non fissa”** - includendo MBO, PIC, premio aziendale. Si sottolinea che **l'erogazione di qualsiasi importo di remunerazione variabile è subordinata al superamento dei cancelli indicati al punto 2.3.2.1.1**, fatte salve le specifiche indicate nel prosieguo con riferimento al premio aziendale.

Nell'ambito del limite massimo indicato, in relazione alla segmentazione della popolazione, sono stati definiti **specifici tetti al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa**:

- **1/3 della remunerazione fissa per i ruoli appartenenti alle funzioni aziendali di controllo,**

⁷In caso di ingressi (assunzioni/distacchi) in corso d'anno, la retribuzione fissa è riferita al momento di entrata in servizio in Banca.

- **2/3 della remunerazione fissa per il “personale più rilevante” e per il restante personale dipendente.**

Sono esclusi i pagamenti e/o i benefici marginali, 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.

2.3.1 Remunerazione fissa

La retribuzione fissa è costituita da:

- **RAL (retribuzione annua lorda)**, basata sui livelli tabellari del CCNL di settore per i diversi livelli inquadramentali, sulle responsabilità assegnate, nonché sulle competenze e sull’*expertise* del dipendente;
- **trattamento di fine rapporto;**
- **indennità di mancato preavviso**, quando l’ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- **indennità di posizione**, accordate su base non discrezionale, collegate a specifici ruoli e responsabilità organizzative. Tali indennità – legate al tempo di copertura della specifica posizione – non possono essere previste a tempo indeterminato, salvo specifici casi validati dalla Capogruppo nell’ambito del riporto funzionale previsto dal modello operativo⁸;
- **indennità di trasferimento**, accordate su base non discrezionale, collegate a specifiche esigenze aziendali. Tali indennità – legate al tempo di esercizio dell’attività presso altra sede rispetto alla sede prevista dal contratto di assunzione – non possono essere previste a tempo indeterminato⁹;
- **indennità** per la copertura dei costi connessi alla mobilità assunzionale (“housing”, incluso costi direttamente e/o indirettamente riconducibili, altri costi logistici), di natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità -, e non dipendente dalle performance della banca¹⁰.

Nell’ambito delle politiche di intervento sulla remunerazione fissa, sono previsti i seguenti interventi con effetti sulla componente fissa della remunerazione:

- **promozioni ad un inquadramento superiore**, esclusivamente in presenza di una valutazione organizzativa atta a rilevare l’effettivo svolgimento di mansioni di livello superiore;
- **aumenti retributivi “ad personam”** riconosciuti in seguito ad un consolidamento delle competenze agite nel ruolo e costanza di prestazioni eccellenti.

Gli interventi previsti sulla componente fissa – nel rispetto del principio di neutralità di genere, inclusività e non discriminazione verso ogni forma di diversità– mirano a perseguire:

- **la congruità della remunerazione rispetto al ruolo ricoperto;**

⁸ I criteri di determinazione dell’indennità di posizione sono definiti in apposita regolamentazione aziendale.

⁹ I criteri di determinazione dell’indennità di trasferimento sono definiti in apposita regolamentazione aziendale.

¹⁰ I criteri di determinazione e riconoscimento dell’indennità di mobilità assunzionale sono definiti in apposita regolamentazione aziendale.

- il **posizionamento della retribuzione rispetto ai benchmark di mercato** ed in particolare alla scelta di posizionarsi – di norma – sulla mediana indicata dalle indagini retributive di riferimento;
- la **tutela delle professionalità eccellenti**, ovvero delle risorse con un trend prestazionale di costante eccellenza – nell’ambito della rivisitazione delle modalità valutative adottate dal Gruppo – e con un profilo di potenziale coerente con prospettive di sviluppo;
- un adeguato trade-off tra il **riconoscimento delle performance differenziali**, con una tendenza all’ampiamiento del range retributivo interno e logiche di **equità** tra collaboratori titolari di caratteristiche simili (professionalità, esperienza, livello di responsabilità, competenze distintive).

La verifica dei livelli di adeguatezza avviene, di norma con periodicità annuale, sulla base di processi di valutazione relativi a:

- confronto tra posizioni all’interno dell’organizzazione e sul mercato esterno di riferimento (valutazione della posizione);
- livelli di prestazione e competenze, esperienza maturata e percorso di carriera sviluppato (valutazione della performance complessiva);
- potenzialità di crescita del dipendente (valutazione del potenziale).

2.3.2 Remunerazione variabile

La remunerazione variabile:

- **sostiene il conseguimento della strategia operativa del Gruppo**, fondata sulla responsabilità sociale d’impresa e, quindi, la creazione di valore sostenibile condiviso tra tutti gli stakeholders (il sistema economico-finanziario nel suo complesso, la comunità e il territorio in cui il Gruppo opera, il sistema sociale e i correlati obiettivi di inclusione, l’ambiente e i correlati obiettivi di transizione ecologica e, nell’ambito della cornice delineata, l’azionista, i clienti, i dipendenti, i fornitori, ecc);
- considera come **elementi prioritari gli obiettivi di gestione dei rischi, liquidità, patrimonializzazione**;
- **diminuisce fino ad azzerarsi in caso di performance inferiori ai target minimi**, con particolare, ma non esclusivo, riferimento alla gestione dei livelli di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per i rischi che costituiscono elementi condizionanti l’erogazione di qualsiasi importo a titolo di remunerazione variabile;
- prevede, a tutela del Gruppo e delle singole Banche nel medio-lungo termine, **meccanismi correttivi ex post** (quali *malus* o *claw back*) nei casi previsti;
- **rispetta il rapporto tra componente variabile e fissa** definito dallo Statuto e dalle presenti Politiche;
- tiene conto di ogni **rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti**¹¹.

Con periodicità annuale – premesso e verificato il rispetto del requisito combinato di riserva di capitale¹² – sulla base delle risultanze contabili e prudenziali, viene effettuata la verifica dei *gate* patrimoniali, di liquidità ed economici corretti per il rischio, così come definiti dal paragrafo 2.3.2.1.1.

¹¹ Rischi legali e reputazionali.

¹² Circolare 285, Parte Prima, Titolo II, Capitolo 1, Sezione VI. In ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza con riferimento alle misure di conservazione del capitale, qualora una banca non rispetti il requisito combinato di riserva di capitale calcola l’Ammontare Massimo Distribuibile (“AMD”) e lo comunica alla Banca d’Italia. Prima che sia comunicato l’AMD alla Banca d’Italia, la banca che non rispetta il requisito

Il mancato raggiungimento di anche uno solo dei valori degli indicatori, sia a livello di Gruppo che di singola Banca, non consente l'erogazione delle componenti variabili della retribuzione, fatta eccezione per il solo premio aziendale previsto dal CCNL (meglio descritto nel paragrafo 2.3.2.2) che potrà essere erogato al personale non appartenente al perimetro dei PPR della singola Società, anche al verificarsi delle sole condizioni di accesso a livello di singola Banca.

I payout connessi con i sistemi incentivanti vengono erogati nell'anno successivo a quello cui si riferiscono gli obiettivi assegnati, fermi restando i meccanismi di differimento e *retention* rappresentati di seguito.

L'avvio effettivo degli strumenti di remunerazione variabile in ciascuna Banca del Gruppo è deliberato dal Consiglio d'Amministrazione che si esprime sulla sostenibilità dell'istituto retributivo – con il supporto della relativa funzione di gestione dei rischi – nonché sulla struttura degli schemi degli obiettivi e sulla dimensione massima del *bonus pool* complessivo.

In particolare, il sistema di incentivazione prevede l'identificazione, al momento dell'avvio degli strumenti (di competenza del Consiglio di Amministrazione – v. *supra*), del *bonus pool* complessivo determinato attraverso il confronto tra:

1. il livello di sostenibilità economico/patrimoniale, così come definito dalla funzione di gestione dei rischi sulla base dell'analisi degli indicatori di solidità patrimoniale e andamento economico;
2. fabbisogno determinato dall'applicazione delle caratteristiche di ciascun istituto retributivo alla rispettiva popolazione target,

generando le condizioni di un effettivo utilizzo degli strumenti solo se il punto 1 è maggiore o uguale del punto 2. In tale situazione, il *bonus pool* complessivo sarà pari alla somma degli incentivi massimi conseguibili dai destinatari degli strumenti.

Le modalità definite garantiscono che la sostenibilità del *bonus pool* rispetto alla situazione finanziaria della Banca e alla sua capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, sia certificata dal parere della funzione di gestione dei rischi che accompagna la proposta di avvio degli strumenti al Consiglio di Amministrazione.

2.3.2.1 Sistema di incentivazione annuale per il personale del Gruppo

I sistemi di incentivazione annuali adottati dal Gruppo premiano il livello di raggiungimento dei target annuali rispetto agli obiettivi aziendali legati al raggiungimento di risultati economici e strategico organizzativi, in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework - RAF).

combinato di riserva di capitale non può, tra l'altro, assumere obblighi di pagamento di remunerazioni variabili o di benefici pensionistici discrezionali né pagare remunerazioni variabili se l'obbligazione di pagamento è stata assunta quando il requisito combinato di riserva di capitale non era rispettato. Dopo aver comunicato l'AMD alla Banca d'Italia, la banca che non rispetta il requisito combinato di riserva di capitale può assumere obblighi di pagamento di remunerazioni variabili e pagare remunerazioni variabili per cui l'obbligazione di pagamento è stata assunta quando il requisito combinato di riserva di capitale non era rispettato nel limite dell'AMD e previa comunicazione alla Banca d'Italia.

