



**Politiche e prassi di remunerazione e di  
incentivazione per l'anno 2021**

Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2021

Assemblea dei Soci del 28 aprile 2021

## INDICE

PREMESSA.....	4
<i>Fonti normative</i> .....	4
<i>Aspetti generali concernenti la banca</i> .....	5
<i>Principi generali</i> .....	6
<i>Soggetti interessati dalla politica di remunerazione</i> .....	6
<i>Struttura e contenuti delle politiche di remunerazione e incentivazione</i> .....	7
<i>Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione</i> .....	7
1. RUOLO DEGLI ORGANI SOCIALI.....	8
1.1 Assemblea dei soci.....	8
1.2 Consiglio di Amministrazione.....	8
1.3 Direttore Generale.....	9
1.4 Funzioni Aziendali di Controllo.....	9
<i>Ufficio Risk Management</i> .....	9
<i>Servizio Compliance e Legale</i> .....	9
<i>Funzione Audit Interno e Supporto Operativo Audit Esternalizzato</i> .....	10
1.5 Ufficio Personale.....	10
2. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE".....	11
2.1 Aspetti generali.....	11
2.2 Criteri.....	11
<i>Criteri qualitativi</i> .....	11
<i>Criteri quantitativi</i> .....	12
2.3 Processo.....	12
3. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI.....	13
3.1 Consiglio di Amministrazione.....	13
3.2 Collegio Sindacale.....	13
3.3 Direttore Generale.....	14
4. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN GENERE.....	14
4.1 Componente fissa.....	14
4.2 Componente variabile.....	16
<i>Limiti massimi</i> .....	16
<i>Forme</i> .....	16
<i>Attribuzione</i> .....	16
<i>Premio di produttività</i> .....	16
<i>Bonus di merito</i> .....	17
<i>Premio annuale</i> .....	17
<i>Condizioni di accesso al sistema premiante (gate)</i> .....	17
<i>Compensi corrisposti a fronte di patti di non concorrenza</i> .....	17
<i>Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro</i> .....	18
<i>Divieti</i> .....	19
5. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	20

---

5.1	Componente fissa .....	20
5.2	Componente variabile .....	20
	<i>Attribuzione</i> .....	20
	<i>Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro</i> .....	20
	<i>Divieti</i> .....	21
6.	MECCANISMI DI DIFFERIMENTO E DI CORREZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE .....	22
6.1	Meccanismo di differimento .....	22
6.2	Meccanismi di correzione della componente variabile .....	22
	<i>Clausola di restituzione (claw-back)</i> .....	22
	<i>Clausola di riduzione (malus)</i> .....	23
	<i>Casi particolari</i> .....	23
7.	COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI.....	24
8.	OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO E TRASPARENZA BANCARIA.....	25
8.1	Obblighi di Informativa al pubblico .....	25
8.2	Disposizioni di trasparenza della Banca d'Italia .....	25
<b>ALLEGATO 1</b>	.....	27
	Personale più rilevante – Esito del processo di identificazione .....	27
<b>ALLEGATO 2</b>	.....	29
	Sistema premiante per la generalità dei dipendenti .....	29
<b>ALLEGATO 3</b>	.....	32
	Sistema premiante del personale più rilevante .....	32

## PREMESSA

Le "Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione" (qui di seguito le "**Politiche di Remunerazione**") definiscono la struttura della remunerazione del personale di Banca Cassa di Risparmio di Savigliano S.p.A. ("**Banca CRS**") con l'obiettivo: (i) di favorire il conseguimento delle sue strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza le politiche di governo e di gestione dei rischi della banca, e nel rispetto dei livelli di liquidità e patrimonializzazione richiesti, e (ii) di attrarre e mantenere personale di professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca.

### *Fonti normative*

La normativa in materia è oggetto di fonti a livello comunitario e a livello nazionale.

A livello comunitario:

- il 26 giugno 2013 è stata emanata la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 36 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (di seguito come integrata e modificata, la "**CRD IV**" o la "**Direttiva**"), in vigore dal 1° gennaio 2014;
- il 26 giugno 2013 è stato adottato il Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (di seguito come integrato e modificato "**CRR**");
- il 4 marzo 2014 è stato adottato il Regolamento delegato (UE) n. 604 della Commissione, ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la Direttiva per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (di seguito come integrato e modificato, il "**Regolamento 604**");
- il 12 marzo 2014 è stato adottato il Regolamento delegato (UE) n. 527, ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la Direttiva 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 per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile (di seguito come integrato e modificato, il "**Regolamento 527**").

L'attuale normativa europea si colloca nel solco delle linee guida emanate dal Financial Stability Board, volte a tutelare il sistema finanziario e assicurare l'allineamento tra l'operato del management apicale e gli interessi di sostenibilità delle banche e del sistema finanziario intero, in quanto fortemente interconnesso e sensibile ad eccessive esposizioni al rischio. Il sostanziale allineamento degli interessi è ottenibile anche attraverso la definizione di appropriati sistemi in grado di impedire l'erogazione di premi in caso di comportamenti distorsivi della stabilità finanziaria della banca e promuovere al contempo la sostenibilità dei risultati.

A livello nazionale, il 23 ottobre 2018 la Banca d'Italia ha pubblicato il 25° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito come integrata e modificata, la "**Circolare**") che ha sostituito interamente la Parte Prima, Titolo IV, del Capitolo 2, rubricato "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" con modifiche principalmente volte ad adeguare la Circolare agli orientamenti dell'EBA in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, emanati il 27 giugno 2016 in attuazione della Direttiva.

Il presente documento è redatto in conformità al 34° aggiornamento della Circolare, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto nella Circolare e risponde agli obblighi di informativa al pubblico previsti Circolare<sup>1</sup> e dall'articolo 450 CRR.

#### *Aspetti generali concernenti la banca*

In sede di elaborazione di questo documento, Banca CRS ha tenuto conto delle proprie caratteristiche e della circostanza che nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario 2021, il suo attivo è risultato inferiore ad Euro 5 miliardi, ponendola tra le banche di minori dimensioni o complessità operativa.

In sede di elaborazione di questo documento, Banca CRS ha altresì tenuto conto che la propria attività si svolge in un contesto di forte radicamento al territorio di cui è espressione anche in considerazione del proprio azionariato, ed è rivolta in prevalenza alla clientela *retail* ed a piccoli operatori economici.

Il capitale sociale di Banca CRS è detenuto per il 68,99%, da Fondazione Cassa di Risparmio di Savigliano e per il 31,01%, da BPER Banca S.p.A.

Banca CRS dispone di 23 filiali dislocate nella provincia di Cuneo e in quella di Torino e non presta servizi di investimento con offerta fuori sede, né di servizi finanziari. Conseguentemente, essa non è dotata di una rete di consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, né di agenti collegati o agenti in attività finanziaria.

Sotto il profilo organizzativo, l'attività gestionale di Banca CRS fa capo alla Direzione Generale ed è articolata in 4 aree operative (Area Organizzazione, Area Amministrazione e Finanza, Area Crediti, Area Commerciale) e in 4 funzioni di supporto (Ufficio Segreteria Affari, Ufficio Personale, Ufficio Marketing e Segreteria di Direzione, e Ufficio Monitoraggio del Credito).

