



Attuazione delle Politiche di remunerazione 2020

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione

in data 07 aprile 2021



Sommario

| | |
|--|-----------|
| 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione | 3 |
| 2. Informazioni sulle remunerazioni | 5 |
| 3. Informativa quantitativa | 8 |
| Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa | 12 |



1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la **Banca Adria Colli Euganei Credito Cooperativo S.C.** è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2020 della Banca è stata definita dal Consiglio di Amministrazione della Banca nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 08/07/2020 e resa disponibile sul sito internet www.bancadriacolleuganei.it.

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

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

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

- Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione non supera il 100% per il Personale Più Rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo; per il Personale non rilevante i compensi in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (Severance) non sono inclusi nel calcolo tra la componente variabile e fissa.
- I limiti dell'incidenza della remunerazione variabile basata sulla performance (premi una tantum, sistema incentivante, premi annuali definiti dalla contrattazione collettiva) sulla remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:
 - o per il PPR non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari al 30%;
 - o per il PPR appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari al 30%;
 - o per il restante personale è pari a 30%.
- Con riferimento ai requisiti per la corresponsione della Remunerazione variabile ("cancello") definiti a livello di Gruppo e Banca, sono stati mantenuti esclusivamente gli indicatori di adeguatezza patrimoniale (CET1 Ratio) e di liquidità (NSFR), in coerenza con la normativa e le prassi. Resta sostanzialmente invariato il meccanismo di aggiustamento ex-post del Bonus pool collegato al RORWA, definito come rapporto tra Utile Lordo e RWA, che prevede l'azzeramento del Bonus pool in caso di RORWA negativo;



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

- il recepimento delle Disposizioni sulla Trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti che si possono così riassumere: l'identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito; l'Introduzione di meccanismi correttivi applicabili ai premi variabili; specifiche indicazioni in merito alla tipologia di obiettivi dei sistemi incentivanti;
- Con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, è stata definita una soglia che prevede che tali meccanismi si applichino nel caso di importi superiori a 50.000 Euro o ad un terzo della remunerazione totale annua.

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

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

- i. Il processo decisionale seguito per la definizione della politica;
- ii. Il collegamento tra remunerazione e performance;
- iii. Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione e in particolare i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento ai rischi, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile;
- iv. Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- v. I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- vi. I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- vii. Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- ix. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2020.

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



2. Informazioni sulle remunerazioni

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

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

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, coerentemente con la delibera assembleare del 8 luglio 2020, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, il Vice presidente, i componenti di comitati endo-consiliari, in base all'impegno e alle responsabilità assunte. In nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante

- **Premio annuale**, determinato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; in particolare la determinazione dello stesso è subordinato all'eventuale erogazione del Premio di Risultato (PDR) al personale dipendente.
- **Premio corrisposto nel 2021 a fronte dei risultati 2020 – Distribuzione individuale del Bonus pool**
 Con riferimento ai riconoscimenti variabili al personale dirigente basati sulla performance 2020 deliberati nell'anno corrente in seguito alla distribuzione del Bonus pool effettivo, il Consiglio di Amministrazione ha definito l'importo dei premi individuali osservando i seguenti criteri:
 - adeguato equilibrio tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
 - applicazione di meccanismi di correzione al rischio ex ante (Bonus pool collegato alle caratteristiche del Modello Risk Based) e di correzione al rischio ex post (malus e claw back);
 - compliance normativa dei comportamenti, correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi reputazionali;
 - logiche di retention per attrarre e mantenere ruoli manageriali altamente qualificati ed identificati con l'Azienda.

Con riferimento all'esercizio 2020 sono stati riconosciuti i seguenti premi per complessivi euro 70.000,00 per nr. 5 beneficiari totali, a riconoscimento di comportamenti eccellenti quali, in particolare, prestazioni lavorative particolarmente meritevoli in merito a ad attività progettuali straordinarie e/o specifiche.

In nessun caso, per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 100% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020.



Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale

Premio di risultato, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo per il 2020 è pari ad una percentuale del 2,64% della retribuzione fissa del restante personale;

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 30% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente *variabile della remunerazione* è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale.

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

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

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono il differimento di un anno per le quote superiori a € 50.000 e che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale.