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche dei sistemi di incentivazione annuali e nei paragrafi successivi si forniscono maggiori dettagli in merito:

| Finalità | Meccanismo | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|---|---|--|-----|--|---|-----------------|--|--|
| Solidità e sostenibilità in logica prudenziale | Gate | <table border="1"> <thead> <tr> <th>Gate individuali</th> <th>Gate di Gruppo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Indicatori di liquidità Indicatori patrimoniali Indicatori di redditività corretta per il rischio </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Indicatori di liquidità Indicatori patrimoniali Indicatori di redditività corretta per il rischio </td> </tr> </tbody> </table> | Gate individuali | Gate di Gruppo | <ul style="list-style-type: none"> Indicatori di liquidità Indicatori patrimoniali Indicatori di redditività corretta per il rischio | <ul style="list-style-type: none"> Indicatori di liquidità Indicatori patrimoniali Indicatori di redditività corretta per il rischio | | | | | | | | |
| Gate individuali | Gate di Gruppo | | | | | | | | | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Indicatori di liquidità Indicatori patrimoniali Indicatori di redditività corretta per il rischio | <ul style="list-style-type: none"> Indicatori di liquidità Indicatori patrimoniali Indicatori di redditività corretta per il rischio | | | | | | | | | | | | | |
| Indirizzo dei comportamenti e dell'azione manageriale in coerenza con gli obiettivi aziendali e in un quadro di prevenzione dei rischi | Sistemi di incentivazione di Gruppo | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE</th> <th>CONDIZIONI DI ACCESSO A LIVELLO INDIVIDUALE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MBO</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Amministratore Delegato/Direttore Generale e MRTs non appartenenti alle funzioni di controllo MRTs appartenenti alle funzioni di controllo, Dirigente Preposto e responsabile risorse umane altro Personale con responsabilità organizzativa formalizzata fino al terzo livello organizzativo </td> <td>raggiungimento almeno dell'80% degli obiettivi individuali</td> </tr> <tr> <td>PIC</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> risorse/funzioni di field con ruolo di promozione diretta destinatarie di obiettivi quantitativi di natura commerciale </td> <td>raggiungimento almeno del 90% degli obiettivi individuali</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Entry bonus (*)</td> </tr> </tbody> </table> | SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE | | CONDIZIONI DI ACCESSO A LIVELLO INDIVIDUALE | MBO | <ul style="list-style-type: none"> Amministratore Delegato/Direttore Generale e MRTs non appartenenti alle funzioni di controllo MRTs appartenenti alle funzioni di controllo, Dirigente Preposto e responsabile risorse umane altro Personale con responsabilità organizzativa formalizzata fino al terzo livello organizzativo | raggiungimento almeno dell'80% degli obiettivi individuali | PIC | <ul style="list-style-type: none"> risorse/funzioni di field con ruolo di promozione diretta destinatarie di obiettivi quantitativi di natura commerciale | raggiungimento almeno del 90% degli obiettivi individuali | Entry bonus (*) | | |
| | | SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE | | CONDIZIONI DI ACCESSO A LIVELLO INDIVIDUALE | | | | | | | | | | |
| | | MBO | <ul style="list-style-type: none"> Amministratore Delegato/Direttore Generale e MRTs non appartenenti alle funzioni di controllo MRTs appartenenti alle funzioni di controllo, Dirigente Preposto e responsabile risorse umane altro Personale con responsabilità organizzativa formalizzata fino al terzo livello organizzativo | raggiungimento almeno dell'80% degli obiettivi individuali | | | | | | | | | | |
| | | PIC | <ul style="list-style-type: none"> risorse/funzioni di field con ruolo di promozione diretta destinatarie di obiettivi quantitativi di natura commerciale | raggiungimento almeno del 90% degli obiettivi individuali | | | | | | | | | | |
| Entry bonus (*) | | | | | | | | | | | | | | |
| Malus | <ul style="list-style-type: none"> il mancato rispetto delle condizioni di malus comporta la decurtazione, fino all'azzeramento, delle quote differite del bonus da erogare da erogare nell'anno | | | | | | | | | | | | | |
| Claw back | <ul style="list-style-type: none"> restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale | | | | | | | | | | | | | |

(*) strumento non soggetto all'apertura dei gate individuali e di Gruppo

Tabella 7 – Sistema di incentivazione di Gruppo 2022

Per rientrare nel perimetro dei destinatari del sistema incentivante, è necessario aver svolto almeno 183 giorni di servizio effettivo in un ruolo *eligibile* nel corso del 2022, salvo diverse condizioni contrattuali espressamente previste. Il perimetro dei destinatari di MBO e PIC è approvato dal Consiglio di Amministrazione della specifica Banca su proposta dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

Oltre agli strumenti indicati nel quadro sinottico, è previsto il Premio Aziendale, negoziato con le Organizzazioni Sindacali (v. par. 2.3.2.2), comunque subordinato al superamento delle condizioni "cancello" a livello di singola Banca.

2.3.2.1.1 Condizioni di attivazione dei sistemi incentivanti annuali (*gate*)

Le condizioni cui è subordinata qualsiasi erogazione a titolo di remunerazione variabile sono ispirate ai principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile dei compensi e rappresentate dalla verifica della "qualità" dei risultati reddituali raggiunti e della coerenza con i limiti previsti nell'ambito del proprio quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF).

Per garantire una significativa simmetria tra i risultati della Banca e l'eventuale riconoscimento del sistema di incentivazione per obiettivi, l'attivazione del sistema è subordinata al raggiungimento dei parametri "cancello" che operano su due livelli:

- Condizioni “cancello” definite per le Banche a livello individuale, definite nel 2022 come segue:

| Ambito | Indicatore | Soglia |
|-------------------------------------|-------------------------------|---|
| Adeguatezza patrimoniale | TCR al 31/12/2022 | >= Tolerance del livello definito dal RAF individuale |
| Liquidità operativa | LCR al 31/12/2022 | >= Tolerance del livello definito dal RAF individuale ¹³ |
| Liquidità strutturale | NSFR al 31/12/2022 | >= Tolerance del livello definito dal RAF individuale |
| Risultato di redditività | Risultato netto al 31/12/2022 | >= Budget |
| Performance corretta per il rischio | RORAC netto al 31/12/2022 | >= Tolerance del livello definito dal RAF individuale |

Tabella 8 – Condizioni cancello 2022 – livello individuale

- In aggiunta alle condizioni “cancello” definite per ciascuna Banca del Gruppo, sono definite le condizioni “cancello” per il Gruppo come segue:

| Ambito | Indicatore | Soglia |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| Adeguatezza patrimoniale | TCR di Gruppo al 31/12/2022 | >= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo |
| Liquidità operativa | LCR di Gruppo al 31/12/2022 | >= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo ¹⁴ |
| Liquidità strutturale | NSFR di Gruppo al 31/12/2022 | >= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo |
| Risultato di redditività | Risultato netto al 31/12/2022 | >= Budget |
| Performance corretta per il rischio | RORAC netto di Gruppo al 31/12/2022 | >= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo |

Tabella 9 – Condizioni cancello 2022 – livello di Gruppo

Pertanto, il riconoscimento della remunerazione variabile è subordinato (oltre che al soddisfacimento delle condizioni di accesso individuale meglio dettagliate nel seguito) alla verifica delle condizioni di accesso a livello di Gruppo e, successivamente, delle condizioni di accesso a livello di singola Banca.

Con periodicità annuale, sulla base delle risultanze contabili e prudenziali, viene effettuata la verifica dei “cancelli” economici, patrimoniali e di liquidità definiti nell’ambito delle Politiche di Remunerazione per l’anno di riferimento: **il mancato raggiungimento di anche uno solo dei valori degli indicatori, a livello di Banca o di Gruppo non consente l’erogazione delle componenti variabili della retribuzione al personale di riferimento della Banca**, fatta eccezione per il solo premio aziendale previsto dal CCNL (meglio descritto nel paragrafo 2.3.2.2) che potrà essere erogato al personale non appartenente al perimetro dei PPR della singola Società, anche al verificarsi delle **sole condizioni di accesso a livello di singola Banca**.

Qualora, nel corso del 2022, il Gruppo MCC ottenesse l’approvazione dell’istanza relativa alla richiesta di waiver ex art. 8 CRR, i gate individuali di liquidità decadranno e saranno considerati solo quelli consolidati.

¹³ Ammessi massimo 5 sforamenti della soglia di tolerance, purché per ogni sforamento il rientro all’interno della soglia prevista avvenga entro 5 gg lavorativi (*grace period*).

¹⁴ Ammessi massimo 5 sforamenti della soglia di tolerance, purché per ogni sforamento il rientro all’interno della soglia prevista avvenga entro 5 gg lavorativi (*grace period*).

La verifica del superamento delle condizioni “cancello” è effettuata, con riferimento alle condizioni di Gruppo, dalla funzione di gestione dei rischi di Capogruppo.

Con riferimento alle condizioni “cancello” a livello individuale, la verifica di cui sopra è effettuata da:

- **funzione di gestione dei rischi** della Banca per gli indicatori previsti dal RAF;
- **funzione responsabile dei processi di redazione del bilancio** della Banca per le componenti di risultato di esercizio.

Tale sistema è funzionale a controllare i rischi aziendali, attuali e prospettici, e a correlare la corresponsione dell’incentivazione alla indispensabile condizione di mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione.

2.3.2.1.2 Sistema di incentivazione – Management by Objectives

Il Gruppo ha definito un sistema di incentivazione variabile al fine di allineare gli interessi di tutti gli stakeholder, incentivare comportamenti prudentziali e risultati positivi nonché penalizzare, attraverso la non erogazione degli incentivi stessi, sia il mancato raggiungimento dei risultati sia l’eventuale deterioramento delle condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità, di rischiosità e di redditività del Gruppo.

Il sistema di incentivazione MBO prevede l’identificazione, al momento dell’attivazione dello strumento, di un *bonus pool* che rappresenta l’ammontare massimo teorico dei premi erogabili definito sulla base del numero di destinatari dello strumento e dei premi massimi ottenibili a livello individuale. La sostenibilità del *bonus pool* rispetto alla situazione finanziaria della Banca e alla sua capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti è certificata dal parere della funzione di gestione dei rischi che accompagna la proposta di avvio degli strumenti di incentivazione al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di scoraggiare l’assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di sostenibilità del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d’Italia, l’erogazione degli importi a titolo di MBO – così come qualsiasi elemento di remunerazione variabile – è assoggettata al rispetto delle condizioni cancello, legate a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

L’MBO base del sistema incentivante è espresso in termini percentuali della remunerazione fissa, come indicato nel proseguo del paragrafo; nelle Banche Controllate, in relazione alla specifica situazione economico-finanziaria, tali percentuali potranno essere considerate come “valore massimo”, garantendo comunque che un’eventuale rimodulazione operi con percentuali omogenee per specifica categoria e non a livello di singolo beneficiario.

Sistema di incentivazione annuale per l’Amministratore Delegato/Direttore Generale e PPR non appartenente alle funzioni di controllo¹⁵

La componente di incentivazione variabile MBO si basa su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati. Per il 2022 il MBO base previsto per l’Amministratore Delegato/Direttore Generale e per il PPR non appartenente alle funzioni di controllo è pari al 25% della remunerazione fissa (come sopra specificata).

¹⁵ Ai fini del presente paragrafo per funzioni di controllo si intendono funzione di revisione interna, funzione di conformità, funzione di gestione dei rischi, Dirigente Preposto 262 e responsabile Risorse Umane (o come altrimenti denominato nell’organizzazione delle singole realtà del Gruppo).

Gli obiettivi individuali sono definiti:

- con riferimento al personale della Capogruppo, da:
 - Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per l'Amministratore Delegato,
 - Amministratore Delegato per il Personale Più Rilevante non appartenente alle funzioni di controllo su proposta della funzione responsabile dei processi di compensation, con la collaborazione della funzione pianificazione,
- con riferimento al personale delle Controllate, da:
 - Consiglio di Amministrazione della Controllata per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, previa validazione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo,
 - Amministratore Delegato/Direttore Generale per il Personale Più Rilevante non appartenente alle funzioni di controllo su proposta della funzione responsabile dei processi di compensation, con la collaborazione della funzione di pianificazione – previa validazione delle rispettive funzioni della Capogruppo, nell'ambito dei riporti funzionali previsti dal modello operativo, al fine di assicurare la coerenza con le priorità del Gruppo, oltre che della Banca e la coerenza trasversale.

La scheda obiettivi¹⁶ è costituita da:

- obiettivi economico-finanziari – in via tendenziale allineati, in termini di livello, al budget approvato – con un peso complessivo minimo del 65% sul totale degli obiettivi che includono indicatori di performance corretta per il rischio;
- obiettivi strategico-organizzativi – in via prevalente connessi a parametri oggettivi e misurabili – con un peso complessivo massimo del 35% sul totale degli obiettivi.