L'attività di direzione strategica è condotta dal Consiglio di Amministrazione al quale riportano direttamente 3 funzioni di supporto (Area Controlli e Relazioni Esterne, Ufficio Risk Management, Servizio Compliance e Legale) diverse da quelle che riportano alla Direzione Generale.

La banca si avvale di Allitude S.p.A., società avente sede a Trento, come fornitore esterno di servizi informatici per la gestione del proprio servizio informatico, utilizza quale banca di secondo livello la Cassa Centrale Banca S.p.A. e ha esternalizzato (affidato in *outsourcing*) a PwC S.p.A. con sede a Milano, le attività di *audit* interno. Le attività di *compliance*, *antiriciclaggio* e *risk management* non sono oggetto di esternalizzazione.

---

<sup>1</sup> Si veda la Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, paragrafo 1 della Circolare.

Banca CRS ha deciso di non istituire il Comitato di Remunerazione, mantenendo nel Consiglio di Amministrazione le relative funzioni, senza escludere comunque la possibilità di una sua futura eventuale istituzione.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione del principio di proporzionalità, Banca CRS ha ritenuto di non applicare alcune disposizioni della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare e in particolare quelle previste:

- alla Sezione III, paragrafo 2.1, punto 3, attinente al bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- alla Sezione III, paragrafo 2.1, punto 4, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti concernenti il differimento di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante;
- alla Sezione III, paragrafo 2.2.1, primi due alinea, attinenti alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali.

#### *Principi generali*

Banca CRS ha definito le Politiche di Remunerazione in applicazione del principio di proporzionalità e tenendo conto della sua organizzazione e dimensione, della propria esposizione ai rischi, e della disciplina contrattuale applicabile (collettiva e individuale) nel rispetto delle disposizioni in materia della Circolare.

Il sistema di remunerazione di Banca CRS si ispira inoltre ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivarne qualsiasi violazione;
- rendere coerente rispetto agli obiettivi della banca, la cultura aziendale e l'assetto di governo societario e dei controlli interni, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo della banca;
- prevenire l'instaurarsi di situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare l'attività di controllo degli organi e delle funzioni a ciò deputate;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca;
- improntare i comportamenti del personale alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

#### *Soggetti interessati dalla politica di remunerazione*

Le Politiche di Remunerazione sono indirizzate a:

- il personale più rilevante, come identificato dal Consiglio di Amministrazione in conformità alla politica di identificazione del personale più rilevante;
- l'altro personale, vale a dire i soggetti legati a Banca CRS da rapporto di lavoro subordinato e non appartenente al personale più rilevante;

– i collaboratori, vale a dire i soggetti non legati a Banca CRS da rapporti di lavoro subordinato.

#### *Struttura e contenuti delle politiche di remunerazione e incentivazione*

Il paragrafo 1 di questo documento descrive il ruolo e le attività che i diversi organi sociali conducono in relazione al processo di formazione, approvazione e revisione delle politiche di remunerazione e incentivazione della banca.

Il paragrafo 2 contiene la politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante i cui esiti sono presentati nell'Allegato 1.

Il paragrafo 3 descrive il sistema di remunerazione degli organi sociali della banca.

Il paragrafo 4 descrive la struttura del sistema di remunerazione del personale dipendente in genere. Questo paragrafo contiene la struttura generale che interessa tutto il personale dipendente. Il sistema premiante relativo alla generalità dei dipendenti è dettagliato nell'Allegato 2.

Il paragrafo 5 descrive per differenza la struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante, richiamando ove non siano esplicitati trattamenti differenti, quanto previsto nel paragrafo 4 per il personale dipendente in genere. Il sistema premiante relativo al personale più rilevante è dettagliato nell'Allegato 3.

Il paragrafo 6 descrive i meccanismi di differimento e di correzione della componente variabile e tratta questi temi per tutti i dipendenti della banca.

Il paragrafo 7 descrive la remunerazione del personale non dipendente che collabora con la banca. Questo paragrafo non riguarda il personale che è membro degli organi sociali della banca.

Il paragrafo 8 tratta gli adempimenti di trasparenza previsti dalla regolamentazione bancaria.

#### *Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione*

Le Politiche di Remunerazione di seguito esposte sono state redatte coinvolgendo – secondo le rispettive competenze – il Servizio Compliance e Legale, l'Ufficio Risk Management, l'Ufficio Personale, la Direzione Generale e l'Ufficio Segreteria Organi Societari, e con il contributo degli amministratori indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione sottoporrà le Politiche di Remunerazione oggetto di questo documento all'approvazione dell'Assemblea dei soci, secondo quanto disposto dall'articolo 12 dello statuto sociale e in attuazione degli obiettivi di conformità alle norme sopra richiamate.

## **1. RUOLO DEGLI ORGANI SOCIALI**

Sono coinvolti nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione: l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, le Funzioni Aziendali di Controllo e l'Ufficio Personale.

### **1.1 Assemblea dei soci**

Lo statuto di Banca CRS stabilisce, tra l'altro, che l'Assemblea dei soci riunita in sede ordinaria:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli amministratori e ai sindaci;
- approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione e incentivazione della banca;
- approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, la politica di identificazione del personale più rilevante della banca;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso.

### **1.2 Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisce ai sensi degli articoli 2389 del codice civile e 20 dello statuto, l'eventuale remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, e tra questi il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vice-presidente del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Comitato Esecutivo, correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità affidate;
- provvede alla nomina del Direttore Generale e degli altri dirigenti stabilendo la componente fissa della relativa remunerazione;
- approva, a seguito di delibera del Comitato Esecutivo, il trattamento economico riconosciuto a tutto il personale dipendente di Banca CRS, nel rispetto della normativa vigente, della disciplina dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dei contratti collettivi di secondo livello tempo per tempo vigenti;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle Politiche di Remunerazione;

- fornisce adeguato riscontro all'Assemblea dei soci sull'attività svolta;
- accerta che le componenti della remunerazione variabile previste dalle Politiche di Remunerazione siano coerenti con il RAF (*risk appetite framework*) aziendale, la gestione dei profili di rischio e la gestione del capitale e della liquidità.

### **1.3 Direttore Generale**

Il Direttore Generale mette in atto le politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea dei soci, tenendo conto anche del parere dell'Ufficio Risk Management e del parere del Servizio Compliance e Legale circa la loro conformità alla normativa. I pareri sopra indicati sono allegati alle Politiche di Remunerazione sottoposte all'Assemblea dei soci.

### **1.4 Funzioni Aziendali di Controllo**

Le Funzioni Aziendali di Controllo di Banca CRS sono: l'Ufficio Risk Management, il Servizio Compliance e Legale, la Funzione Audit Interno e Supporto Operativo Audit esternalizzato, e la Funzione Antiriciclaggio, queste ultime facenti parte dell'Area Controlli e Relazioni Esterne.

