

Attuazione delle politiche di remunerazione

2020

BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DELLA ROMAGNA OCCIDENTALE

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	11
Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa	16

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo della Romagna Occidentale è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2020 della Banca è stata definita dal Consiglio di Amministrazione della Banca nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 01.07.2020 e resa disponibile sul sito internet www.bccro.it.

Le funzioni Risorse Umane, Pianificazione e Controllo e i referenti Risk Management e Compliance hanno collaborato, ciascuno per la propria competenza, alla declinazione delle Politiche di remunerazione per l'anno 2020, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e dalle Politiche di Gruppo e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

I referenti Compliance e Internal Audit, ciascuno secondo le proprie competenze, hanno verificato la coerenza del sistema premiante adottato con le politiche di gestione e di contenimento dei rischi della banca e la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2020 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza e le Politiche di Gruppo, per il 2020 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione non supera il 100% per il Personale Più Rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo; per il Personale non rilevante i compensi in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (Severance) non sono inclusi nel calcolo tra la componente variabile e fissa.
- I limiti dell'incidenza della remunerazione variabile basata sulla performance (premi una tantum, sistema incentivante, premi annuali definiti dalla contrattazione collettiva) sulla remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:
 - o per il PPR non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 75%;
 - o per il PPR appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 33%;

- o per il restante personale è pari a 50%.
- Con riferimento ai requisiti per la corresponsione della Remunerazione variabile ("cancello") definiti a livello di Gruppo e Banca, sono stati mantenuti esclusivamente gli indicatori di adeguatezza patrimoniale (CET1 Ratio) e di liquidità (NSFR), in coerenza con la normativa e le prassi. Resta sostanzialmente invariato il meccanismo di aggiustamento ex-post del Bonus pool collegato al RORWA, definito come rapporto tra Utile Lordo e RWA, che prevede l'azzeramento del Bonus pool in caso di RORWA negativo;

Per quanto riguarda i compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (*Severance*), il limite massimo è stato stabilito come pari a 29 mensilità, sono state confermate le norme più restrittive sulle *severance* per il Personale Più Rilevante di Gruppo e di Banca («golden parachutes») e sono state meglio chiarite alcune modalità applicative;

- il recepimento delle Disposizioni sulla Trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti che si possono così riassumere: l'identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito; l'Introduzione di meccanismi correttivi applicabili ai premi variabili; specifiche indicazioni in merito alla tipologia di obiettivi dei sistemi incentivanti;
- Con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, è stata definita una soglia che prevede che tali meccanismi si applichino nel caso di importi superiori a 40.000 Euro o ad un terzo della remunerazione totale annua.

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia¹, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione.

In particolare, la Banca, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea, in relazione al Personale più rilevante, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

- i. Il processo decisionale seguito per la definizione della politica;
- ii. Il collegamento tra remunerazione e performance;
- iii. Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione e in particolare i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento ai rischi, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile;
- iv. Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;

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

- v. I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- vi. I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- vii. Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- ix. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2020.

2. Informazioni sulle remunerazioni

Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e dei controlli interni e la politica di gestione del rischio.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, coerentemente con la delibera assembleare del 1° luglio 2020 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, il Vice presidente, i componenti di comitati endo-consiliari, in base all'impegno e alle responsabilità assunte. In nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Il trattamento economico riconosciuto al Personale più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane.

Le retribuzioni corrisposte al Personale non rilevante sono state definite dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle previsioni contrattuali e della contrattazione di secondo livello secondo gli accordi stipulati dalla Federazione regionale di categoria.

Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione per i seguenti soggetti:

- i componenti della Direzione generale;
- i responsabili di livello più elevato delle Funzioni aziendali di controllo;
- i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali.

La Banca, in considerazione della propria natura cooperativa e mutualistica, non persegue attività speculative e adotta un modello di business tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione dei rischi. Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è prevalentemente basato sulla remunerazione fissa.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato 604/2014 la Banca ha effettuato l'identificazione del Personale più rilevante, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca. La Banca ha definito sistemi e modalità retributive per le diverse categorie di personale.

La componente variabile basata sulla performance della remunerazione è correlata ai risultati di Gruppo, aziendali e individuali e prevede, in coerenza con le Politiche di Gruppo:

- la definizione di un Bonus pool target definito in percentuale del costo del lavoro, che finanzia la componente variabile basata sulla performance (ad eccezione del premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva);
- la corresponsione della remunerazione variabile basata sulla performance subordinatamente al superamento di requisiti di Gruppo e di Banca, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità: CET 1 Ratio e NSFR;
- un ulteriore aggiustamento ex-post per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato come rapporto tra Utile Lordo e RWA, rispetto al budget;
- il rispetto delle condizioni di attivazione a livello individuale per l'effettiva attribuzione dei premi.