A ognuno degli obiettivi è assegnato un peso specifico.

Gli obiettivi applicabili al personale impegnato nella concessione, nell'amministrazione e nel monitoraggio del credito, sono coerenti e atti a non fornire incentivi all'assunzione di rischi superiori a livello di rischio tollerato dalla Banca e sono allineati con la strategia aziendale, gli obiettivi e gli interessi a lungo termine. Nello specifico, per il personale coinvolto nella concessione del credito includono metriche della qualità creditizia adeguate e allineate con la propensione dell'ente al rischio di credito.

Per i "soggetti rilevanti" include obiettivi riferiti al contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami include specifici indicatori che tengano conto della gestione dei reclami nonché delle relazioni con la clientela.

In generale, ove applicabili, include obiettivi riferiti:

- alla qualità del credito,

- alla tempestività e idoneità delle azioni di rimedio implementate a fronte dei rilievi delle funzioni di controllo.

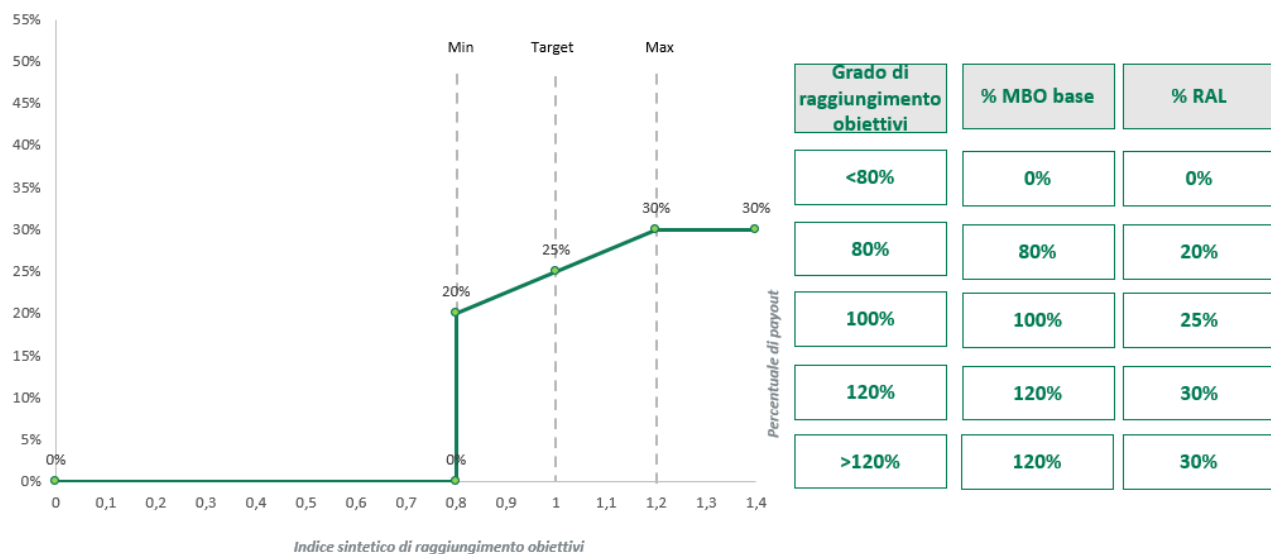
| DESTINATARIO | | RUOLO | | | | | MBO BASE | | |
|--|-----------|----------|--|---------------------|-------------------|----------------------|------------|----------------------------|------------------------------|
| | Obiettivi | Peso [A] | Formula di calcolo e/o note metodologiche di calcolo | Valore minimo [0,8] | Valore TARGET [1] | Valore massimo [1,2] | Consuntivo | Moltiplicatore [B] | Moltiplicatore ponderato [C] |
| Obiettivi economico-finanziari (min 65%) | | A.1 | | | | | | B.1 | $[C1]=[A.1] \times [B.1]$ |
| | | A.2 | | | | | | B.2 | $[C2]=[A.2] \times [B.2]$ |
| | | A.3 | | | | | | B.3 | $[C3]=[A.3] \times [B.3]$ |
| Obiettivi strategico-organizzativi (max 35%) | | A.4 | | | | | | B.4 | $[C4]=[A.4] \times [B.4]$ |
| | | A.5 | | | | | | B.5 | $[C5]=[A.5] \times [B.5]$ |
| | | | | | | | | ACHIEVEMENT INDICATOR [AI] | $AI=C1+C2+C3+C4+C5$ |
| | | | | | | | | PAYOUT | $AI \times MBO \text{ BASE}$ |

In linea con l'obiettivo di definire sistemi retributivi coerenti con gli obiettivi di finanza sostenibile (ESG), per tutti i destinatari, *all'achievement indicator (AI)* verrà applicato un fattore correttivo basato sull'applicazione di un indicatore di ESG Compliance, proposto – successivamente all'approvazione assembleare delle politiche di remunerazione – alla delibera del CdA della Capogruppo.

Sulla base del processo di consuntivazione, un grado di raggiungimento ponderato degli obiettivi individuali pari a:

- 80% determina un MBO pari al 80% dell'MBO base,
- 100% determina un MBO pari al 100% dell'MBO base,
- 120% determina un MBO del 120% dell'MBO base.

Gradi di raggiungimento intermedi determinano un MBO che deriva dall'interpolazione dei valori esposti. Un grado di raggiungimento inferiore all'80% determina un payout nullo. Un grado di raggiungimento superiore al 120% determina un payout del 120% del MBO base.



Il payout, in coerenza dei tetti massimi previsti nel par. 2.3, è subordinato alle condizioni di “cancello” e alle seguenti condizioni di accesso individuale:

- presenza in servizio al momento dell'erogazione¹⁷;
- assenza di provvedimenti disciplinari nel periodo di riferimento;
- assenza di gravi e comprovate non conformità normative nel periodo di competenza del MBO.

Il payout per i destinatari di MBO con inquadramento non Dirigenziale sarà decurtato di quanto maturato in termini di premio aziendale.

Sistema di incentivazione annuale per il Personale Più Rilevante appartenente alle funzioni di controllo, Dirigente Preposto e responsabile risorse umane

La componente di incentivazione variabile MBO si basa su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati. Per il 2022 il MBO base previsto per il Personale Più Rilevante appartenente alle funzioni di controllo è pari al 25% della remunerazione fissa (come sopra specificata).

Gli obiettivi individuali sono definiti:

- con riferimento al personale della Capogruppo, da:
 - Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per il responsabile della funzione di revisione interna,
 - Amministratore Delegato per il restante Personale Più Rilevante appartenente alle funzioni di controllo, per il Dirigente Preposto e per il responsabile Risorse Umane,
- con riferimento al personale delle Controllate, da:
 - Consiglio di Amministrazione della Controllata per il responsabile della funzione di revisione interna,
 - Amministratore Delegato/Direttore Generale per il restante Personale Più Rilevante appartenente alle funzioni di controllo, per il Dirigente Preposto e responsabile Risorse Umane, in raccordo con le rispettive funzioni di Capogruppo al fine di assicurare la coerenza con le priorità del Gruppo.

La scheda obiettivi non è costituita da obiettivi economico-finanziari, ma è correlata a obiettivi specifici di funzione al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta dalle funzioni.

¹⁷ Con riferimento alle quote differite, tale condizione si applica esclusivamente in caso di dimissioni volontarie. La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria. Inoltre, tale regola è valida fatto salvo che la cessazione non sia legata all'accesso al fondo esodi e/o dimissioni consensuali.

| DESTINATARIO | | RUOLO | | | | | MBO BASE | | |
|---|-----------|----------|--|---------------------|-------------------|----------------------|------------|----------------------------|------------------------------|
| | Obiettivi | Peso [A] | Formula di calcolo e/o note metodologiche di calcolo | Valore minimo (0,8) | Valore TARGET (1) | Valore massimo (1,2) | Consuntivo | Moltiplicatore [B] | Moltiplicatore ponderato [C] |
| Obiettivi economico-finanziari (0%) | | | | | | | | | |
| Obiettivi strategico-organizzativi (100%) | | A.1 | | | | | | B.1 | $[C1]=[A.1] \times [B.1]$ |
| | | A.2 | | | | | | B.2 | $[C2]=[A.2] \times [B.2]$ |
| | | A.3 | | | | | | B.3 | $[C3]=[A.3] \times [B.3]$ |
| | | | | | | | | ACHIEVEMENT INDICATOR [AI] | $AI=C1+C2+C3$ |
| | | | | | | | | PAYOUT | $AI \times MBO\ BASE$ |

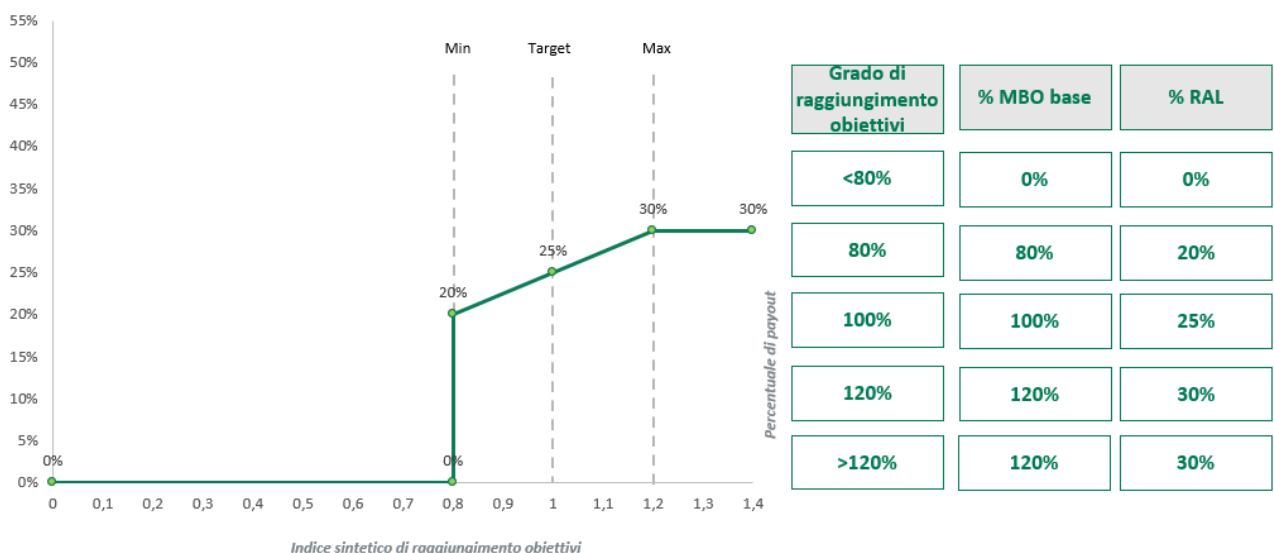
In linea con l'obiettivo di definire sistemi retributivi coerenti con gli obiettivi di finanza sostenibile (ESG), per tutti i destinatari, *all'achievement indicator (AI)* verrà applicato un fattore correttivo basato sull'applicazione di un indicatore di ESG Compliance, proposto – successivamente all'approvazione assembleare delle politiche di remunerazione – alla delibera del CdA della Capogruppo.