Le Funzioni Aziendali di Controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate alle norme in materia, nonché per verificarne il corretto funzionamento. In relazione ai servizi e alle attività d'investimento, le medesime funzioni agiscono in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia – CONSOB dell'8 marzo 2011.

Le Funzioni Aziendali di Controllo riferiscono sui risultati delle verifiche e valutazioni da loro effettuate al Consiglio di Amministrazione per l'adozione di eventuali misure correttive.

Qui di seguito sono descritte le attività condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo in relazione alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione della banca.

#### *Ufficio Risk Management*

Questa funzione supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca e che le componenti della remunerazione variabile siano coerenti con il RAF, con la gestione dei profili di rischio e con la gestione del capitale e della liquidità.

#### *Servizio Compliance e Legale*

Questa funzione conduce il vaglio preventivo e il monitoraggio delle Politiche di Remunerazione per assicurare la loro conformità al quadro normativo; verifica inoltre che le componenti della remunerazione variabile rispettino le norme applicabili, lo statuto, il codice etico adottato da Banca CRS, in modo che i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela, siano opportunamente contenuti.

### *Funzione Audit Interno e Supporto Operativo Audit Esternalizzato*

Questa funzione supporta il servizio di *audit* interno ed è inquadrata nell'ambito dell'Area Controlli e Relazioni Esterne. Il fornitore che presta l'attività di *audit* interno verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione approvate dalla banca e alla normativa di riferimento, tenendo in considerazione i rischi e la finalità di salvaguardare il patrimonio della banca. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea dei soci.

## **1.5 Ufficio Personale**

L'Ufficio Personale:

- coordina il processo di elaborazione delle Politiche di Remunerazione e ne governa l'esecuzione a valle della validazione delle Funzioni Aziendali di Controllo e dell'approvazione ricevuta dagli organi competenti; governa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti e gli adeguamenti retributivi che possono derivare da promozioni, nomine o altri motivi, di cui fornisce evidenza alle Funzioni Aziendali di Controllo per le verifiche di competenza;
- coordina il processo di identificazione del personale più rilevante avvalendosi delle funzioni Ufficio Risk Management, Servizio Compliance e Legale;
- fornisce supporto al Direttore Generale che è il capo del personale.

L'Ufficio Personale avvalendosi delle Funzioni Aziendali di Controllo conduce verifiche a campione sui conti di custodia e amministrazione presso la banca, del personale più rilevante al fine di prevenire l'aggiramento dei meccanismi retributivi di allineamento ai rischi.

## 2. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

### 2.1 Aspetti generali

La Circolare precisa che "le banche si dotano di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione."<sup>2</sup>

Tale processo è necessario in quanto la Circolare prevede regole specifiche nell'articolazione del sistema di remunerazione del personale più rilevante ("PPR").

Il processo di identificazione è condotto dalla banca su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione approva e partecipa all'elaborazione della politica di identificazione del personale più rilevante da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci, avvalendosi dell'Ufficio Personale, dell'Ufficio Risk Management e del Servizio Compliance e Legale, questi ultimi coordinati dall'Ufficio Personale.

### 2.2 Criteri

I criteri principali per l'identificazione del personale più rilevante sono costituiti (i) dalla presenza di capacità di assumere e gestire rischi, e (ii) dalla sussistenza di caratteristiche qualitative (tra le quali i livelli di responsabilità, gerarchici e i poteri di delibera) e aspetti quantitativi (tra i quali il livello della remunerazione).

#### *Criteri qualitativi*

I criteri qualitativi sono applicati ai seguenti soggetti:

- componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica;
- componenti dell'organo con funzione di gestione;
- componenti dell'alta dirigenza;
- responsabile della funzione di gestione dei rischi;
- responsabile delle funzioni di controllo di secondo livello conformità ed antiriciclaggio;
- soggetti posti a capo di una funzione con responsabilità riguardanti gli affari legali, le finanze (compresa la fiscalità e il *budgeting*), le risorse umane e l'*information technology*;
- soggetti aventi il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti esposizioni al rischio di credito di importo nominale per singola operazione pari o superiore allo 0,5% del CET1 e pari ad almeno di Euro 5 milioni;

---

<sup>2</sup> Si veda la Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 6 della Circolare.

- funzioni responsabili dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre le esposizioni al rischio di credito di cui al punto precedente;
- funzioni con il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti.

#### *Criteria quantitativi*

I criteri quantitativi applicati ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sono:

- l'attribuzione di una remunerazione complessiva nel precedente esercizio finanziario pari o superiore alla soglia minima di Euro 500.000 (cinquecentomila) annui;
- l'appartenenza del soggetto al gruppo rappresentante lo 0,30% del personale della banca al quale è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario;
- l'attribuzione, nel precedente esercizio finanziario, di una remunerazione complessiva pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita a un componente dell'alta dirigenza o che soddisfa uno dei criteri qualitativi di cui all'articolo 3, punti 1), [3]), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14) del Regolamento 604.

### **2.3 Processo**

Per l'individuazione del PPR, la banca effettua una ricognizione e una successiva valutazione delle posizioni individuali dei responsabili delle principali linee di *business*, dei responsabili delle funzioni aziendali nonché di coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

Per ogni soggetto sono considerati l'effettiva capacità di incidere sul profilo di rischio della banca e i seguenti fattori: ruolo, mansioni, responsabilità, livello gerarchico e deleghe operative.

I risultati delle valutazioni sono oggetto di esame congiunto dell'Ufficio Risk Management e dal Servizio Compliance e Legale, per gli aspetti di competenza.

L'esito del processo di identificazione condotto applicando i criteri qualitativi e quantitativi sopra esposti costituisce l'Allegato 1 (Personale più rilevante – Esito del processo di identificazione).

### **3. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI**

#### **3.1 Consiglio di Amministrazione**

Gli amministratori:

- sono destinatari di un compenso fisso e di una medaglia di presenza stabiliti dall'Assemblea dei soci; qualora, in ragione dell'ufficio, ovvero per incarichi e/o missioni al di fuori della sede della società, sostengano delle spese, ne compete loro il rimborso;
- qualora siano componenti del Comitato Esecutivo, sono destinatari di una medaglia di presenza stabiliti dall'Assemblea dei soci; qualora, in ragione dell'ufficio, ovvero per incarichi e/o missioni al di fuori della sede della società, sostengano delle spese, ne compete loro il rimborso;
- fermo quanto sopra previsto, qualora nell'espletamento del mandato, amministratori siano investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ne stabilisce la remunerazione ai sensi degli articoli 2389 del codice civile e 20 dello statuto;
- in nessun caso sono destinatari di remunerazione variabile, a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni professionali", di una polizza assicurativa "responsabilità civile e tutela legale" deliberate anch'esse dall'Assemblea dei soci.

