



Informativa ex post
Attuazione delle “Politiche di remunerazione”
Anno 2022

(approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 Marzo 2023)

INDICE

PREMESSA	3
TABELLA EU REMA: POLITICA DI REMUNERAZIONE	4
TABELLA EU REM1: REMUNERAZIONE RICONOSCIUTA PER L'ESERCIZIOERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
TABELLA EU REM2: PAGAMENTI SPECIALI AL PERSONALE LE CUI ATTIVITÀ PROFESSIONALI HANNO UN IMPATTO RILEVANTE SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'ENTE (PERSONALE PIÙ RILEVANTE).....	20
TABELLA EU REM3: REMUNERAZIONE DIFFERITA	20
TABELLA EU REM4: REMUNERAZIONE DI 1 MILIONE DI EUR O PIÙ PER ESERCIZIO	20
TABELLA EU REM5: INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE LE CUI ATTIVITÀ PROFESSIONALI HANNO UN IMPATTO RILEVANTE SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'ENTE (PERSONALE PIÙ RILEVANTE).....	21

Premessa

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

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

2. Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Informativa qualitativa

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

- ***nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio***

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

Il Consiglio di Amministrazione della Banca è costituito complessivamente da cinque componenti, di cui uno con deleghe relative alla gestione ordinaria della Banca. Nel corso del 2022, il Consiglio si è riunito complessivamente 15 volte; le riunioni del Consiglio in cui è stato trattato di temi collegati alle Politiche di remunerazione sono state 2.

Si evidenzia, infine, che la Banca non ha istituito un Comitato di Remunerazione.

- ***consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;***

La Banca non si è avvalsa di alcun consulente esterno per la definizione delle politiche di remunerazione.

- ***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;***

Banca Promos non appartiene a nessun Gruppo bancario. Le Politiche di remunerazione adottate sono applicate a tutto il personale e vengono declinate in base al criterio di proporzionalità coerentemente con le proprie caratteristiche, il modello di business, le dimensioni dell'attivo e la complessità delle attività svolte.

La Banca non ha filiazioni e succursali situate in paesi terzi.

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

La Banca ha effettuato l'identificazione del "Personale più rilevante" per l'anno 2022 ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul proprio profilo di rischio, sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) del 25 Marzo 2021 n. 923. nell'ambito di un processo formalizzato.

In particolare è stato costituito un Gruppo di lavoro formato dal referente dell'ufficio personale, dal responsabile della Funzione Risk Management nonché dal referente interno della Funzione Compliance il cui compito è quello di esaminare nel dettaglio i singoli criteri proposti dalla normativa vigente valutandone, annualmente, le modalità applicative.

L'attività del gruppo di lavoro viene formalizzata all'interno di verbali che esplicitano i principali punti trattati nonché gli esiti della verifica condotta.

Con riferimento al 2022 ad esito del detto processo è stato identificato il seguente perimetro di “personale più rilevante”:

- 1) Componenti del Consiglio d'Amministrazione;
- 2) Amministratore con incarichi esecutivi (Amministratore Delegato);
- 3) Capo Area Crediti e servizi interni;
- 4) Referente funzione esternalizzate;
- 5) Capo area finanza;
- 6) Responsabile della funzione Risk Management;
- 7) Responsabile della funzione Compliance;
- 8) Responsabile della funzione Antiriciclaggio;
- 9) Responsabile della funzione Internal Audit;
- 10) Responsabile ufficio personale;
- 11) Responsabile ufficio negoziazione
- 12) Responsabile unico degli obblighi di salvaguardia dei beni dei clienti

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

- ***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;***

Le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sono state strutturate in modo tale da essere, anche nell'interesse di tutti gli stakeholders, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese, al fine di evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

Il collegamento dei compensi a risultati effettivi nel tempo è assicurato, da un lato, attraverso la previsione di incentivi connessi al raggiungimento di soglie minime di obiettivi economici finanziari, che pertanto possono ridursi fino anche ad azzerarsi, in caso di mancato conseguimento degli stessi; dall'altro, attraverso l'adozione di sistemi di differimento nel tempo, al fine di assicurarne la coerenza con obiettivi pluriennali di sviluppo.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa di Vigilanza, nonché dallo Statuto della Banca, l'approvazione delle “Politiche di Remunerazione” è riservata all'Assemblea ordinaria dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione che provvede alla loro definizione. Nel processo di definizione delle “Politiche” è stata coinvolta fattivamente la funzione Compliance, al fine di garantire una corretta applicazione di quanto previsto dalla normativa in vigore, esprimendo una propria valutazione in merito. La Banca, come già sopra esplicitato, ha costituito al suo interno un gruppo di lavoro volto all'identificazione del c.d. personale più rilevante.