Sulla base del processo di consuntivazione, un grado di raggiungimento ponderato degli obiettivi individuali pari a:

- 80% determina un MBO pari al 80% del MBO base,
- 100% determina un MBO pari al 100% del MBO base,
- 120% determina un MBO del 120% del MBO base.

Gradi di raggiungimento intermedi determinano un MBO che deriva dall'interpolazione dei valori esposti.

Un grado di raggiungimento inferiore all'80% determina un payout nullo. Un grado di raggiungimento superiore al 120% determina un payout del 120% del MBO base.



Il payout, in coerenza dei tetti massimi previsti nel par. 2.3, è subordinato alle condizioni di “cancello” e alle seguenti condizioni di accesso individuale:

- presenza in servizio al momento dell'erogazione¹⁸;
- assenza di provvedimenti disciplinari nel periodo di riferimento;
- assenza di gravi e comprovate non conformità normative nel periodo di competenza del MBO.

Il payout per i destinatari di MBO con inquadramento non Dirigenziale sarà decurtato di quanto maturato in termini di premio aziendale.

Sistema di incentivazione annuale per altro Personale con responsabilità di unità organizzativa

La componente di incentivazione variabile MBO si basa su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi a essi collegati. Per il 2022 l'MBO base previsto per il personale responsabile di unità organizzativa formalizzata è quantificato secondo una percentuale della retribuzione fissa, secondo le modalità di seguito descritte:

- 15% della remunerazione fissa per i responsabili di primo e secondo livello organizzativo;
- 8% della remunerazione fissa per i responsabili degli ulteriori livelli organizzativi.

Gli obiettivi individuali sono definiti:

- con riferimento al personale della Capogruppo, dalla funzione responsabile dei processi di compensation, con la collaborazione della funzione di pianificazione – previa validazione dei responsabili diretti di primo riporto dell'Amministratore Delegato,
- con riferimento al personale delle Controllate, dalla funzione responsabile dei processi di compensation, con la collaborazione della funzione di pianificazione – previa validazione dei responsabili diretti di primo riporto dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

La scheda obiettivi¹⁹ è costituita da:

- obiettivi economico-finanziari – in via tendenziale allineati, in termini di livello, al budget approvato – con un peso complessivo minimo del 65% sul totale degli obiettivi;
- obiettivi strategico-organizzativi – in via prevalente connessi a parametri oggettivi e misurabili – con un peso complessivo massimo del 35% sul totale degli obiettivi.

Gli obiettivi applicabili al personale impegnato nella concessione, nell'amministrazione e nel monitoraggio del credito, sono coerenti e atti a non fornire incentivi all'assunzione di rischi superiori a livello di rischio

¹⁸ Con riferimento alle quote differite, tale condizione si applica esclusivamente in caso di dimissioni volontarie. La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria. Inoltre, tale regola è valida fatto salvo che la cessazione non sia legata all'accesso al fondo esodi e/o dimissioni consensuali.

¹⁹ Per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio dei clienti al dettaglio include obiettivi riferiti alla prudente gestione del rischio. Per i “soggetti rilevanti” include obiettivi riferiti al contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami include specifici indicatori che tengano conto della gestione dei reclami nonché delle relazioni con la clientela.

In generale, ove applicabili, include obiettivi riferiti:

- alla qualità del credito,

- alla tempestività e idoneità delle azioni di rimedio implementate a fronte dei rilievi delle funzioni di controllo.

tollerato dalla Banca e sono allineati con la strategia aziendale, gli obiettivi e gli interessi a lungo termine. Nello specifico, per il personale coinvolto nella concessione del credito includono metriche della qualità creditizia adeguate e allineate con la propensione dell'ente al rischio di credito.

| DESTINATARIO | | RUOLO | | | | | MBO BASE | | |
|--|-----------|----------|--|---------------------|-------------------|----------------------|------------|----------------------------|------------------------------|
| | Obiettivi | Peso [A] | Formula di calcolo e/o note metodologiche di calcolo | Valore minimo (0,8) | Valore TARGET (1) | Valore massimo (1,2) | Consuntivo | Moltiplicatore [B] | Moltiplicatore ponderato [C] |
| Obiettivi economico-finanziari (min 65%) | | A.1 | | | | | | B.1 | $[C1]=[A.1] \times [B.1]$ |
| | | A.2 | | | | | | B.2 | $[C2]=[A.2] \times [B.2]$ |
| | | A.3 | | | | | | B.3 | $[C3]=[A.3] \times [B.3]$ |
| Obiettivi strategico-organizzativi (max 35%) | | A.4 | | | | | | B.4 | $[C4]=[A.4] \times [B.4]$ |
| | | A.5 | | | | | | B.5 | $[C5]=[A.5] \times [B.5]$ |
| | | | | | | | | ACHIEVEMENT INDICATOR [AI] | $AI=C1+C2+C3+C4+C5$ |
| | | | | | | | | PAYOUT | $AI \times MBO \text{ BASE}$ |

In linea con l'obiettivo di definire sistemi retributivi coerenti con gli obiettivi di finanza sostenibile (ESG), per tutti i destinatari, all'*achievement indicator* (AI) verrà applicato un fattore correttivo basato sull'applicazione di un indicatore di ESG Compliance, proposto – successivamente all'approvazione assembleare delle politiche di remunerazione – alla delibera del CdA della Capogruppo.

Sulla base del processo di consuntivazione, un grado di raggiungimento ponderato degli obiettivi individuali pari a:

- 80% determina un MBO pari al 80% del MBO base;
- 100% determina un MBO pari al 100% del MBO base;
- 120% determina un MBO del 120% del MBO base.

Gradi di raggiungimento intermedi determinano un MBO che deriva dall'interpolazione dei valori esposti. Un grado di raggiungimento inferiore all'80% determina un payout nullo. Un grado di raggiungimento superiore al 120% determina un payout del 120% del MBO base.



Il payout, in coerenza dei tetti massimi previsti nel par. 2.3, è subordinato alle condizioni di “cancello” e alle seguenti condizioni di accesso individuale:

- presenza in servizio al momento dell'erogazione²⁰;
- assenza di provvedimenti disciplinari nel periodo di riferimento;
- assenza di gravi e comprovate non conformità normative nel periodo di competenza del MBO.

Il payout per i destinatari di MBO con inquadramento non Dirigenziale sarà decurtato di quanto maturato in termini di premio aziendale.

2.3.2.1.3 Sistema di incentivazione variabile Piano di Incentivazione Commerciale

Il Gruppo ha previsto il possibile avvio, in ciascuna delle Banche del Gruppo e in coerenza con le specificità delle singole realtà, di un Piano di Incentivazione Commerciale, riservato a risorse/funzioni di *field* con ruolo di promozione diretta (comunque diversi dai destinatari di MBO), caratterizzato da obiettivi – prevalentemente di natura commerciale – basati su metriche riferite all'ambito territoriale/di canale di competenza.

In particolare, sono previsti obiettivi di creazione di valore, sviluppo del business e qualità del credito, anche in ottica di gestione dei rischi complessivi dell'Azienda.

Il Piano di Incentivazione Commerciale eventualmente avviato da ciascuna Banca dovrà rispettare le seguenti caratteristiche:

- ancoraggio a criteri quantitativi e qualitativi, con quest'ultimi in prevalente funzione di orientamento dei comportamenti alla conformità alla regolamentazione applicabile;

²⁰ Con riferimento alle quote differite, tale condizione si applica esclusivamente in caso di dimissioni volontarie. La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria. Inoltre, tale regola è valida fatto salvo che la cessazione non sia legata all'accesso al fondo esodi e/o dimissioni consensuali.

- non incoraggiamento dell'incentivazione a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, non adeguati agli obiettivi e alle esigenze finanziarie e/o di sostenibilità del cliente;
- previsione di un payout adeguatamente bilanciato rispetto alla componente fissa della remunerazione, fermi restando i massimali rappresentati al par. 2.3;
- presenza di meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, in caso di comportamenti non conformi alle normative in materia di antiriciclaggio, trasparenza e correttezza nei rapporti con la clientela, nonché del codice etico e comportamentale di Gruppo, oltre che in presenza di reclami da clientela valutati nell'ambito di un procedimento disciplinare.

Con riferimento al personale impegnato, in modo diretto o indiretto, nella prestazione di servizi di investimento alla clientela o servizi accessori, il Piano di Incentivazione Commerciale non deve creare conflitti di interesse o incentivi che possano indurre il personale a favorire i propri interessi o gli interessi della Banca a potenziale discapito di un cliente. A tal fine, gli obiettivi non sono basati esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi e tengono pienamente conto di adeguati criteri qualitativi che riflettano la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti.

Nella valutazione complessiva vengono considerati i risultati del monitoraggio delle strutture responsabili della verifica della corretta relazione con la clientela, presenza di reclami attribuibili a specifiche responsabilità per comportamenti non corretti nei confronti della clientela, nonché correttivi correlati alla valutazione di altri indicatori di qualità (ad es. corretta profilatura Mifid, training obbligatorio).

Sono inoltre considerati eventuali esiti delle verifiche da parte delle funzioni di controllo.

Per ciascun obiettivo è definito un livello target (ove disponibile, agganciato al budget), il livello minimo e il livello massimo.

I criteri di incentivazione coerenti con le presenti Politiche di remunerazione sono approvati dal Consiglio di Amministrazione delle Banche a livello individuale, previa validazione da parte della funzione responsabile dei processi di compensation di Capogruppo esercitata nell'ambito del riporto funzionale previsto dal modello operativo.

In ogni caso l'erogazione del bonus è subordinata alla soddisfazione delle condizioni "cancello" oltre che alle seguenti condizioni di accesso individuale:

- presenza in servizio al momento dell'erogazione²¹;
- assenza di provvedimenti disciplinari nel periodo di riferimento;
- assenza di gravi e comprovate non conformità normative nel periodo di competenza del piano.

Il payout per i destinatari di PIC con inquadramento non Dirigenziale sarà decurtato di quanto maturato in termini di premio aziendale.

In caso di mancata erogazione di PIC, ai destinatari con inquadramento non Dirigenziale verrà erogato l'importo maturato in termini di premio aziendale.

²¹ Con riferimento alle quote differite, tale condizione si applica esclusivamente in caso di dimissioni volontarie. La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria. Inoltre, tale regola è valida fatto salvo che la cessazione non sia legata all'accesso al fondo esodi e/o dimissioni consensuali.

I bonus erogati sono soggetti alle regole di claw back e malus.

Il sistema di incentivazione prevede l'identificazione, al momento dell'attivazione dello strumento, di un *bonus pool* che rappresenta l'ammontare massimo teorico dei premi erogabili determinato sulla base del numero di destinatari dello strumento e dei premi massimi ottenibili a livello individuale. La sostenibilità del *bonus pool* rispetto alla situazione finanziaria della Banca e alla sua capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, è certificata dal parere della funzione di gestione del rischio che accompagna la proposta di avvio degli strumenti incentivanti al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di sostenibilità del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione degli importi a titolo di PIC così come qualsiasi elemento di remunerazione variabile, è assoggettata al rispetto delle condizioni cancello, legate a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

In ogni caso, il Piano di incentivazione commerciale sarà sottoposto alla preventiva valutazione e approvazione delle competenti funzioni aziendali tra cui la gestione dei rischi e funzione di conformità.