In nessun caso l'ammontare della remunerazione complessiva del Presidente potrà superare la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

#### **3.2 Collegio Sindacale**

I sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso e di una medaglia di presenza stabiliti dall'Assemblea dei soci; qualora, in ragione dell'ufficio, ovvero per incarichi e/o missioni al di fuori della sede della società, sostengano delle spese, ne compete loro il rimborso;
- in nessun caso sono destinatari di remunerazione variabile, a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche; e dispongono di una polizza assicurativa "infortuni professionali", di una polizza assicurativa "responsabilità civile e tutela legale" deliberate anch'esse dall'Assemblea dei soci.
- Ai sindaci è attribuito per l'intero mandato, un ulteriore compenso fisso di importo pari a quello destinato a remunerare la loro attività nell'ambito del Collegio Sindacale, per le funzioni svolte nel Comitato di controllo sulla responsabilità amministrativa costituito ai sensi del decreto legislativo 231/01. I sindaci dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile e tutela legale" anche per l'attività svolta in questo comitato.

### 3.3 Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale è trattata nel paragrafo 5 (remunerazione DEL Personale più rilevante ) che segue.

## 4. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN GENERE

La remunerazione di tutto il personale dipendente è composta da una componente fissa e da una componente variabile.

### 4.1 Componente fissa

La componente fissa<sup>3</sup> della remunerazione dei dipendenti in genere è determinata in conformità al "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle aziende creditizie, finanziarie e strumentali" del 31 maggio 2015 (come di volta in volta modificato e integrato, il "CCNL"), nonché al contratto di secondo livello sottoscritto tra Banca CRS e le organizzazioni sindacali.

La componente fissa della remunerazione non è correlata a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti. Essa si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, ove previsti dalla contrattazione collettiva;
- altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva ovvero frutto di pattuizioni individuali;
- *benefit*, vale a dire forme di remunerazione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente);
- sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale, ove previsti dalla contrattazione collettiva;
- trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

La banca determina e corrisponde la componente fissa della remunerazione di qualsiasi dipendente applicando per ciascuno di essi criteri prestabiliti e non discrezionali – quali il livello di esperienza professionale per essere efficace nell'attività assegnata e sostenere la *performance* continuativa della banca e il potenziale manageriale.

La componente fissa della remunerazione dei dipendenti inquadrati come dirigente è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente.

---

<sup>3</sup> Secondo l'accezione prevista alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 3 della Circolare.



## 4.2 Componente variabile

### *Limiti massimi*

Banca CRS ha fissato il limite massimo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva annua lorda:

- al 33%, per dipendenti appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- al 50%, per ogni altro dipendente.

I limiti massimi sono stati così fissati per assicurare un prudente equilibrio fra le componenti della remunerazione, senza limitare la capacità della banca di mantenere o raggiungere il livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

### *Forme*

La componente variabile è collegata ai risultati aziendali o individuali e può assumere la forma di:

- premio di produttività, per tutti i dipendenti eccetto i dirigenti;
- *bonus* di merito, per tutti i dipendenti eccetto i dirigenti;
- premio annuale, solamente per i dirigenti;
- compensi connessi a patti di non concorrenza;
- erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

### *Attribuzione*

L'attribuzione della componente variabile è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti ed è condotta dal Consiglio di Amministrazione, per quanto riguarda i dirigenti, ovvero dal Direttore Generale per ogni altro dipendente.

Ai dipendenti destinatari di qualsiasi sanzione disciplinare ai sensi dell'articolo 44 del CCNL, Banca CRS non riconoscerà gratifiche o avanzamenti di carriera *ad personam* per il periodo di un anno, decorrente dalla data della contestazione degli addebiti.

### *Premio di produttività*

Il "premio di produttività" è previsto dal contratto integrativo aziendale, determinato utilizzando l'indicatore di riferimento calcolato su grandezze economico-patrimoniali e finanziarie del bilancio della banca ed è annuale. L'ammontare del premio di produttività non è preventivabile perché calcolato successivamente al termine dell'esercizio sociale.

Le modalità di determinazione e le condizioni per l'erogazione del premio di produttività sono regolate nell'Allegato 2 (Sistema premiante per la generalità dei dipendenti).

### *Bonus di merito*

Il "bonus di merito" consiste in una attribuzione individuale, non riferibile a previsioni del CCNL, avente la finalità di dar corso a quanto previsto nel sistema premiante definito dalla banca e gratificare il personale al ricorrere di determinate circostanze eccezionali e imprevedibili.

Il Consiglio di Amministrazione nella prima adunanza utile successiva all'approvazione delle Politiche di Remunerazione, stabilisce il *bonus pool* per l'esercizio in corso, specificandone l'allocazione tra diverse categorie di dipendenti.

Le modalità di determinazione e le condizioni per l'erogazione del *bonus pool* sono regolate nell'Allegato 2 (Sistema premiante per la generalità dei dipendenti) e nell'Allegato 3 (Sistema premiante del personale più rilevante).

### *Premio annuale*

Il "premio annuale" è l'unica forma di remunerazione variabile riconosciuta ai dirigenti. Esso è predeterminato nel suo ammontare individuale e complessivo, nel rispetto del principio di sana e prudente gestione della banca.

Le modalità di determinazione e le condizioni per l'erogazione del premio annuale sono regolate nell'Allegato 3 (Sistema premiante del personale più rilevante).

### *Condizioni di accesso al sistema premiante (gate)*

L'erogazione del premio di produttività, del *bonus* di merito e del premio annuale per tutto il personale della banca è subordinata al soddisfacimento di condizioni di accesso aziendali (*gate*).

Gli indicatori delle condizioni di accesso aziendali (*gate*) sono:

- per il premio di produttività il TIER 1, il Total Capital Ratio e il Liquidity Coverage Ratio (LCR – calcolato come media dell'ultimo semestre dell'anno. Tali indicatori dovranno essere almeno pari alle soglie regolamentari minime di volta in volta in vigore;
- per il *bonus* di merito e il premio annuale, il TIER 1, il Total Capital Ratio, MREL Ratio (Minimum Requirement for own funds and Eligible Liabilities Ratio) e il Liquidity Coverage Ratio (LCR – calcolato come media dell'ultimo semestre dell'anno). Tali indicatori dovranno essere almeno pari alle soglie di *early warning* inserite nel RAF aziendale di volta in volta approvato dal Consiglio di Amministrazione, come eventualmente aggiornate in considerazione delle disposizioni dell'Autorità di Vigilanza durante il periodo di competenza.

### *Compensi corrisposti a fronte di patti di non concorrenza*

Banca CRS ha sottoscritto patti di non concorrenza con alcuni dipendenti.

Nessuno di questi patti prevede la corresponsione al dipendente di indennità a questo titolo che eccedono l'ultima annualità lorda di remunerazione fissa.

*Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro*

Rientrano in questa categoria: (i) l'indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge; (ii) i compensi preventivamente pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, esclusi i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, dimissioni o cessazione anticipata della carica; (iii) gli incentivi all'esodo.

Banca CRS definisce gli importi da corrispondersi in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro che sono ulteriori rispetto al trattamento di fine rapporto, in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi di lungo termine della banca, predeterminandone l'ammontare e assoggettandoli a limiti quantitativi predeterminati, espressi in annualità della remunerazione fissa.