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



3. Informativa quantitativa

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

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. G)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

| Aree di business | Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1) |
|--|--|
| Organi di governo | 250,80 |
| Direzione generale | 522,97 |
| Personale più rilevante - area commerciale | 134,31 |
| Personale più rilevante - area credito | 188,34 |
| Personale più rilevante - area finanza | 62,66 |
| Personale più rilevante - area controllo | |
| Personale più rilevante - altre aree | 352,71 |

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



Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- i - ii

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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

(valori in migliaia di euro)

| Personale più rilevante | Componenti fisse della remunerazione | | Componenti variabili della remunerazione | | | | | |
|--|--------------------------------------|-------------|--|-------------|------------|-------------------------------------|----------------------------------|--------|
| | Numero beneficiari | Importo (3) | Numero beneficiari | Importo (4) | | | | |
| | | | | contanti | azioni (5) | strumenti collegati alle azioni (5) | altre tipologie di strumenti (6) | Totale |
| Organi di governo e direzione generale (1) | 15 | 718,77 | 3 | 55,00 | | | | |
| Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali | 7 | 713,06 | 7 | 24,96 | | | | |
| Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca | | | | | | | | |
| Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2) | | | | | | | | |

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

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

(3) Componenti fisse della remunerazione

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

(5) Laddove applicabile.

(6) Laddove applicabile; in questa colonna andranno inserite le quote dei premi che verranno corrisposti in strumenti per il Personale più rilevante a livello consolidato



Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- iii- iv

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

| Personale più rilevante | Importo quote differite | | | | |
|--|---------------------------------|--------------------------------|--|------------------------------------|-----------------------------|
| | riconosciute nell'esercizio (3) | corrisposte nell'esercizio (4) | di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati (5) | non corrisposte nell'esercizio (6) | quote differite residue (7) |
| Organi di governo e direzione generale (1) | | | | | |
| Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali | | 24,00 | | | |
| Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca | | | | | |
| Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2) | | | | | |

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

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

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

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

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

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

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

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- v - vi

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

(valori in migliaia di euro)

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

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

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

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

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

(5) Riconosciuto a una singola persona.



Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

| Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale | Periodo per cui è stata ricoperta la carica (3) | Remunerazione lorda complessiva (2) |
|---|---|-------------------------------------|
| Presidente CdA | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 88,9 |
| Vice Presidente Vicario CdA | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 40,1 |
| Vice Presidente CdA | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 39,2 |
| Consigliere 1 | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 21,1 |
| Consigliere 2 | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 8,35 |
| Consigliere 3 | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 9,65 |
| Consigliere 4 | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 9,45 |
| Consigliere 5 | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 17,15 |
| Consigliere 6 | 08/07/2020 - 31/12/2020 | 3,5 |
| Consigliere 7 | 01/01/2020 - 07/07/2020 | 4,2 |
| Consigliere 8 | 01/01/2020 - 07/07/2020 | 5 |
| Consigliere 9 | 01/01/2020 - 07/07/2020 | 4,2 |
| Direttore generale | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 254,7 |
| Vice Direttore generale Vicario | 01/01/2020 - 31/01/2020 e 01/03/2020 - 31/12/2020 | 157,80 |
| Vice Direttore generale | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 110,47 |

(1) Indicare se l'Amministratore è anche investito di particolari cariche in base allo Statuto; i compensi dovranno includere emolumenti per la carica, gettoni presenza, compensi per la partecipazione a comitati, eventuali compensi per consulenze.

In caso di corresponsione di gettoni per la partecipazione alle riunioni, riportare il valore complessivo riferito al 2020 (NON cioè l'importo corrisposto nel 2020, ma l'ammontare riferito alla partecipazione alle riunioni che si sono tenute nel 2020, che potrebbe essere liquidato in parte nel 2021)

(2) Con riferimento ai componenti la Direzione, si intende la somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2020).

(3) indicare il periodo di riferimento per cui è stata ricoperta la carica. Esempio 01/01/2020 - 31/12/2020 o minor periodo in caso di nomina/cessazione in corso d'anno



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

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

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

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

Le analisi condotte hanno fatto emergere una situazione di sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo basso.

I compensi pagati nel 2020 ad Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari assunte.

Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2020 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento e allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca.

Per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2020 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari.

Quali aree di miglioramento, si raccomanda alla Banca di porre maggior attenzione: i) al rispetto del processo previsto per l'eventuale erogazione di remunerazione variabile al personale della Banca; ii) all'aggiornamento della documentazione relativa al PPR della Banca, con cadenza annuale e tempestiva in caso di modifiche aziendali rilevanti; iii) agli obblighi di informativa al pubblico previsti per le Politiche di Remunerazione

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