2.3.2.1.4 Entry Bonus

Il Gruppo e le singole Banche possono riconoscere erogazioni "*una tantum*" per **favorire, in sede assunzionale**²², **l'ingaggio di nuove professionalità**²³.

Tali forme di remunerazione variabile garantita possono essere concesse limitatamente al primo anno di impiego e non più di una volta alla stessa persona con riferimento a qualunque società del Gruppo.

L'erogazione di entry bonus per assunzioni in qualsiasi Società del Gruppo dovrà essere preventivamente validata dalla Unità Organizzativa owner dei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane della Capogruppo.

2.3.2.2 Premio aziendale

Il CCNL (art. 48) demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la definizione del premio aziendale.

Il premio aziendale premia il raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di produttività, misurati con un indicatore composito costituito da parametri rilevabili dal bilancio e parametri specifici delle singole unità organizzative.

Il premio aziendale è destinato a tutto il personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, nel rispetto del principio di specializzazione degli istituti di remunerazione variabile che per ciascun dipendente prevede una sola erogazione a titolo di variabile.

Il payout è subordinato alle condizioni di "cancello" a livello di singola Banca e alle seguenti condizioni di accesso individuale:

²² Per le Banche che rispettano i requisiti prudenziali.

²³ I bonus di ingresso sono esclusi dal computo del limite al rapporto tra componente variabile e fissa della retribuzione del primo anno se corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

- presenza in servizio al momento dell'erogazione²⁴;
- almeno tre mesi di presenza in servizio;
- assenza di provvedimenti disciplinari nel periodo di riferimento;
- assenza di gravi e comprovate non conformità normative nel periodo di competenza del premio aziendale.

Il premio aziendale prevede l'identificazione di un *bonus pool* che rappresenta l'ammontare massimo teorico dei premi erogabili stimato sulla base del numero di destinatari e dei premi massimi ottenibili su base inquadramentale definiti in apposito accordo sindacale.

Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare a un deterioramento delle condizioni di sostenibilità del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione del premio aziendale, qualunque sia l'entità di questo, è assoggettata al rispetto delle condizioni cancello a livello di singola Banca, legate a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

2.3.3 Benefit

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale è completato dall'attribuzione di benefit di varia natura, definiti sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e ad esigenze di svolgimento di incarichi, di mobilità territoriale e di gestione del Personale. I benefit sono allineati applicando generalmente criteri comuni per ciascuna categoria di dipendenti e le caratteristiche dei benefit sono stabilite in base alle normative vigenti.

2.4. Differimento e remunerazione in strumenti finanziari per il personale più rilevante

Il Gruppo definisce per il Personale Più Rilevante, di Gruppo e su base individuale, coerentemente alle previsioni regolamentari in materia e tenuto conto delle proprie caratteristiche in termini dimensionali e di complessità, un sistema di **differimento della remunerazione variabile** e di pagamento di quota parte della remunerazione in strumenti finanziari (con connesso periodo di *retention*) come di seguito rappresentato:

- importo inferiore o uguale a 50.000 €²⁵ (c.d. "soglia di materialità") e nel caso in cui la componente variabile non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, non è soggetto né al pagamento differito né al pagamento in strumenti finanziari;
- importo maturato maggiore di 50.000 € o nel caso in cui la componente variabile rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, potenzialità tipica dell'Alta Direzione (Vertice Aziendale e i primi riporti del Vertice):
 - il 60% alla data di maturazione dell'incentivo (quota up-front) ripartito in 50% cash e 50% in strumenti finanziari con un periodo di *retention* almeno pari a 1 anno;

²⁴ La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria. Tale regola è valida fatto salvo che la cessazione non sia legata all'accesso al fondo esodi e/o dimissioni consensuali.

²⁵ In caso di inserimento in corso d'anno, la soglia di materialità sarà riproporzionata in funzione dei ratei mensili di servizio (si considera mese intero per entrata in servizio entro il 15 del mese).

- il 40% a 48 mesi dalla prima erogazione (quota differita) ripartito in 50% cash e 50% in strumenti finanziari con un periodo di *retention* almeno pari a 1 anno.

Qualora la componente di remunerazione variabile rappresenti un importo particolarmente elevato²⁶, la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

| Soglie | % upfront | | % differita | | |
|-------------|-----------|---|-------------|---|--|
| | | | | | |
| <= 50.000 € | 100% | 100% cash | 0% | | |
| > 50.000 € | 60% | 50% cash 50% strumenti finanziari (con retention di 1 anno) | 40% | 50% cash 50% strumenti finanziari (con retention di 1 anno) | erogazione a 48 mesi dalla erogazione della quota up front |

Tabella 10 – Meccanismi di differimento

Al fine di disincentivare comportamenti elusivi dei meccanismi del differimento, con riferimento all'erogazione di remunerazione variabile maturata nell'ambito dell'inserimento nel sistema incentivante MBO e PIC, in caso di raggiungimento complessivo degli obiettivi inferiore al 100%, le soglie indicate per l'applicazione dei diversi meccanismi di differimento saranno rimodulate moltiplicandole per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi come di seguito rappresentato a titolo esemplificativo:

| Soglie % raggiungimento degli obiettivi >= 100% | Soglie % raggiungimento degli obiettivi < 100% | Esempio raggiungimento degli obiettivi 90% |
|---|--|--|
| <= 50.000 | < 50.000€*%raggiungimento obiettivi | <= 50.000€*0,90-→<=45.000€ |
| > 50.000€ | > 50.000 € * %raggiungimento obiettivi | > 50.000€*0,90 →> 45.000€ |

Tabella 11 – Rimodulazione soglie di differimento

Il riconoscimento delle quote differite è subordinato alla verifica delle condizioni di accesso a livello di Gruppo e, successivamente, delle condizioni di accesso a livello di singola Banca.

In caso di mancato raggiungimento delle condizioni di accesso (di Gruppo e/o individuali) riferite all'esercizio precedente l'erogazione delle quote differite, queste sono azzerate.

Le quote differite non saranno corrisposte in caso di assenza in servizio al momento dell'erogazione per dimissioni volontarie. La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria.

Meccanismi di correzione ex post sono inoltre previsti rispetto alla performance e/o a comportamenti fraudolenti o di colpa grave, in linea con la normativa (v. clausole di malus e claw back).

²⁶ Cfr. Circ. 285, 37° aggiornamento: "Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25% 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". Nel Gruppo MCC il livello di remunerazione variabile che rappresenta un importo particolarmente elevato è di 435.000 € ed è l'importo minore tra i) e ii) e deriva dalla applicazione del punto i). Ne verranno garantiti il monitoraggio e l'aggiornamento con cadenza triennale.

2.4.1 Strumenti finanziari per tutte le Società del Gruppo: *phantom stock*

L'adozione di un piano di retribuzione basato su strumenti finanziari destinato al Personale Più Rilevante, in linea con le disposizioni di Banca D'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, mira ad allineare gli interessi di medio-lungo periodo dei destinatari del piano con quelli degli azionisti: il piano difatti prevede una correlazione diretta tra la remunerazione del management e la crescita del valore economico del Gruppo.

Il piano prevede il riconoscimento, a ciascuno dei destinatari, del diritto all'assegnazione di un numero di azioni virtuali (c.d. *Phantom Stock*) non trasferibili, in rapporto al valore del premio maturato e in considerazione della quota parte di premio da corrispondere in strumenti finanziari (in parte *upfront* e in parte differito, secondo quanto declinato nel par. 2.4).

Per l'attivazione della remunerazione incentivante, sia essa nella quota parte cash che in strumenti finanziari, devono essere superati tutti i meccanismi di "accesso" o gate così come definiti nel presente documento.

Il riconoscimento delle quote differite è subordinato alla verifica delle condizioni di accesso a livello di Gruppo e, successivamente, di singola Banca tempo per tempo vigenti.

Il numero di *phantom stock* assegnate a ciascun destinatario del piano è determinato a seguito della consuntivazione del grado di conseguimento dei rispettivi obiettivi e determinato secondo la seguente formula:

$$\text{Nr phantom stock} = \frac{\text{Premio da erogare in strumenti finanziari}}{\text{Valore phantom stock all'assegnazione}}$$

Per quanto concerne il numeratore, si fa riferimento esclusivamente alla quota parte di remunerazione variabile da erogare in strumenti finanziari.

Il valore della *phantom stock* all'assegnazione è calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Valore phantom stock all'assegnazione} = \frac{\text{Patrimonio netto consolidato di pertinenza del Gruppo al 31.12.2022}}{\text{Numero azioni MCC}}$$

La facoltà del destinatario di liquidare le *phantom stock* si attiva trascorsi 12 mesi dall'assegnazione (c.d. periodo di retention), con riferimento sia alla quota *upfront* che alla quota differita. La facoltà può essere esercitata entro 5 giorni dalla comunicazione della finestra di liquidazione che, terminato il periodo di retention, viene trasmessa con cadenza semestrale agli assegnatari in conseguenza della pubblicazione di una relazione finanziaria certificata. Il tempo massimo per liquidare le *phantom stock* è di 48 mesi dalla data di assegnazione (decorso il tempo massimo, si procederà alla liquidazione).

Il valore di liquidazione delle *phantom stock* è calcolato come di seguito:

Patrimonio netto consolidato di pertinenza del Gruppo
(ultimo dato certificato disponibile al momento della liquidazione)

Numero azioni MCC

In sede di liquidazione, l'assegnatario riceverà un corrispettivo lordo pari a:

Nr *phantom stock* da liquidare * Valore di liquidazione delle *phantom stock*

Trattandosi di piano di *phantom stock* in base al quale non vengono attribuite azioni od opzioni, non sono possibili operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita dei diritti assegnati.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro:

- prima dell'erogazione della quota *upfront*, il beneficiario perderà automaticamente tutti i diritti, che diverranno inefficaci, e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso;
- successivamente all'erogazione della quota *upfront*:
 - l'assegnatario manterrà la facoltà di liquidare le *phantom stock* correlate all'erogazione della quota *upfront* trascorsi 12 mesi dall'assegnazione, comunque entro un tempo massimo di 48 mesi dall'assegnazione;
 - l'assegnatario manterrà il diritto di ricevere - e successivamente liquidare - le *phantom stock* correlate all'erogazione della quota differita nel rispetto delle condizioni qui previste. L'assegnatario perderà tale diritto solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie.

La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria.

2.5. Malus e claw back

La componente variabile (sia up front che differita) è soggetta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) per tutto il Personale. Tali meccanismi sono 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 e possono condurre quindi a una riduzione, fino all'azzeramento, della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi, o quando la Banca non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

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 al Codice Etico da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca e/o il Gruppo o per la clientela²⁷;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico, da cui siano derivate sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza o giudiziarie e/ o gravi danni reputazionali per la Banca o il gruppo di appartenenza;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB (condizioni e limiti posti da Banca d'Italia per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di parti correlate) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e/o del Gruppo.