Inoltre, in linea con le vigenti disposizioni, le politiche di remunerazione deliberate dall'Assemblea sono specificamente monitorate dalle funzioni di controllo aziendale e in particolare:

- dalla funzione Compliance, che è chiamata a riscontrare in maniera dettagliata la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, al fine di contenere i rischi legali e reputazionali insiti nelle relazioni con la clientela;
- dalla funzione Internal Audit, che effettua annualmente una verifica in ordine alla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa in vigore.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, con periodicità annuale, riesamina le “Politiche”, al fine di assicurarne l'efficacia nel tempo.

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

La componente variabile della retribuzione, ove prevista, è correlata ai risultati effettivamente conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati e/o è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e le performance nel breve e lungo termine. Essa, è stabilita tenendo conto dei seguenti criteri:

- è parametrata a indicatori di performance che tengano conto della gestione dei rischi e del livello di risorse patrimoniali;
- è soggetta a un sistema di differimento nel tempo, al fine di assicurarne la coerenza con obiettivi pluriennali di sviluppo.

- **se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;**

Nel corso del 2022 gli organi della Banca hanno riesaminato le Politiche di remunerazione al fine di renderle coerenti con il 37° aggiornamento della Circolare della Banca d'Italia 285 del 2013 che ha recepito le novità introdotte dalla CRDV.

In particolare, oltre ad alcune modifiche derivanti dalla necessità di allineare le diverse normative pro tempore emanate, nel documento, in coerenza anche con le nuove disposizioni in materia, nell'ambito dei "principi generali" è stato incluso tra i valori aziendali da tenere in considerazione per la definizione dei sistemi retributivi, tra l'altro, anche le strategie di gestione degli NPL e i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG)

Esse inoltre contemplano il principio relativo alla "*Gender neutral remuneration policy*" che riguarda la definizione di una "politica retributiva neutrale rispetto al genere", quale politica basata sulla parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

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

La remunerazione del personale che ricopre funzioni di controllo interno è composta da:

- una retribuzione fissa
- una retribuzione variabile

In particolare, la retribuzione fissa è determinata in relazione all'inquadramento contrattuale definito all'atto dell'assunzione in servizio ed eventualmente variato in caso di promozioni, in base alle tabelle retributive fissate dal contratto collettivo nazionale di lavoro del settore del credito. Essa è adeguata alle significative responsabilità ed all'impegno connesso con il ruolo svolto.

La retribuzione variabile, invece, coerentemente con le disposizioni di vigilanza vigenti non è correlata ai risultati economici conseguiti dalla Banca. Essa è determinata ogni anno sulla base di un premio stabilito a budget, misurato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti, ed è correlata a seguenti parametri:

- obiettivi della Banca non legati all'andamento economico;
- effettivo raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio;
- qualità dell'attività lavorativa;
- rispetto scadenze progetti;
- capacità di far emergere le anomalie nell'ambito delle attività oggetto di controllo;
- gestione e crescita degli eventuali addetti.

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

La Banca non ha in essere forme di remunerazione variabile garantita.

Inoltre, non adotta alcuna specifica politica relativa alla cessazione del rapporto di lavoro, rimandando all'applicazione della normativa contrattuale nazionale ed alle leggi in vigore.

In generale la corresponsione della remunerazione variabile è legata per tutto il personale all'esistenza di un rapporto di lavoro con la stessa. Ne consegue che la conclusione anticipata del rapporto non dà diritto a nessun tipo di compenso.

- **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**

La retribuzione incentivante è coerente con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca.

In particolare, le forme di retribuzione incentivante sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* - "RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi e tengono conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Esse sono strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della banca in un'ottica di lungo periodo.

Tanto premesso l'attivazione dei sistemi di incentivazione per l'intero personale è in ogni caso subordinata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto di indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché il raggiungimento di determinati livelli di redditività corretti per il rischio. Al riguardo, è prevista la necessità che, i seguenti indicatori:

- *Liquidity Coverage Ratio* (“LCR” indicatore regolamentare di liquidità operativa definito dal rapporto tra riserve di liquidità e deflussi netti attesi nei 30 giorni);
- *Tier 1 Ratio* (“T1” – Coefficiente patrimoniale definito dal rapporto tra Capitale primario di classe 1 e attività ponderate per il rischio) .

siano a fine esercizio entro i livelli di *Risk appetite* previsti all'interno del RAF.