Di seguito viene fornito maggior dettaglio in merito alle forme di variabile basata sulla performance 2020 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante

- **Premio annuale dirigenti**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti. Con riferimento all'esercizio 2020 è stato riconosciuto al Direttore il premio annuale dirigenti (PAD) di euro 1.980 che verrà erogato nel corrente anno 2021, dopo l'approvazione del Bilancio 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca e dopo l'approvazione del Bilancio Consolidato 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo. Tale emolumento, che rientra nel limite massimo di 4 volte il PDR riconosciuto al quadro direttivo di IV livello (pari ad euro 999,44), è stato definito facendo riferimento ad accordi sindacali regionali/provinciali seppur scaduti e in continuità con prassi collegate alle indicazioni fornite dalla Federazione Regionale. Pertanto, come previsto dalle linee guida

emanate dalla Capogruppo, tale premio rientra nella definizione di “Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva” al pari del premio di risultato riconosciuto al personale appartenente alle altre categorie.

- **Premio di risultato**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo per il 2020 è pari ad una percentuale dell'1,25% della retribuzione fissa del restante personale;
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum)**. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Con riferimento all'esercizio 2020 sono stati riconosciuti i seguenti premi per complessivi euro 7.000,00 a n. 4 dipendenti a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento per l'impegno profuso nell'anno 2020 in termini di proattività, spirito di iniziativa e qualità della prestazione lavorativa. Tali premi verranno erogati nel corrente anno 2021, dopo l'approvazione del Bilancio 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca e dopo l'approvazione del Bilancio Consolidato 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

In nessun caso, per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 75% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020 e quello del 33% previsto per i Referenti Interni delle Funzioni di Controllo.

Per nessun premio sono stati applicati meccanismi di differimento in quanto, come previsto dalle Politiche, l'erogazione per singolo dipendente di importo uguale o inferiore a euro 40.000 avviene interamente in contanti e in una unica soluzione (up front).

Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale

- **Premio di risultato**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo per il 2020 è pari ad una percentuale dell'1,32% della retribuzione fissa del restante personale;

- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum).** Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Con riferimento all'esercizio 2020 sono stati riconosciuti premi per complessivi euro 22.500,00 a n. 16 dipendenti a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento per l'impegno profuso nell'anno 2020 in termini di proattività, spirito di iniziativa e qualità della prestazione lavorativa. Tali premi verranno erogati nel corrente anno 2021, dopo l'approvazione del Bilancio 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca e dopo l'approvazione del Bilancio Consolidato 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.
- **Premi collegati a campagne commerciali/contest** erogati sotto forma di buoni spesa la cui attribuzione avviene sulla base di una graduatoria definita nei regolamenti delle campagne commerciali/contest tempo per tempo deliberati dal Consiglio di Amministrazione. Con riferimento all'esercizio 2020 sono stati riconosciuti al personale appartenente alla rete commerciale premi sotto forma di buoni spesa Cadhoc per un controvalore complessivo di euro 9.980 nell'ambito del contest "PAC 2020 e "Assicura 2020". Tali premi verranno erogati nel corrente anno 2021, dopo l'approvazione del Bilancio 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca e dopo l'approvazione del Bilancio Consolidato 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 50% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente *variabile della remunerazione* è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale. Nel 2020 sono stati riconosciuti premi una tantum a n. 2 dipendenti per un importo complessivo di euro 3.500². Tali premi verranno erogati nel corrente anno 2021 dopo l'approvazione del bilancio 2020 da parte dell'Assemblea dei

² Questo importo è ricompreso nell'importo di euro 7.000 riportato nel punto "Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum) relativo al Personale più rilevante.

Soci della Banca e dopo l'approvazione del Bilancio Consolidato 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 33% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2020.

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

Nel corso dell'esercizio 2020 sono state erogate le seguenti componenti a titolo di severance: euro 65.000,00 a titolo di incentivo all'esodo a n. 1 dipendente. In base a quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e incentivazione 2020 in caso di pattuizione di un compenso a fronte della cessazione anticipata del rapporto di lavoro, tale compenso non può superare le 29 mensilità della retribuzione fissa. Nel caso di specie però tale limite non ha operato in quanto lo stesso rientra nelle deroghe previste dal paragrafo 16 delle Politiche, come di seguito specificato:

“Le disposizioni di vigilanza consentono delle deroghe alle previsioni relative al rapporto tra componente variabile e componente fissa (nel caso di specie tale rapporto sarebbe pari al 100%), alla struttura della componente variabile e alle previsioni descritte nel paragrafo 16 con riferimento 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, purché tali importi rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

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

Inoltre, trattandosi di un dipendente non classificato tra il personale più rilevante, tale incentivo non è stato assoggettato a meccanismi di differimento.

Quanto sopra in ottemperanza alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2018 che stabiliva l'avvio di un percorso a valenza pluriennale finalizzato al contenimento dei costi del personale attraverso la progressiva sostituzione di figure con una elevata anzianità di servizio attraverso l'inserimento di giovani risorse.

La remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Gli eventuali compensi riconosciuti agli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede sono coerenti con le attività svolte e i profili di rischio connessi, improntati non solo al conseguimento di obiettivi commerciali ma anche a criteri di correttezza nella relazione con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 20% venga differita per un periodo di un anno, tuttavia sulla base di quanto stabilito dalle Politiche di remunerazione, la Banca non ha applicato alla remunerazione del Personale più rilevante i meccanismi di differimento previsti, in quanto trattasi di importi inferiori a euro 40.000,00 per ciascun dipendente.