Tali previsioni sono indipendenti rispetto a eventuali profili risarcitori o disciplinari. Quanto sopra comporta l'interruzione di eventuali premi in corso di maturazione e di erogazioni di componenti differite, maturate negli anni precedenti e non ancora assegnate (cd. "malus").

La durata minima del periodo in cui trovano applicazione le clausole di claw back è fissata in 5 anni per il Personale Più Rilevante e 3 anni per il restante Personale, tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (up front o differita) di remunerazione variabile.

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 identificati a livello di Gruppo nonché per quelli che rientrano nel perimetro del Personale Più Rilevante a livello individuale, e al Consiglio di Amministrazione della Società di appartenenza per il restante personale.

2.6. Canali distributivi

Il modello distributivo del Gruppo MCC prevede l'accesso al mercato tramite propri specialisti interni, ulteriori canali distributivi e la rete commerciale tradizionale, con l'obiettivo di corrispondere alla migliore soddisfazione della diversa clientela.

Per quanto riguarda i partner²⁸, l'attività e i rispettivi compensi sono normati da quanto indicato nei singoli contratti di convenzione. Le remunerazioni possono prevedere forme di retribuzione rapportate ai volumi erogati ed eventuali elementi di premialità, nel rispetto di quanto disposto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti.

2.7. Divieto di hedging

Nel rispetto della normativa vigente ed in coerenza con il codice etico, viene fatto espresso divieto a tutto il Personale del Gruppo di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione

²⁷ Per perdita significativa si intende la perdita subita dalla Banca oppure l'ammontare aggregato delle perdite subite dai diversi clienti, in conseguenza di un atto o comportamento del dipendente. La perdita significativa per le Politiche di remunerazione 2022 è definita pari allo 0,5% del capitale primario di classe 1 (CET1) al 31.12.2021.

²⁸ Confidi, mediatori, ...

(“strategie di hedging”) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Il Gruppo richiede al personale più rilevante di comunicare:

- l’esistenza o l’accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- le operazioni e gli investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio.

La Capogruppo definisce in apposita comunicazione le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio. Le informazioni eventualmente ricevute vengono utilizzate dalla Capogruppo per effettuare possibili interventi di adeguamento ai sistemi di remunerazione e incentivazione del personale.

Per assicurare il rispetto di quanto precede, le funzioni di revisione interna conducono nei confronti del personale più rilevante verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione, ove presenti, nel pieno rispetto delle previsioni normative.

2.8. Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

Il Gruppo in occasione di eventuali accordi relativi alla cessazione del rapporto di lavoro fa riferimento, per criteri e misure, alle disposizioni di legge e di contratto collettivo tenendo conto delle valutazioni di performance e della motivazione sottesa alla cessazione del rapporto.

I **patti di non concorrenza** non rientrano nel calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa, ivi incluse le ulteriori regole relative alla componente variabile della remunerazione per la quota che – per ciascun anno di durata del patto – non eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa. Gli importi connessi a eventuali patti vanno corrisposti al termine del rapporto di lavoro.

L’**indennità di mancato preavviso** – nei limiti determinati dalla legge – non rientra nell’ambito della remunerazione variabile e quindi non rappresenta un golden parachute.

Gli importi (cd “severance”) relativi ai compensi in occasione o in vista della cessazione anticipata della carica e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, saranno quantificati secondo i criteri definiti nella seguente tabella:

| Fascia di età | Numero mensilità | Ammontare massimo |
|----------------|---------------------|-------------------|
| Fino a 59 anni | fino a 24 mensilità | 600.000 € |
| 60-62 anni | fino a 23 mensilità | 500.000 € |
| Oltre 62 anni | fino a 20 mensilità | 400.000 € |

Tabella 12 – Criteri per la definizione di importi di cessazione anticipata

I numeri di mensilità potranno essere rimodulati sulla base di specifiche valutazioni, in ogni caso non potranno eccedere il numero di mensilità massimo di remunerazione fissa indicato per ciascuna fascia di età.

In linea con la normativa in vigore, gli importi definiti considerando la situazione patrimoniale e reddituale del Gruppo e le performance individuali nel lungo termine sono subordinati al rispetto delle condizioni cancello (v. par. 2.3.2.1.1) e sottoposti a tutte le regole descritte nel par. 2.4 in termini di differimento e della corresponsione di una quota in strumenti finanziari previste per la remunerazione variabile in caso di personale più rilevante; sono soggetti a tutti i meccanismi di correzione ex post, ivi inclusi malus e claw back; sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione con

l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale e se calcolati sulla base dei criteri indicati in tabella 13.

Con riferimento ai mandati in corso, non sono attivi accordi che vincolano le Banche del Gruppo al pagamento di compensi per la cessazione anticipata rispetto alla scadenza del mandato dell'Amministratore Delegato o del restante Personale Più Rilevante.

Le regole descritte non si applicano 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 nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale nei casi in cui rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e sono di ammontare non superiore a Euro 100.000,00.

Allo stesso modo, ad eccezione del rispetto dell'ammontare massimo in termini assoluti o come numero di mensilità approvato dall'Assemblea, le regole descritte non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti e non producano effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale.

Gli importi eventualmente riconosciuti in entrambi i casi sono soggetti a meccanismi di claw back in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

3.1 Processo di autovalutazione

Il Gruppo, almeno annualmente, procede all'identificazione del Personale Più Rilevante – personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e al quale si applicano le regole di maggior dettaglio – con un'autovalutazione che tiene conto dei criteri previsti dalla normativa internazionale e nazionale, alla luce delle deleghe di poteri vigenti e dei livelli di rischio effettivamente assunti nell'operatività aziendale.

Le Banche del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale Più Rilevante per il Gruppo, conducono a livello individuale il processo di identificazione nel rispetto delle linee guida in materia fornite dalla Capogruppo e sottopongono i relativi esiti all'approvazione dei rispettivi Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni aziendali collaborano, per quanto di competenza, per l'adeguamento – di norma annuale – della metodologia di identificazione e per la predisposizione della proposta di perimetro a livello individuale e a livello consolidato per il Gruppo.

L'autovalutazione del Personale Più Rilevante è aggiornata in corso d'anno se – a seguito di modifiche organizzative del sistema delle deleghe o del business della Banca – un soggetto ha ricoperto una carica oppure svolto un ruolo rilevante ai fini dei predetti criteri per almeno 3 mesi nell'arco dell'esercizio di riferimento²⁹.

Il processo di autovalutazione identifica le categorie di “personale più rilevante” sulla base di criteri:

- qualitativi volti a identificare le posizioni rilevanti in virtù dell'importanza dei singoli ruoli, delle responsabilità assunte e della possibilità di avere impatto in modo rilevante sulla rischiosità della Banca e del Gruppo;
- quantitativi basati sull'analisi delle componenti retributive.

Il personale che soddisfa uno qualsiasi dei criteri qualitativi è identificato come Personale Più Rilevante, essendo i criteri qualitativi legati ai ruoli e ai poteri decisionali.

Qualora si identifichi il Personale Più Rilevante in base ai soli criteri quantitativi, sono possibili esclusioni nei termini e con le modalità previste dalla norma.

Sono stati considerati quali criteri rispetto alle diverse figure rientranti nel perimetro di analisi:

- livello di rischio assunto per la Banca nell'unità organizzativa;
- analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste ed effettive;
- posizionamento gerarchico e funzionale e partecipazione a Comitati interni;
- ammontare e struttura della remunerazione.

Non sono considerati Personale Più Rilevante i soggetti che non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca rispetto a:

- contenuto delle deleghe conferite;
- poteri decisionali nel perimetro degli incarichi loro assegnati;
- attività svolta ed effettiva operatività quotidiana.

²⁹ Orientamenti EBA, GL n. 102.

3.2 Esiti del processo di autovalutazione

L'autovalutazione ha prodotto gli esiti di seguito descritti identificando 61 soggetti e 64 posizioni a livello di Gruppo:

- tutti i membri del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo,
- Amministratore Delegato di Capogruppo,
- Chief Compliance Officer di Capogruppo,
- Chief Financial Officer di Capogruppo,
- Resp. Business Unit Strumenti di garanzia e agevolazioni di Capogruppo,
- Resp. Corporate di Capogruppo,
- Chief Lending Officer di Capogruppo,
- Chief Operating Officer di Capogruppo,
- General Counsel di Capogruppo,
- Resp. Communication & External Relation di Capogruppo,
- Chief Risk Officer di Capogruppo,
- Chief Internal Audit di Capogruppo,
- Resp. Antiriciclaggio di Capogruppo,
- Resp. Factoring di Capogruppo,
- Resp. Risorse Umane e Organizzazione di Capogruppo,
- Resp. Tecnologia, Innovazione e Servizi Digitali di Capogruppo,
- Resp. Concessione di Capogruppo,
- Resp. Concessione Corporate di Capogruppo,
- Resp. Imprese di Capogruppo,
- tutti i membri del Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare di Bari,
- Amministratore Delegato di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Funzione Compliance e Antiriciclaggio di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Funzione Internal Auditing di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Funzione Risk Management di Banca Popolare di Bari,
- Chief Financial Officer di Banca Popolare di Bari,
- Chief Operating Officer di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Concessione Crediti di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Gestione Crediti performing e deteriorati di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Funzione Finanza Ordinaria e Straordinaria di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Aziendale delle attività di esternalizzazione di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Funzione Risorse Umane di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Area Credito Imprese di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Retail di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Imprese di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Area Corporate di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Retail Area Bari-Matera di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Retail Area Due Mari di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Retail Area Campania di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Retail Area Abruzzo-Roma di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Retail Area Abruzzo Sud di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Retail Area Adriatica Nord di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Retail Area Pugliese-Molisana di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Imprese Adriatica Sud di Banca Popolare di Bari,

- Resp. Imprese Adriatica Centro Nord di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Imprese Tirrenica di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Investor Relations di Banca Popolare di Bari,
- Deliberante Delibere Imprese di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Segreteria del Presidente di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Business Strategy & Products di Banca Popolare di Bari,
- Resp. ALM e Tesoreria di Banca Popolare di Bari,
- Resp. Gestione Portafoglio Investimenti di Banca Popolare di Bari,
- Direttore Generale di Cassa di Risparmio di Orvieto,
- Resp. Servizio Commerciale di Cassa di Risparmio di Orvieto,
- Resp. Area Retail Flaminia di Cassa di Risparmio di Orvieto,
- Resp. Aziendale delle attività di esternalizzazione di Cassa di Risparmio di Orvieto.

L'autovalutazione del Personale Più Rilevante a livello di Gruppo ha identificato 61 risorse Risk Takers di cui:

- 30 risorse identificate nel perimetro del "Personale Più Rilevante di Gruppo" a giugno 2021,
- 31 risorse nominate per la prima volta, la maggioranza delle quali connesse in virtù del peso di Banca Popolare di Bari e Cassa di Risparmio di Orvieto ai fini della quantificazione dei rischi di Gruppo.

Il confronto con il Personale Più Rilevante del 2021 evidenzia 26 risorse in più, di cui:

- 31 risorse nominate per la prima volta,
- 5 risorse uscite dal perimetro a seguito di variazione organizzativa.