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

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato in relazione alle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il “personale più rilevante”. In particolare, la Banca ha stabilito, in generale, che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non superi il 100% (rapporto di 1:1). Fa eccezione:

- il personale dell'ufficio Negoziazione, per il quale il citato rapporto è stato innalzato al 200%. Tale aumento, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa in vigore, è stato comunicato all'Organo di Vigilanza sia in via preventiva che successivamente all'approvazione da parte degli Organi Sociali;
- il personale appartenente alle unzioni di controllo per il quale l'incidenza della parte variabile non può in ogni caso essere superiore a 1/3 della retribuzione fissa corrisposta.

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

- ***un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;***

Nella tabella che segue sono riepilogati i principali criteri adottati per la corresponsione delle remunerazioni.

Destinatari	Remunerazione variabile di breve periodo	Remunerazione variabile di lungo periodo	Condizione per l'erogazione
Amministratori con incarichi esecutivi	Parametrata all'utile lordo dell'esercizio, rettificato per il rendimento del Capitale a rischio come stimato ai fini dell'ICAAP.	Ancorata alla media degli utili lordi conseguiti nei tre esercizi di durata del mandato (che tenga conto anche di eventuali perdite) rettificati per il rendimento del Capitale a rischio come stimato ai fini dell'ICAAP. Soggetta a un differimento nel tempo, essendo corrisposta in unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo dei tre esercizi di durata del mandato.	<p>Il sistema di remunerazione variabile, di breve e lungo periodo si intende riferito agli Amministratori che abbiano avuto incarichi esecutivi per l'intero triennio del mandato.</p> <p>Nel caso dell'amministratore che abbia rinunciato al mandato prima della scadenza o che nel corso del mandato abbia rimesso le deleghe, è corrisposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la quota fissa in proporzione al periodo di effettiva permanenza in carica e/o di effettiva esistenza delle deleghe; • la quota variabile di breve periodo, purché il consigliere rimanga in carica fino all'approvazione del bilancio di riferimento. <p>Nel caso di amministratore che subentri nel Consiglio in carica quale sostituto di altro consigliere decaduto, e/o nel caso di amministratore cui siano conferiti incarichi esecutivi nel corso del mandato, è corrisposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la quota fissa in proporzione al periodo di effettiva permanenza in carica e/o di effettiva esistenza delle deleghe; • la quota variabile di breve periodo in proporzione al periodo di effettiva esistenza delle deleghe; • la quota variabile di lungo periodo, purché gli incarichi esecutivi siano conferiti per un periodo non inferiore a 18 mesi.
Responsabili funzioni di Controllo Interno: Compliance/ Risk Management/ Antiriciclaggio/ Internal Audit	Non è correlata ai risultati economici conseguiti dalla Banca, ma è determinata ogni anno sulla base di un premio stabilito a budget, misurato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti, ed è correlata ai seguenti parametri: <ul style="list-style-type: none"> • obiettivi della Banca non legati all'andamento economico; • effettivo raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio; • qualità dell'attività lavorativa; • rispetto scadenze progetti; • capacità di far emergere le anomalie nell'ambito delle attività oggetto di controllo; • gestione e crescita degli eventuali addetti. 	Non prevista	
Capo Area Crediti e Servizi Interni	Definita sulla base di elementi quantitativi (raggiungimento del "Budget") e qualitativi (comportamento, affidabilità, capacità personali, iniziative e innovazione, disciplina).	Ancorata alla media degli utili lordi conseguiti nell'arco del triennio precedente (che tenga conto anche di	<p><i>Remunerazione di breve periodo</i></p> <p>La corresponsione avverrà in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conseguimento di utili nell'esercizio di riferimento; • raggiungimento dell'ammontare del <i>Reddito al lordo delle Imposte</i>