Questa forma di remunerazione è attualmente prevista solo per il PPR inquadrato come dirigente.

Gli incentivi all'esodo sono costituiti dalle somme eventualmente erogate *una tantum* in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti e hanno lo scopo di indurre il dipendente ad anticipare la conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza.

Le clausole contrattuali aventi ad oggetto incentivi all'esodo sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi di lungo termine della banca. Le medesime sono inoltre soggette a limiti quantitativi, espressi in annualità della remunerazione fissa.

Le regole sopra riportate non si applicano agli incentivi all'esodo riconosciuti al personale non rilevante, in connessione con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale quando gli incentivi rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

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

*Divieti*

La banca fa espresso divieto a tutto il personale di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio.

## 5. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

La remunerazione del personale più rilevante è generalmente disciplinata secondo quanto esposto nel paragrafo 4 (remunerazione del Personale dipendente in genere), salvo quanto previsto in questo paragrafo.

### 5.1 Componente fissa

La struttura della componente fissa<sup>4</sup> della remunerazione del personale più rilevante non presenta difformità rispetto a quella generale per tutti i dipendenti.

### 5.2 Componente variabile

La struttura della componente variabile della remunerazione del personale più rilevante differisce per quanto esposto qui di seguito e dettagliato nell'Allegato 3 (Sistema premiante del personale più rilevante).

#### *Attribuzione*

L'attribuzione della componente variabile è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti ed è condotta:

- per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, dal Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale e considerata la nota informativa predisposta dal Link Auditor per i dirigenti, e dal Collegio Sindacale per gli altri dipendenti;
- per il personale appartenente alle altre Funzioni Aziendali, dal Consiglio di Amministrazione, per quanto riguarda i dirigenti, e dal Direttore Generale per ogni altro dipendente.

#### *Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro*

Questa forma di remunerazione variabile può essere riconosciuta al personale più rilevante entro il limite massimo complessivo di Euro 900.000 (novecentomila) per singolo esercizio e il suo ammontare è commisurato all'anzianità di servizio. In particolare:

- per i dirigenti con più di 10 anni di anzianità di servizio, massime 3 annualità;
- per i dirigenti con più di 2 e fino a 10 anni di anzianità di servizio, massime 2 annualità;
- per il resto del PPR, massima 1 annualità.

I limiti sopra esposti trovano applicazione, per l'ammontare che eccede quanto stabilito dalla legge, anche agli importi riconosciuti ai dirigenti a titolo di patto di non concorrenza, in eventuali accordi per la composizione di una controversia attuale o potenziale, o a titolo di indennità di mancato preavviso.

---

<sup>4</sup> Secondo l'accezione prevista alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 3 della Circolare.

Le regole sopra riportate non si applicano alle erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro riconosciute al PPR, in connessione con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, quando tali erogazioni 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 ad Euro 100.000 (centomila);
- prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Questa forma di remunerazione è stata attualmente attivata solo per tre (3) dirigenti appartenenti al personale più rilevante.

#### *Divieti*

L'Ufficio Personale chiede al personale più rilevante di non avvalersi di strategie di coperture o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Tramite specifiche pattuizioni, la banca chiede al personale più rilevante di:

- di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate;
- rilasciare specifiche attestazioni in merito a quanto sopra indicato. Tale documentazione è custodita dall'Ufficio Personale.

## 6. MECCANISMI DI DIFFERIMENTO E DI CORREZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

Questo paragrafo contiene le disposizioni concernenti i meccanismi di differimento e di correzione della componente variabile applicabili al personale più rilevante e all'altro personale, secondo quanto di volta in volta specificato.

### 6.1 Meccanismo di differimento

La remunerazione variabile del personale più rilevante che supera l'importo di Euro 20.000,00 (ventimila), è soggetta nella sua totalità:

- al differimento del 40%;
- il rispettivo pagamento avviene *pro-rata* in un periodo di tre anni.

### 6.2 Meccanismi di correzione della componente variabile

I meccanismi di correzione *ex post* della remunerazione variabile adottati dalla banca sono qui descritti in termini generali e sono efficaci secondo quanto dettagliato nella comunicazione al dipendente dell'erogazione di qualsiasi forma di remunerazione variabile e a decorrere dal suo ricevimento.

#### *Clausola di restituzione (claw-back)*

Il Consiglio di Amministrazione valuta e dispone l'attivazione della clausola di restituzione della remunerazione variabile riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico e di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e seguenti, del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Tale meccanismo trova applicazione:

- per le somme corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro del dipendente non appartenente al personale più rilevante, per un periodo di 4 (quattro) anni rispettivamente a decorrere dalla data di pagamento;
- per le somme corrisposte in ogni altro caso, per un periodo di 5 anni dalla data di pagamento.

### *Clausola di riduzione (malus)*

La parte della remunerazione variabile oggetto di differimento è soggetta a riduzione (*malus*):

- al ricorrere dei comportamenti e/o delle violazioni previste per l'attivazione della "clausola di restituzione" (*claw-back*), nel qual caso l'entità della riduzione è soggetta alla valutazione del Consiglio di Amministrazione;
- e/o in caso di mancato soddisfacimento di condizioni di accesso aziendali (*gate*) per l'anno di riferimento.

Nel caso di mancato soddisfacimento di condizioni di accesso aziendali (*gate*) per l'anno di riferimento, la riduzione viene applicata dal Consiglio di Amministrazione in modo automatico. In questo caso il Consiglio di Amministrazione dispone l'attivazione dei meccanismi di correzione in relazione alla remunerazione variabile per tener conto della *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

Il diritto all'erogazione della quota differita non corrisposta in un singolo anno:

- viene mantenuto qualora (i) la quota differita abbia per oggetto erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro e (ii) il differimento sia conseguente al caso di mancato soddisfacimento di condizioni di accesso aziendali (*gate*) per l'anno di erogazione. In questo caso il pagamento della quota differita diviene esigibile negli anni successivi fintantoché le condizioni di accesso aziendali (*gate*) siano soddisfatte, nel numero di rate previste dal differimento;
- è perduto e nulla è dovuto in quelli successivi in relazione a tale quota, in ogni altro caso.

### *Casi particolari*

Nel caso in cui Banca CRS sia sottoposta ad amministrazione straordinaria o a gestione provvisoria, la remunerazione variabile riconosciuta a qualsiasi dipendente è azzerata e quella eventualmente pagata per cassa nell'anno solare in cui si verifica l'evento deve essere restituita, salvo diversa valutazione da parte dei Commissari.

## **7. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI**

Il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione avviene nel rispetto dei criteri di economicità, trasparenza, correttezza e competenza dei professionisti.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte a professionisti e collaboratori sono adeguatamente documentati e comunque negoziati tenendo in considerazione l'attività oggetto della prestazione, le condizioni di mercato e le norme di legge applicabili e sono pattuiti preventivamente.