Sono comunque previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw back) per il Personale più rilevante e per il restante Personale.

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

3. Informativa quantitativa

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2020, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di remunerazione.

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. G)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	198,58
Direzione generale	286,31
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	128,24
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	556,17

(1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2020).

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. H), sub i) e ii)

(valori in migliaia di euro)

2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE RIFERITE ALL'ESERCIZIO

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo (3)	Numero beneficiari	Importo (4)				
				contanti	azioni (5)	strumenti collegati alle azioni (5)	altre tipologie di strumenti (6)	Totale
Organi di governo e direzione generale (1)	12	481,91	2	2,98				
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	8	546,36	8	9,81				
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	2	123,16	2	5,08				
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)								

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Componenti fisse della remunerazione

(4) Componenti variabili della remunerazione (sia le quote up-front che le quote differite) riferite all'esercizio 2020

(5) (6) Laddove applicabile.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. H), sub iii) e iv)

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite				quote differite residue (7)
	riconosciute nell'esercizio (3)	corrisposte nell'esercizio (4)	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati (5)	non corrisposte nell'esercizio (6)	
Organi di governo e direzione generale (1)					
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali					
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca					
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)					

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Quote differite attribuite nell'esercizio 2020: quote della Remunerazione variabile 2020 che verranno corrisposte non prima del 2022

(4) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2020 che sono state corrisposte nel corso del 2020

(5) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2020 che sono state corrisposte nel corso del 2020 e il cui ammontare sia stato ridotto per l'applicazione di meccanismi di malus

(6) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2020 che NON sono state corrisposte nel corso del 2020 per l'applicazione di meccanismi di malus

(7) Ulteriori quote differite che verranno corrisposte non prima del 2021

**TAVOLA 13 - POLITICHE DI
REMUNERAZIONE**
Rif. Articolo 450, lett. H), sub v) e vi)
**4. INDENNITA' DI INIZIO E
FINE RAPPORTO**
*(valori in
migliaia di
euro)*

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto corrisposte nell'esercizio (3)		Severance - compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica riconosciuti nell'esercizio (4)					
	Numero beneficiari	Importo totale	Corrisposti nell'esercizio			Da corrispondere in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)
Organi aziendali e alta dirigenza (1)								
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali								
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca								
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante) (2)								

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Componenti corrisposte a titolo di "welcome bonus".

(4) Compensi corrisposte nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

(5) Riconosciuto a una singola persona.

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

Non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di una retribuzione annua pari o superiore a euro 1 milione.

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale**POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA – Cimatti Luigi	01.01.2020-31.12.2020	114,48
Vice Presidente CdA, Presidente Comitato Esecutivo – Bellosi Marco	01.01.2020-01.07.2020	9,35
Consigliere, Componente Comitato Esecutivo - Cenni Laura	01.01.2020-01.07.2020	3,53
Consigliere, Presidente Comitato Esecutivo - Dalmonte Francesco	02.07.2020-31.12.2020	9,41
Consigliere, Componente Comitato Esecutivo - Folli Franco	02.07.2020-31.12.2020	6,55
Consigliere, Amministratore Indipendente - Martoni Michele	01.01.2020-01.07.2020	13,73
Vice Presidente CdA – Martoni Michele	02.07.2020-31.12.2020	
Consigliere - Montanari Gianfranco	01.01.2020-01.07.2020	2,36
Consigliere, Referente Funzione Internal Audit esternalizzata – Martelli Raffaele	01.01.2020-01.07.2020	12,57
Consigliere, Referente Funzione Internal Audit Esternalizzata, Amministratore Indipendente Supplente – Martelli Raffaele	02.07.2020-31.12.2020	
Consigliere, Componente Comitato Esecutivo, Referente Immobili - Pirazzini Dante	01.01.2020-31.12.2020	16,17
Consigliere, Amministratore Indipendente Supplente – Turrini Andrea	01.01.2020-01.07.2020	10,43
Consigliere, Amministratore Indipendente – Turrini Andrea	02.07.2020-31.12.2020	
Direttore - Conti Andrea	01.01.2020-31.12.2020	181,06
Vice Direttore – Bedeschi Ugo	01.01.2020-31.12.2020	105,25

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

Le **Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia** (Circolare 285/2013, 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) prevedono: *La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.*

In coerenza con le Disposizioni, la funzione Internal Audit ha svolto l'annuale verifica, i cui esiti sono portati a conoscenza dell'Assemblea. Le attività di verifica hanno riguardato in particolare la definizione e approvazione delle Politiche di remunerazione 2020 di Banca, l'identificazione del Personale più rilevante di Banca, la struttura della remunerazione e la determinazione della Remunerazione variabile di competenza 2020 basata sulla performance, le severance, l'informativa all'assemblea dei soci.

Inoltre, la funzione Internal Audit ha verificato la corretta corresponsione della remunerazione variabile differita relativa agli esercizi precedenti.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo basso.

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