		eventuali perdite) rettificati per il rendimento del Capitale a rischio come stimato ai fini dell'ICAAP. Soggetta a un differimento nel tempo, essendo corrisposta in unica soluzione dopo l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio del triennio di riferimento.	previsto dal budget e approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione. <i>Remunerazione di lungo periodo</i> La corresponsione della stessa avverrà a condizione che: <ul style="list-style-type: none"> • al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con la società; • non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato; • non siano emersi fatti che evidenziano una carenza nel processo di gestione delle attività di competenza tali da aver determinato l'irrogazione di una sanzione disciplinare nel corso del triennio.
Ufficio Negoziazione (inclusi il responsabile)	Si articola nelle seguenti due componenti, rispettivamente generate dal raggiungimento: <ul style="list-style-type: none"> • di obiettivi prefissati differenziati per scaglioni di importo. • del "Budget" aziendale. <p>La seconda componente è definita anche sulla base di elementi qualitativi (comportamento, affidabilità, capacità personali, iniziative e innovazione, disciplina).</p>	Non prevista	La <u>prima componente</u> sarà riconosciuta solo a condizione che: <ul style="list-style-type: none"> • nell'ambito dell'operatività "intraday" (brokeraggio), le operazioni effettuate siano regolate; • nell'ambito dell'operatività "overnight" (trading), le posizioni siano assunte nel rispetto dei limiti e delle deleghe stabiliti nel "Regolamento delle Finanza" pro tempore vigente e relativi ai rischi assumibili (es. <i>rischio di posizione, rischio di cambio, rischio di fluttuazione dei prezzi di mercato, rischio di liquidità</i>). In merito, si precisa che l'eventuale violazione dei citati parametri (consistente nell'assunzione di posizioni non autorizzate) determina la riduzione del premio fino al totale azzeramento. <p>La corresponsione della <u>seconda componente</u> avverrà in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conseguimento di utili nell'esercizio di riferimento; • raggiungimento degli obiettivi quantitativi previsti dal budget annuale.
Altri dipendenti (tutti coloro che sono legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato e che non rientrano nel "Personale più rilevante")	Definita sulla base di elementi quantitativi (raggiungimento del "Budget") e qualitativi (comportamento, affidabilità, capacità personali, iniziative e innovazione, disciplina).	Non prevista	La corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo avverrà in caso di <ul style="list-style-type: none"> • conseguimento di utili nell'esercizio di riferimento; • raggiungimento dell'ammontare del <i>Reddito al lordo delle Imposte</i> previsto dal budget e approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione.
Consulenti Finanziari	Rappresentata dal riconoscimento di provvigioni calcolate, applicando su quanto pagato dal cliente a titolo di commissioni, l'aliquota prevista dalle apposite Tabelle Provvigionali allegata al contratto sottoscritto.	Non prevista	

- **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;**

Non applicabile, in quanto le Politiche di remunerazione adottate dalla Banca non prevedono che la remunerazione venga corrisposta in azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti.

- **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**

In generale la remunerazione variabile destinata a tutto il personale (ad eccezione di quello corrisposto agli addetti all'ufficio negoziazione) è legato al raggiungimento del "Budget" complessivo della Banca ed è ancorato alle seguenti condizioni:

- conseguimento di utili nell'esercizio di riferimento;
- raggiungimento dell'ammontare del "*Reddito al lordo delle Imposte*" previsto dal budget e approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Al fine tuttavia di adeguare detta componente variabile, è previsto che nel caso in cui detto *Reddito al lordo delle imposte* dell'esercizio sia inferiore a quello previsto a budget, ma superiore all'80% dell'importo stesso, il premio sarà ridotto alla metà dell'aliquota fissata.

Diversamente, nessun premio sarà corrisposto nel caso in cui il *Reddito al lordo delle imposte* dell'esercizio sia inferiore all'80% dell'importo previsto a budget.

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

- **un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;**

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni in materia, la remunerazione variabile di lungo periodo, ove prevista, è soggetta a meccanismi di differimento triennali. In particolare per tale componente si procede ad un accantonamento annuale della quota spettante e, decorsi i tre anni, previa verifica delle condizioni propedeutiche, all'effettiva erogazione.

Inoltre, per il personale addetto all'ufficio negoziazione, una parte della componente variabile della remunerazione, viene erogata solo a seguito dell'approvazione del bilancio d'esercizio.

- **informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);**

I meccanismi di malus che prevedono l'azzeramento della remunerazione variabile non ancora corrisposta possono essere applicati sia alla remunerazione variabile in corso di maturazione e non ancora riconosciuta sia alla remunerazione variabile maturata, ma non ancora erogata.