## 8. OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO E TRASPARENZA BANCARIA

### 8.1 Obblighi di Informativa al pubblico

Banca CRS pubblica sul proprio sito *internet*:

- le informazioni di cui all'articolo 450 del CRR;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione;
- le informazioni circa le modalità di attuazione della Circolare.

Le summenzionate informazioni saranno fornite almeno annualmente all'Assemblea dei soci.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 17 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli amministratori e ai sindaci sono riportate nella Parte H della Nota Integrativa al bilancio di esercizio nelle "Informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche". Nella medesima parte della Nota Integrativa sono pubblicate le informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

### 8.2 Disposizioni di trasparenza della Banca d'Italia

Il provvedimento della Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti"<sup>5</sup> richiede tra l'altro che le politiche di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita rispettino determinati requisiti e che gli intermediari forniscano al pubblico determinate informazioni per dare evidenza dell'attuazione della disciplina prevista dalle predette disposizioni.

Banca CRS si conforma a quanto previsto dal citato Provvedimento, adottando e applicando politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita: coerenti con gli obiettivi, i valori aziendali e le strategie di lungo periodo; ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili; e che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e costituiscono un incentivo a collocare prodotti adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

In applicazione dei principi appena enunciati, Banca CRS:

- determina la remunerazione del personale che si occupa della valutazione del merito creditizio in considerazione di valutazioni che tengono conto della prudente gestione del rischio nella

---

<sup>5</sup> In particolare si tratta di quanto previsto ai paragrafi 2-bis e 2-quater, Sezione XI Requisiti organizzativi, delle disposizioni concernenti la "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" come modificate e integrate.

concessione del credito, gestito attraverso un equilibrato sistema delle deleghe in materia creditizia e dai parametri di qualità del credito definiti nell'ambito del RAF aziendale;

- determina la remunerazione del personale che si occupa della gestione dei reclami, in considerazione di valutazioni che tengono conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami (in termini di tempi di risposta, assenza di repliche e cause da parte della clientela, etc.) e della qualità delle relazioni con la clientela;
- ha adottato una politica di remunerazione che per la rete di vendita non prevede componenti variabili collegate al raggiungimento di specifici obiettivi commerciali fermo restando quanto previsto al paragrafo 4.2 (Componente variabile).

Banca CRS si avvale di una rete di vendita costituita da 124 dipendenti, che possono effettuare operazioni o fornire servizi di cui al Titolo VI del Testo Unico Bancario presso la sede e le filiali. Ciascuno di essi riporta direttamente in linea gerarchica ai 3 Responsabili di Area Territoriale, i quali, a loro volta, riportano al Responsabile Area Commerciale che risponde direttamente al Direttore Generale.

Banca CRS non si avvale di nessun "intermediario del credito" così come definito dalle sezioni "VI-bis – Credito Immobiliare ai consumatori" e "VII – Credito ai consumatori" delle Disposizioni di Trasparenza.

Nell'ambito del credito immobiliare ai consumatori, Banca CRS non si avvale di forme di remunerazione del personale e della rete di vendita che premiano la vendita congiunta dei contratti facoltativi (ad esempio, quelli relativi a prodotti assicurativi a copertura del rischio di mancato rimborso) e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti.

## ALLEGATO 1

### PERSONALE PIÙ RILEVANTE – ESITO DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

Banca CRS ha identificato come personale più rilevante i seguenti soggetti per ruolo e carica:

- i componenti il Consiglio di Amministrazione;
- i componenti il Comitato Esecutivo;
- il Direttore Generale;
- il Vice Direttore Generale;
- il Responsabile dell'Ufficio Risk Management;
- il Responsabile del Servizio Compliance e Legale;
- il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio;
- il Responsabile Area Commerciale;
- il Responsabile Area Crediti;
- il Responsabile Area Organizzazione;
- il Responsabile Area Amministrazione e Finanza;
- il Responsabile Area Controlli e Relazioni Esterne.

Nessuno del personale di Banca CRS soddisfa il criterio quantitativo consistente in una remunerazione complessiva nel precedente esercizio finanziario pari o superiore alla soglia di Euro 500.000 (cinquecentomila) annui.

Gli esiti del processo portano a identificare "personale più rilevante", [15] soggetti dei quali [7] appartengono agli organi societari e [8] al personale dipendente della banca.

La tabella che segue indica i nominativi e i rispettivi ruoli contrassegnando con (\*) i componenti del Comitato Esecutivo.

Osella, Francesco	Presidente del Consiglio di Amministrazione
Crosetto, Luca	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione (*)
Buscaino, Benedetto	Amministratore (*)
Carpinella, Alessandro	Amministratore
Dall'Olio, Gian Marco	Amministratore
Gai, Antonio	Amministratore (*)
Gribaudo, Agostino	Amministratore (*)
Scalvini, Marco Franco	Amministratore
Zucchetti, Giovanni	Amministratore (*)

Regis, Emanuele	Direttore Generale
Rainero, Bartolomeo	Vice–direttore Generale e Responsabile Area Crediti (*)
Lerda, Marco	Responsabile Ufficio Risk Management
Falco, Dario	Responsabile Area Controlli e Relazioni Esterne e Responsabile della Funzione Antiriciclaggio
Bianco, Mauro Aventino	Responsabile Servizio Compliance e Legale
Musso, Pietro	Responsabile Area Commerciale
Masoero, Riccardo	Responsabile Area Organizzazione
Darò, Silvia	Responsabile Amministrazione e Finanza

I responsabili della Funzione Internal Audit, del Servizio IT e dell'Ufficio Personale non sono individuati in quanto:

- la Funzione Internal Audit è esternalizzata. Per queste attività e le eventuali responsabilità interne alla banca è responsabile in via gerarchica;
- le attività di gestione dell'*information technology* è esternalizzata ad Allitude S.p.A. del Gruppo Cassa Centrale Banca. Per queste attività e le eventuali responsabilità interne alla banca è responsabile in via gerarchica il Responsabile dell'Area Organizzazione;
- il Direttore Generale ricopre il ruolo di responsabile del personale.

Rispetto al precedente esercizio non vi sono modifiche nei ruoli e soggetti indicati, né sono stati esclusi soggetti altrimenti rientranti nel personale più rilevante.

## ALLEGATO 2

### SISTEMA PREMIANTE PER LA GENERALITÀ DEI DIPENDENTI

#### 1. Premio di produttività

Il premio di produttività, previsto dal Contratto Integrativo Aziendale per tutti i dipendenti esclusi quelli inquadrati come dirigenti, è determinato per mezzo di un indicatore di riferimento che prende in considerazione indici di redditività aziendale e di produttività. Posto che le modalità di determinazione del premio sono modificabili solo in occasione della sottoscrizione di un nuovo Contratto Integrativo Aziendale, per maggiori dettagli si rimanda al contratto di volta in volta vigente.

#### 2. Premio annuale

Questa forma di remunerazione variabile è riconosciuta ai dipendenti inquadrati come dirigenti. A seguito del completamento della procedura di identificazione del personale più rilevante, tutti i dirigenti rientrano nella popolazione PPR.