L'autovalutazione del personale più rilevante a livello di banca individuale Cassa di Risparmio di Orvieto ha identificato 17 soggetti e 17 posizioni:

- Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione,
- Direttore Generale,
- Resp. Servizio Commerciale,
- Resp. Servizio Crediti,
- Resp. Area Retail Flaminia,
- Resp. Area Retail Tuscia,
- Resp. Filiale Orvieto Sede,
- Resp. Terni Turati,
- Resp. Filiale Monterotondo,
- Resp. Viterbo Garbini,
- Responsabile Aziendale delle attività di esternalizzazione.

L'autovalutazione del personale più rilevante a livello individuale Banca Popolare di Bari ha identificato 17 Risk Takers di cui:

- 11 risorse identificate nel perimetro del "personale più rilevante" a giugno 2021,
- 6 risorse nominate per la prima volta.

Il confronto con il Personale Più Rilevante del 2021 evidenzia 3 risorse in più, di cui:

- 2 risorse uscite per collocazione in diversa posizione organizzativa,
- 1 risorsa uscita per modifica della normativa in ordine ai criteri quantitativi di identificazione,
- 6 risorse nominate per la prima volta.

ALLEGATO 1 – SOGGETTI RILEVANTI

In coerenza con quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" (Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche), annualmente sono identificati i "soggetti rilevanti" – personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti al dettaglio (consumatori, ditte individuali, microimprese) interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica. Di seguito sono rappresentati, in funzione del ruolo ricoperto, il numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui si applicano le Disposizioni.

| RUOLO | # |
|---|----------|
| Responsabile Servizio Commerciale | 1 |
| Staff Responsabile Servizio Commerciale | 1 |
| Responsabile Area Imprese | 1 |
| Gestore Imprese | 8 |
| Responsabile Centro Enti e Tesorerie | 1 |
| Responsabile Area Retail | 2 |
| Referente Aziende | 2 |
| Referente Privati | 2 |
| Gestore Private | 2 |
| Gestore Small Business Multifiliale | 6 |
| Responsabile di Filiale | 41 |
| Vice Responsabile di Filiale | 1 |
| Gestore Affluent | 16 |
| Gestore Small Business | 4 |
| Gestore P.O.E. | 27 |
| Gestore Famiglie | 58 |
| Addetto Famiglie | 48 |

Parte II – Rendicontazione per l'anno 2021

Nel 2021, le Politiche di Remunerazione sono state redatte e applicate con riguardo alle normative di riferimento, come approvato dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea.

Il sistema è stato implementato in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione di rischio della Banca.

In relazione alla nomina del Direttore Generale, avvenuta nel mese di marzo 2021, il relativo compenso, preliminarmente valutato dalla controllante Banca Popolare di Bari, d'intesa con la Capogruppo Mediocredito Centrale, è stato determinato in coerenza con la strategia del contenimento dei costi ed in conformità alle principali prassi di mercato e di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell'ambito della Cassa (e dell'intero Gruppo), nonché in linea con il principio di correlazione del livello alla responsabilità funzionale ricoperta.

Con riferimento all'anno 2021, la Cassa di Risparmio di Orvieto non ha attivato alcun sistema di incentivazione variabile.

1. Obblighi di informativa al pubblico

Le Disposizioni di Vigilanza, come da ultimo aggiornate, rimandano ai modelli e alle istruzioni contenute nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637 ai fini dell'assolvimento degli obblighi di informativa al pubblico. A tal proposito, si riportano di seguito le tabelle.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza, si riportano di seguito le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei direttori generali e dei vice direttori generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;

Relazione sui compensi corrisposti 2021 – Cassa di Risparmio di Orvieto

Modello EU REMA: politiche di remunerazione

| Informativa qualitativa | | |
|--|--|---|
| a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono: | | |
| 1 | nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio; | Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alle remunerazioni; inoltre, svolge le funzioni del Comitato Remunerazione, avvalendosi del contributo del Consigliere Indipendente. Nel 2021 si è riunito 27 volte. Il Consiglio di Amministrazione di Cassa di Risparmio di Orvieto recepisce ed approva, in quanto applicabili alle specificità della singola Controllata, le politiche di remunerazione di Gruppo e verifica annualmente la loro applicazione, essendo responsabile della loro corretta attuazione. Nel 2021 si è riunito 4 volte. |
| 2 | consulenti esterni dei cui servizi ci si avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione; | L'Amministratore Delegato della Capogruppo ha nominato la società di consulenza Willis Towers Watson, al fine di supportare il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale nella predisposizione delle Politiche di Remunerazione 2021. |
| 3 | una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi; | I principi della relazione sulla politica di Gruppo in materia di remunerazione sono applicabili a tutta l'organizzazione e si riflettono in tutte le prassi retributive applicate alle diverse categorie di dipendenti delle varie aree di business, tenendo conto delle peculiarità derivanti dal contesto in cui il Gruppo opera. Con riferimento alla popolazione del personale più rilevante, la Capogruppo stabilisce le linee guida e prevede una gestione dei sistemi di remunerazione ed incentivazione centralizzata ed omogenea. Si precisa che il Gruppo non ha filiazioni estere. |
| 4 | una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente. | A seguito del processo di identificazione del personale più rilevante, svolto in conformità con quanto previsto dalla normativa esterna di riferimento, sono stati identificati come personale più rilevante per il Gruppo, tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, incluso l'AD della Capogruppo e di BPB - in relazione al contributo al rischio - e l'Alta Dirigenza rappresentata dai primi riporti dell'Amministratore Delegato. Inoltre, sono state identificate ulteriori posizioni con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo (Audit, Risk Management, Compliance) o su unità operative rilevanti che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo. Infine, sono stati inclusi nel novero del personale più rilevante di Gruppo altri ruoli specifici ai sensi dell'applicazione della normativa vigente. Per ulteriori dettagli, si rimanda alle Politiche 2021, ed in particolare all'allegato "Linee Guida criteri di identificazione PPR del Gruppo MCC". |
| b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono: | | |
| 1 | un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate; Sulla base del modello di governance, la Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di remunerazione stabilisce il quadro di riferimento per un disegno, un'implementazione e un monitoraggio coerenti e omogenei delle prassi retributive in tutto il Gruppo. | Le politiche di remunerazione del gruppo sono sviluppate in coerenza con i principi di sostenibilità, eccellenza, professionalità e dedizione, coerenti con il Codice Etico e rappresentano uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi strategici. Sulla base del modello di Governance, le Politiche di Remunerazione del Gruppo definiscono le linee guida applicabili a tutte le società, le quali, tenendo conto delle singole specificità, perseguono la creazione di valore a lungo termine e la sostenibilità del Gruppo, nel rispetto dei principi definiti dall'Autorità di Vigilanza. La relazione sulla politica di remunerazione viene formulata annualmente dalla U.O. responsabile dei processi operativi di compensation di Gruppo, con il coinvolgimento del Risk Management e delle altre funzioni rilevanti e viene validata dalla funzione di Compliance prima di essere sottoposta al Consiglio di Amministrazione con il tramite del Consigliere Indipendente. Il documento viene infine presentato all'Assemblea degli azionisti, in linea con i requisiti normativi. Una volta approvate, le politiche di Gruppo in materia di remunerazione sono adottate dalle Società del Gruppo e applicate in conformità con i requisiti legali e normativi. |
| 2 | informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post; | Il sistema di incentivazione prevede l'identificazione del bonus pool, pari alla somma degli incentivi massimi conseguibili dai destinatari degli strumenti, al fine di garantire la sostenibilità rispetto alla situazione finanziaria della Banca e alla sua capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Inoltre, sono stati definiti, sia a livello individuale che di gruppo, dei gate patrimoniali e di liquidità, oltre a gate economici corretti per il rischio a livello individuale. Tali gate fungono da cancelli di accesso alla remunerazione variabile del Gruppo. Più in generale, il Gruppo ha previsto meccanismi correttivi ex post (malus e claw back), ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile a seguito di verifica dei comportamenti adottati dal personale come meglio descritto all'interno delle Politiche di Remunerazione 2021. La Cassa di Risparmio di Orvieto non ha attivato alcun sistema di incentivazione per l'anno 2021. |
| 3 | se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione; | Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo non ha riesaminato, nel corso dell'anno, la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci a Giugno 2021. Tuttavia, a ottobre 2021, il CdA ha approvato il sistema di remunerazione variabile in strumenti finanziari. |
| 4 | informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla; | In conformità con quanto previsto dalla normativa di vigilanza, il rapporto tra la remunerazione variabile e fissa per il personale che ricopre funzioni di controllo interno non è superiore ad 1/3. Inoltre, le schede obiettivi declinate per il personale più rilevante appartenente alle funzioni aziendali di controllo, non comprendono obiettivi economico-finanziari, ma esclusivamente obiettivi specifici di funzione, al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta dalle funzioni. |
| 5 | politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto. | Il Gruppo ha fatto un ricorso limitato alla remunerazione variabile garantita e solo nel caso di necessità derivante dall'assunzione di nuovo personale. In quest'ipotesi, per altro, l'erogazione del cd. entry bonus, è limitata al primo anno di impiego ed erogata in un'unica soluzione. Con riferimento ai trattamenti di fine rapporto si rimanda al paragrafo che disciplina espressamente tale fattispecie all'interno delle Politiche 2021. |
| c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione. | | |
| | | Le Politiche di Remunerazione del Gruppo si pongono l'obiettivo di assicurare una logica di prudente gestione dei rischi, attuali e prospettici, in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework - RAF). La funzione responsabile della gestione dei rischi individua gli indicatori di rischio, inseriti come soglie di accesso degli istituti di remunerazione variabile, i criteri per la definizione di perdita significativa, che rientra tra le condizioni di applicazione delle clausole di malus e claw back, e i criteri di allineamento al rischio da adottare lungo l'intero ciclo di vita degli istituti di remunerazione variabile, inclusa l'erogazione delle quote differite. |
| d) Rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 4, lettera g), della CRD. | | |
| | | Le previsioni statutarie in vigore fissano un limite massimo al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione pari a 1:1. Nell'ambito del limite massimo indicato, in relazione alla segmentazione della popolazione, il Gruppo ha definito specifici tetti al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa: •1/3 della remunerazione fissa per i ruoli appartenenti alle funzioni aziendali di controllo, •2/3 della remunerazione fissa per il personale più rilevante e per il restante personale dipendente. |