La Banca non ha previsto clausole di *claw back*.

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

Non applicabile in quanto la Banca non è quotata.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

- informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.

Il sistema aziendale di remunerazione e incentivazione adottato si incardina nel complesso delle politiche della Banca con riferimento alle risorse umane, poggiate sulla centralità della persona e, quindi, sulla priorità di assicurare il rispetto della sua dignità in tutte le diverse manifestazioni. Esse sono pertanto, in primo luogo, improntate all'impegno di assicurare le condizioni più idonee alla realizzazione professionale di tutti i dipendenti tramite la valorizzazione delle potenzialità dei singoli attraverso processi efficaci, equi e trasparenti, finalizzati a favorire, riconoscere e premiare le competenze professionali nonché il loro sviluppo. Ai dipendenti viene richiesto di svolgere la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperare il massimo impegno nel conseguimento degli obiettivi assegnati (contribuendo alla diffusione della cultura aziendale e al raggiungimento degli obiettivi generali dell'organizzazione aziendale) e svolgere con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento.

In via generale, gli obiettivi principali sono quelli di:

- attrarre e mantenere risorse personali adeguate alle esigenze operative e gestionali della Banca;
- non generare situazioni di conflitto di interesse, assicurando l'equilibrio tra la componente fissa e la componente variabile dei compensi, e per quest'ultima, il collegamento con l'effettività e la stabilità dei risultati al netto dei rischi;
- cointeressare gli addetti della Banca al raggiungimento del risultato economico previsto stimolando la partecipazione allo sviluppo;
- favorire una sana e prudente gestione della Banca.

L'ammontare complessivo della remunerazione variabile basata sulla performance è determinato a livello di Banca subordinatamente alla verifica degli indicatori:

- *Liquidity Coverage Ratio* ("LCR" indicatore regolamentare di liquidità operativa definito dal rapporto tra riserve di liquidità e deflussi netti attesi nei 30 giorni);
- *Tier 1 Ratio* ("T1" – Coefficiente patrimoniale definito dal rapporto tra Capitale primario di classe 1 e attività ponderate per il rischio) .

che a fine esercizio devono essere entro i livelli di *Risk appetite* previsti all'interno del RAF.

Le Politiche di remunerazione adottate dalla Banca non prevedono che la remunerazione venga corrisposta in azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti.

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

Beneficiario	Componente fissa corrisposta	Componente variabile di "breve periodo"	Componente variabile di "lungo periodo"	Retribuzione Complessiva
Presidente Consiglio d'Amministrazione	€ 150.000	Non prevista	Non prevista	€ 150.000
Amministratore Delegato	€100.000	€0	€0	€ 100.000
Consigliere 1	€ 12.000	Non prevista	Non prevista	€12.000
Consigliere 2	€ 12.000	Non prevista	Non prevista	€12.000
Consigliere 3	€ 12.000	Non prevista	Non prevista	€12.000
TOTALE RETRIBUZIONE	€ 286.000			€ 286.000

i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR. — Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Numero di membri del personale che hanno beneficiato della deroga: nessuno.

i) 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.

Non applicabile in quanto la Banca non rientra nella definizione di "grandi enti".

Report	EU REM1
descrizione	Modello EU REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

1) Mapping: Tabella - Fonte Individuata

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	Remunerazione e fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	4	1		7
2		Remunerazione fissa complessiva	186.000	100.000		284.326
3		Di cui in contanti	186.000	100.000		284.326
4		Non applicabile				
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				
7		Di cui altre forme				
8	Non applicabile					
9	Remunerazione e variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0	1
10		Remunerazione variabile complessiva				70.060
11		Di cui in contanti				70.060
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)		186.000	100.000		354.386

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

La Banca non ha erogato pagamenti speciali al personale più rilevanti.

Tabella EU REM3: remunerazione differita

La Banca non ha erogato remunerazioni differite

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

Nessun membro del personale più rilevante ha percepito una remunerazione pari o superiore ad un milione di euro.

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

1) Mapping: Tabella - Fonte Individuata

Modello EU REMS: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	4	1	5							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza										
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				1			2	4		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	186.000,00	100.000,00	286.000,00	115.532,00			119.601,00	119.252,00		
6	Di cui remunerazione variabile				70.060,00						
7	Di cui remunerazione fissa	186.000,00	100.000,00	286.000,00	45.472,00			119.601,00	119.252,00		