#### 3. Bonus di merito

##### *Sistema di valutazione*

La gestione di questa forma di remunerazione variabile è affidata al "Comitato Politiche di Remunerazione" e la sua erogazione dipende dalla valutazione di schede predisposte dai diretti superiori di ciascun dipendente, integrate dalle valutazioni quantitative di seguito descritte.

Successivamente al termine di ciascun esercizio, l'Ufficio Personale esamina le schede valutative di ciascun dipendente e determina la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, prettamente qualitativi e relazionali, stabiliti nelle schede. Il punteggio massimo che può essere conseguito a livello individuale è di 100 punti.

Il "Comitato Politiche di Remunerazione" è costituito da: l'Amministratore che ricopre la funzione di Link Auditor, il Direttore Generale e il Dirigente responsabile dell'Area Controlli e Relazioni Esterne.

Il Comitato supervisiona il processo di compilazione delle "schede di valutazione" e la relativa raccolta, fornendo supporto affinché esse siano predisposte in modo completo, coerente e confrontabile tra loro e, ove necessario, interviene perché le valutazioni siano effettuate in modo quanto più possibile omogeneo per tutti i dipendenti.

L'amministratore indipendente che ricopre la funzione di Link Auditor potrà impedire l'attribuzione del *bonus* di merito al ricorrere di giustificati motivi dandone comunicazione in forma scritta al Consiglio di Amministrazione.

Le schede di valutazione sono custodite dall'Ufficio Personale.

### *Attribuzione del bonus di merito*

I dipendenti destinatari del *bonus* di merito sono quelli che rientrano nel 10% dei soggetti che hanno conseguito il punteggio più elevato nella categoria di volta in volta considerata.

L'ammontare del *bonus* di merito è attribuito a ciascuno dei predetti soggetti moltiplicando (i) il punteggio raggiunto dal dipendente rapportato al punteggio totale dei destinatari del *bonus* di merito per (ii) l'ammontare del *bonus pool* allocato alla categoria.

Qualora il dipendente destinatario del *bonus* di merito abbia conseguito una promozione (avanzamento di grado con conseguente aumento della remunerazione fissa, attribuzione di una gratifica *ad personam* etc.) nel corso del medesimo anno di competenza del *bonus* di merito, il suo diritto alla percezione del *bonus* decade e, conseguentemente, la classifica della categoria e l'ammontare del *bonus* di merito verranno ricalcolati per tutti gli appartenenti alla medesima categoria. Questa previsione non applicabile nel caso di avanzamenti automatici derivanti dal CCNL e/o dal contratto integrativo aziendale.

### *Personale della rete commerciale*

La quota del *bonus pool* allocato al personale della rete commerciale è suddiviso in tre sotto-quote determinate dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente destinate ai Responsabili di Area, Responsabili di Filiale e al restante personale di Filiale.

Il punteggio rilevante per l'attribuzione del *bonus* a:

- tutto il personale di Filiale (compresi i Responsabili) è costituito dalla somma dei punti rivenienti dalla valutazione condotta dal diretto superiore a livello individuale e dei punti attribuiti in base al raggiungimento degli obiettivi della Filiale di appartenenza, come sotto specificato. In caso di trasferimento ad un'altra Filiale, il punteggio considerato sarà quello della Filiale presso la quale il dipendente ha prestato attività lavorativa per il periodo maggiore nel corso dell'anno di competenza;
- i Responsabili di Area è costituito dalla somma dei punti rivenienti dalla valutazione condotta dal diretto superiore per ciascuno di essi e dei punti attribuiti alle prime 6 Filiali dell'area loro affidata;

L'attribuzione del punteggio relativo agli obiettivi di Filiale è effettuata in considerazione del livello di conseguimento degli obiettivi quantitativi (masse, redditività etc.) e qualitativi (reclami ricevuti, questionari AML scaduti etc.) fissati dalla Direzione Generale nell'ambito della formazione del *budget* dell'anno di competenza del *bonus* di merito. In particolare sono attribuiti: 6 punti alla prima Filiale, 5 punti alla seconda, 4 punti alla terza, 3 punti alla quarta, 2 punti alla quinta e 1 punto alla sesta.

### *Personale della Sede Centrale*

La quota del *bonus pool* allocato a questa categoria di personale è unica.

Il punteggio rilevante per l'attribuzione del *bonus* a tutto il personale della Sede Centrale è costituito dalla somma dei punti rivenienti dalla valutazione condotta dal diretto superiore a livello individuale e dei punti aggiuntivi attribuiti come segue.

I punti aggiuntivi sono attribuiti ai dipendenti di questa categoria sulla base di valutazioni quali ad esempio: il particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, lo spirito di servizio, la disponibilità al lavoro, l'essersi distinto nello svolgimento della prestazione lavorativa, la realizzazione di particolari progetti.

In particolare:

- il Responsabile dell'Area Crediti ha facoltà di attribuire a tre dipendenti della propria area rispettivamente: 3 punti aggiuntivi, 2 punti e un 1 punto, per un ammontare complessivo massimo di 6 punti;
- il Responsabile dell'Area Organizzazione ha facoltà di attribuire a due dipendenti della propria area rispettivamente: 3 punti aggiuntivi, 2 punti e un 1 punto, per un ammontare complessivo massimo di 5 punti;
- il Responsabile dell'Area Amministrazione e Finanza ha facoltà di attribuire a tre dipendenti della propria area rispettivamente: 3 punti aggiuntivi, 2 punti e un 1 punto, per un ammontare complessivo massimo di 6 punti;
- il Direttore Generale con i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo hanno facoltà di attribuire a tre dipendenti appartenenti ai restanti uffici della Sede Centrale rispettivamente: 3 punti aggiuntivi, 2 punti e un 1 punto, per un ammontare complessivo massimo di 6 punti.

## ALLEGATO 3

### SISTEMA PREMIANTE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

#### 1. Premio di produttività

Questa forma di remunerazione variabile è riconosciuta ai dipendenti non inquadrati come dirigente e non presenta variazioni rispetto a quella trattata nell'Allegato 2 (Sistema premiante per la generalità dei dipendenti) al quale si fa rinvio.

#### 2. Premio annuale

Il premio annuale<sup>6</sup> per il PPR non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo è calcolato moltiplicando (i) la quota del *bonus pool* allocata al singolo dirigente per (ii) la somma del parametro di redditività e del parametro individuale.

Il parametro di redditività è commisurato a quello dell'utile lordo dell'esercizio e può raggiungere, nella misura massima, il 70%. Il parametro di redditività assume il valore del:

- 70%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 98% e il 100% di quello indicato nella pianificazione annuale approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- 60%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 90% e il 97,99% di quello pianificato;
- 50%, se l'utile lordo di esercizio cade tra l'80% e l'89,99% di quello pianificato;
- 40%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 70% e il 79,99% di quello pianificato; o dello
- 0%, se l'utile lordo di esercizio cade al di sotto del 70% di quello pianificato.