| e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono: | | |
|---|---|---|
| 1 | un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle | I sistemi di incentivazione annuali adottati dal Gruppo premiano il livello di raggiungimento dei target annuali rispetto agli obiettivi aziendali, legati al raggiungimento di risultati economici e strategico-organizzativi. Il Gruppo ha definito un sistema di incentivazione variabile con l'obiettivo di allineare gli interessi di tutti gli stakeholder, incentivare comportamenti prudentziali e risultati positivi nonché penalizzare, attraverso la non erogazione degli incentivi stessi, sia il mancato raggiungimento dei risultati sia l'eventuale deterioramento delle condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità, di rischiosità e di redditività del Gruppo. La componente di incentivazione variabile Management by Objective si basa su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi ad essi collegati ed è quantificato in percentuale rispetto alla remunerazione fissa. La scheda obiettivi è costituita da obiettivi economico-finanziari e strategico-organizzativi, assegnando ad entrambe le tipologie di target uno specifico peso percentuale. La Cassa di Risparmio di Orvieto non ha attivato alcun sistema di incentivazione per l'anno 2021. |
| 2 | un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; | In merito allo strumento Management by Objectives, sulla base del processo di consuntivazione 2021, un grado di raggiungimento ponderato degli obiettivi individuali è pari a: - 80% determina un MBO pari al 80% del MBO base; - 100% determina un MBO pari al 100% del MBO base; - 120% determina un MBO del 120% del MBO base. Gradi di raggiungimento intermedi determinano un MBO che deriva dall'interpolazione dei valori esposti. Un grado di raggiungimento inferiore all'80% determina un payout nullo. Un grado di raggiungimento superiore al 120% determina un payout del 120% del MBO base. In merito al Piano di Incentivazione Commerciale, l'accesso a livello individuale è garantito al raggiungimento almeno del 90% della scheda obiettivi. Inoltre, la remunerazione variabile è in ogni caso guidata, in primo luogo, dalla performance dell'istituto, al fine di determinare il bonus pool disponibile. |
| 3 | informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; | In conformità con quanto previsto dalla normativa di vigilanza e fermo restando il superamento della soglia di materialità (per il 2021 pari a € 25.000), il pagamento della remunerazione variabile del personale più rilevante è ripartito in quote cash e strumenti finanziari in misura differenziata sulla base di soglie di erogazione predeterminate. Con riferimento agli strumenti finanziari, dal 2021 è stato previsto l'utilizzo delle cd. <i>phantom stock</i> , ovvero delle azioni virtuali la cui quantificazione è rapportata al patrimonio netto consolidato di pertinenza del Gruppo. |
| 4 | informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli". | Le Politiche 2021 prevedono una percentuale di raggiungimento minimo degli obiettivi, al di sotto della quale non avviene l'erogazione dell'istituto variabile, come meglio indicato nelle sezioni del documento relative all'MBO (par. 2.3.2.1.2) e al Sistema di Incentivazione Commerciale (par. 2.3.2.1.3). |
| f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono: | | |
| 1 | un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale; | In conformità con quanto previsto dalla normativa di vigilanza, il Gruppo ha definito per il Personale Più Rilevante di Gruppo e su base individuale, tenuto conto delle proprie caratteristiche in termini dimensionali e di complessità, un sistema di differimento della remunerazione variabile e di pagamento di quota parte della remunerazione in strumenti finanziari (con connesso periodo di <i>retention</i>) come di seguito rappresentato: - importo inferiore o uguale a 25.000 € (c.d. "soglia di materialità") non è soggetto né al pagamento differito né al pagamento in strumenti finanziari; - importo maturato maggiore di 25.000 € e inferiore a 50.000 €: i) il 75% alla data di maturazione dell'incentivo (quota up-front) ripartito in 75% cash e 25% in strumenti finanziari con un periodo di retention almeno pari a 6 mesi; ii) il 25% a 24 mesi dalla prima erogazione (quota differita) ripartito in 75% cash e 25% in strumenti finanziari con un periodo di retention almeno pari a 6 mesi; - importo maturato maggiore di 50.000, potenzialità tipica dell'Alta Direzione: i) il 60% alla data di maturazione dell'incentivo (quota up-front) ripartito in 50% cash e 50% in strumenti finanziari con un periodo di retention almeno pari a 6 mesi; ii) il 40% a 36 mesi dalla prima erogazione (quota differita) ripartito in 50% cash e 50% in strumenti finanziari con un periodo di retention almeno pari a 6 mesi. Per il restante personale, non appartenente al personale più rilevante, l'erogazione della componente variabile della remunerazione avviene interamente in cash upfront, fermo restando il rapporto massimo tra remunerazione fissa e variabile, fissato a 2/3 della remunerazione fissa. |
| 2 | informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale); | La componente variabile (sia up front che differita) è soggetta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) per tutto il Personale, che sono idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi, i livelli patrimoniali e la liquidità del Gruppo e possono condurre quindi a una riduzione, fino all'azzeramento, della remunerazione variabile stessa. 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 al Codice Etico da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca e/o il Gruppo o per la clientela; - comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico, da cui siano derivate sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza o giudiziarie e/ o gravi danni reputazionali per la Banca o il gruppo di appartenenza; - violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB (condizioni e limiti posti da Banca d'Italia per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di parti correlate) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; - comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e/o del Gruppo. |
| 3 | se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante. | Il Gruppo non prevede requisiti di partecipazione azionaria per il Personale. |
| g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono: | | |
| 1 | informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti. | La componente variabile della remunerazione è correlata a degli indicatori di performance operativa e finanziaria tra i quali <i>utile netto</i> e <i>cost/income</i> . Il Sistema Incentivante di Gruppo prevede la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti upfront (effettuati cioè al momento della valutazione della performance) e differiti, in denaro e/o strumenti finanziari, con connesso periodo di <i>retention</i> , e come di seguito rappresentato: - importo inferiore o uguale a 25.000 € (c.d. "soglia di materialità") non è soggetto né al pagamento differito né al pagamento in strumenti finanziari; - importo maturato maggiore di 25.000 € e inferiore a 50.000 €: i) il 75% alla data di maturazione dell'incentivo (quota up-front) ripartito in 75% cash e 25% in strumenti finanziari con un periodo di retention almeno pari a 6 mesi; ii) il 25% a 24 mesi dalla prima erogazione (quota differita) ripartito in 75% cash e 25% in strumenti finanziari con un periodo di retention almeno pari a 6 mesi; - importo maturato maggiore di 50.000, potenzialità tipica dell'Alta Direzione: i) il 60% alla data di maturazione dell'incentivo (quota up-front) ripartito in 50% cash e 50% in strumenti finanziari con un periodo di retention almeno pari a 6 mesi; ii) il 40% a 36 mesi dalla prima erogazione (quota differita) ripartito in 50% cash e 50% in strumenti finanziari con un periodo di retention almeno pari a 6 mesi. |
| h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza. | | |
| | | Relativamente al 2021, si riportano a seguire le informazioni richieste dalla Banca d'Italia ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, sez. VI par. 1, punto 2 ("informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei direttori generali e dei vice direttori generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR"; - Presidente del Cda della Cassa di Risparmio di Orvieto: 0,10 mln/€; Vice Presidente della Cassa di Risparmio di Orvieto: 0,03 mln/€; Direttore Generale della Cassa di Risparmio di Orvieto: 0,11 mln/€; Consigliere CdA della Cassa di Risparmio di Orvieto: 0,02 mln/€. |
| i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR. | | |
| 1 | Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile. | Il Gruppo, per il 2021, non ha beneficiato della deroga di cui all'art. 94, paragrafo 3, lettera a) e b). |
| j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR. | | |
| | | Il Gruppo non si qualifica come "ente significativo". |

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

| | | a | b | c | d |
|--------|---|---|--|----------------------------------|--|
| | | Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica | Organo di amministrazione - funzione di gestione | Altri membri dell'alta dirigenza | Altri membri del personale più rilevante |
| 1 | | 7 | 1 | 2 | 4 |
| 2 | Remunerazione fissa complessiva | 273.321 | 113.013 | 177.480 | 280.441 |
| 3 | Di cui in contanti | 273.321 | 113.013 | 177.480 | 280.441 |
| 4 | (Non applicabile nell'UE) | | | | |
| EU-4a | Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti | | | | |
| 5 | Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti | | | | |
| EU-5x | Di cui altri strumenti | | | | |
| 6 | (Non applicabile nell'UE) | | | | |
| 7 | Di cui altre forme | | | | |
| 8 | (Non applicabile nell'UE) | | | | |
| 9 | Numero dei membri del personale più rilevante | | | | |
| 10 | Remunerazione variabile complessiva | | | | |
| 11 | Di cui in contanti | | | | |
| 12 | Di cui differita | | | | |
| EU-13a | Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti | | | | |
| EU-14a | Di cui differita | | | | |
| EU-13b | Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti | | | | |
| EU-14b | Di cui differita | | | | |
| EU-14x | Di cui altri strumenti | | | | |
| EU-14y | Di cui differita | | | | |
| 15 | Di cui altre forme | | | | |
| 16 | Di cui differita | | | | |
| 17 | Remunerazione complessiva (2 + 10) | 273.321 | 113.013 | 177.480 | 280.441 |

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

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

Modello EU REM3: remunerazione differita

| | a | b | c | d | e | f | EU-g | EU-h |
|---|--|--|--|---|--|---|--|--|
| Remunerazione differita e soggetta a mantenimento | Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti | Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio | Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi | Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio | Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione | Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti) | Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio | Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento |
| 1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica | | | | | | | | |
| 2 In contanti | | | | | | | | |
| 3 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti | | | | | | | | |
| 4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti | | | | | | | | |
| 5 Altri strumenti | | | | | | | | |
| 6 Altre forme | | | | | | | | |
| 7 Organo di amministrazione - funzione di gestione | | | | | | | | |
| 8 In contanti | | | | | | | | |
| 9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti | | | | | | | | |
| 10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti | | | | | | | | |
| 11 Altri strumenti | | | | | | | | |
| 12 Altre forme | | | | | | | | |
| 13 Altri membri dell'alta dirigenza | | | | | | | | |
| 14 In contanti | | | | | | | | |
| 15 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti | | | | | | | | |
| 16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti | | | | | | | | |
| 17 Altri strumenti | | | | | | | | |
| 18 Altre forme | | | | | | | | |
| 19 Altri membri del personale più rilevante | | | | | | | | |
| 20 In contanti | | | | | | | | |
| 21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti | | | | | | | | |
| 22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti | | | | | | | | |
| 23 Altri strumenti | | | | | | | | |
| 24 Altre forme | | | | | | | | |
| 25 Importo totale | | | | | | | | |

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

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

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

| | a | b | c | d | e | f | g | h | i | j |
|---|---|--|----------------------------------|----------------------|------------------------------|---|--------------------------------|--|------------------------|---------|
| | Remunerazione dell'organo di amministrazione | | | Aree di business | | | | | | |
| | Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica | Organo di amministrazione - funzione di gestione | Totale organo di amministrazione | Banca d'investimento | Servizi bancari al dettaglio | Gestione del risparmio (asset management) | Funzioni aziendali di business | Funzioni di controllo interno indipendenti | Tutte le altre (staff) | Totale |
| 1 | Numero complessivo dei membri del personale più rilevante | | | | | | | | | |
| 2 | 7 | 1 | 8 | | | | 2 | | | 2 |
| 3 | Di cui altri membri dell'alta dirigenza | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | 3 | | | | 1 | 4 |
| 5 | 273.321 | 113.013 | 386.334 | | 212.089 | | 177.480 | | 68.353 | 457.921 |
| 6 | Di cui remunerazione variabile | | | | | | | | | |
| 7 | 273.321 | 113.013 | 386.334 | | 212.089 | | 177.480 | | 68.353 | 457.921 |
| | Di cui remunerazione fissa | | | | | | | | | |