Il parametro individuale può raggiungere la misura massima del 30% ed è determinato in funzione del rispetto delle soglie di *early warning* inserite nel RAF aziendale di volta in volta approvato dal Consiglio di Amministrazione, come eventualmente aggiornate in considerazione delle disposizioni dell'Autorità di Vigilanza durante il periodo di competenza, relative ai seguenti indicatori (ognuno dei quali vale il 6%):

- **NPL lordi / Impieghi totali**  
(rapporto tra l'ammontare delle posizioni deteriorate e il totale degli impieghi. Gli importi devono essere considerati al lordo delle rettifiche di valore)
- **NPL Inflow**  
(peso percentuale dei crediti in bonis passati a deteriorati tra il periodo "t" e il fine anno precedente, rapportati al totale dei crediti in bonis del fine anno precedente. Gli importi devono essere considerati al lordo delle rettifiche di valore)

---

<sup>6</sup> Questa forma di remunerazione variabile interessa solamente i dipendenti inquadrati come dirigenti.

- **Coverage ratio sofferenze**  
(peso percentuale delle rettifiche di valore apportate alle posizioni in sofferenza sull'importo lordo delle stesse)
- **Coverage ratio posizioni UTP**  
(peso percentuale delle rettifiche di valore apportate alle partite in inadempienza probabile (UTP) sull'importo lordo delle stesse)

e dell'ulteriore indicatore (anch'esso con un valore del 6%) relativo agli "**incassi da sofferenze**", il cui ammontare è definito a livello di pianificazione strategica annuale e per cui si intende l'obiettivo in termini di recupero per il credito problematico come previsto dalle "Linee Guida per il credito problematico delle banche less significant". In tale valore non devono essere comprese le partite di write-off e di realizzi per cessioni.

#### *Funzioni Aziendali di Controllo*

Il premio annuale<sup>7</sup> per il PPR appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo è valutato esclusivamente sulla base di indicatori qualitativi specifici e non è in nessun modo collegato al risultato di gestione della Banca o alla *performance* individuale misurata per risultati quantitativi.

Gli indicatori qualitativi sono i seguenti:

- puntuale rispetto del "Piano delle attività" e adempimento delle ulteriori richieste sottoposte dagli Organi e dalle funzioni facoltizzate;
- assenza di rilievi sull'operato della Funzione Aziendale di Controllo da parte delle autorità di vigilanza;
- assenza di rilievi sull'operato della Funzione Aziendale di Controllo da parte dell'organo di controllo;
- assenza di rilievi con giudizio di inadeguatezza o prevalente inadeguatezza sull'operato della Funzione Aziendale di Controllo da parte dell'Internal Audit;
- adeguatezza, tempestività e completezza dei flussi informativi, ai vertici aziendali, alle altre Funzioni aziendali e alle Autorità di Vigilanza.

Tali indicatori sono volti a valutare se la singola Funzione Aziendale di Controllo abbia condotto la propria azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi, in modo costante e indipendente, per prevenire o rilevare l'insorgenza di comportamenti o situazioni anomale e/o rischiose.

---

<sup>7</sup> Questa forma di remunerazione variabile interessa solamente i dipendenti inquadrati come dirigenti.

### 3. **Bonus di merito**

Il *bonus* di merito per il personale più rilevante mutua la sua struttura da quella prevista per il premio annuale, forma di remunerazione variabile dei dirigenti, e prevede un *bonus pool* allocato ad ogni singolo dipendente.

#### **PPR in genere**

##### *Criteria di calcolo*

Il *bonus* di merito è calcolato moltiplicando (i) la quota del *bonus pool* allocata al singolo dipendente interessato per (ii) la somma tra il parametro di redditività e il parametro individuale.

##### *Parametro di redditività*

Il parametro di redditività è commisurato a quello dell'utile lordo dell'esercizio e può raggiungere, nella misura massima, il 70%. Il parametro di redditività assume il valore del:

- 70%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 98% e il 100% di quello indicato nella pianificazione annuale approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- 60%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 90% e il 97,99% di quello pianificato;
- 50%, se l'utile lordo di esercizio cade tra l'80% e l'89,99% di quello pianificato;
- 40%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 70% e il 79,99% di quello pianificato; o dello
- 0%, se l'utile lordo di esercizio cade al di sotto del 70% di quello pianificato.

##### *Parametro individuale*

Il parametro individuale è determinato per ciascuno dei dipendenti qui considerati e può raggiungere la misura massima del 30% qualora siano stati conseguiti i seguenti obiettivi:

- per il Responsabile Area Commerciale: il rispetto della soglia di *early warning* inserita nel RAF aziendale di volta in volta approvato dal Consiglio di Amministrazione e come eventualmente aggiornata su indicazioni dell'Autorità di Vigilanza durante il periodo di competenza, dell'indicatore RORWA<sup>8</sup>;
- per il Responsabile Area Finanza: il rispetto della media delle soglie di *early warning* dei 4 trimestri dell'anno di riferimento inserite nel RAF aziendale di volta in volta approvato dal Consiglio di Amministrazione e come eventualmente aggiornate su indicazioni dell'Autorità di Vigilanza durante il periodo di competenza, dell'indicatore LCR<sup>9</sup>;

---

<sup>8</sup> Il RORWA (Return on risk-weighted assets) esprime il peso percentuale dell'utile (perdita) di esercizio sul totale del capitale interno Pillar I.

<sup>9</sup> Si tratta del LCR Liquidity Coverage Ratio che esprime il coefficiente di copertura della liquidità.

---

- per il Responsabile Area Organizzazione: il rispetto (i) del programma annuale di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza dei lavoratori per l'anno di riferimento e (ii) della pianificazione in materia di spese amministrative soggette a *budget*.

**PPR appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo**

Il *bonus* di merito per il PPR appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo è valutato esclusivamente sulla base di indicatori qualitativi specifici e non è in nessun modo collegato al risultato di gestione della banca o alla *performance* individuale misurata per risultati quantitativi.

La valutazione è condotta dal Collegio Sindacale.

Gli indicatori qualitativi sono i seguenti:

- puntuale rispetto del "Piano delle attività" e adempimento delle ulteriori richieste sottoposte dagli Organi e dalle funzioni facoltizzate;
- assenza di rilievi sull'operato della Funzione Aziendale di Controllo da parte delle Autorità di Vigilanza;
- assenza di rilievi sull'operato della Funzione Aziendale di Controllo da parte dell'Organo di Controllo;
- assenza di rilievi con giudizio di inadeguatezza o prevalente inadeguatezza sull'operato della Funzione Aziendale di Controllo da parte dell'Internal Audit;
- adeguatezza, tempestività e completezza dei flussi informativi, ai vertici aziendali, alle altre Funzioni aziendali e alle Autorità di Vigilanza.

Tali indicatori sono volti a valutare se la singola Funzione Aziendale di Controllo abbia gestito il rischio di non conformità alle norme attraverso la predisposizione di linee guida, politiche e regole metodologiche di *compliance*; e condotto la propria azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi, in modo costante e indipendente, per prevenire o rilevare l'insorgenza di comportamenti o situazioni anomale e/o rischiose.