



## Credito Emiliano S.p.A.

# Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di Remunerazione e Incentivazione e sui Compensi Corrisposti

Redatta ai sensi di:

- Disposizioni Banca d'Italia – Circolare n. 285 del 17.12.2013, 37° Aggiornamento del 24.11.2021, “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” e art. 450 della CRR (Regolamento EU N. 876/2019)
- art. 123ter TUF, art. 84quater e degli schemi n. 7, 7bis e 7ter dell'all. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58.

Emissore: **CREDITO EMILIANO S.p.A.**

Sito Web: [www.credem.it](http://www.credem.it)

Esercizi cui si riferisce la Relazione: 2021 e 2022

Data di approvazione della Relazione: 24.03.2022

## INDICE

### Sezione I: Politica di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2022

<b>1 Principi, Mission e Valori della Politica di Remunerazione di Gruppo</b>	<b>6</b>
<b>2 Quadro normativo di riferimento</b>	<b>7</b>
<b>3 Politica di Remunerazione di Gruppo: neutralità di genere</b>	<b>10</b>
<b>4 Governance e ruolo del Comitato Remunerazioni</b>	<b>12</b>
<b>5 Politica relativa al Processo di Identificazione e Perimetro PPR 2022</b>	<b>14</b>
5.1 Il Processo di Identificazione del PPR	14
5.2 Identificazione del PPR 2022	18
5.3 Clusterizzazione del PPR	19
<b>6 Caratteristiche Generali della Politica di Remunerazione e Incentivazione</b>	<b>20</b>
6.1 Le Componenti della Remunerazione	20
6.1.1 <i>Retribuzione fissa</i>	20
6.1.2 <i>Retribuzione Variabile</i>	20
6.2 Limiti Incidenza Remunerazione Variabile/Fissa ("cap")	21
6.3 Definizione Importo Remunerazione Variabile Rilevante	22
6.4 <i>Pay Mix e Benchmarking Retributivo</i>	23
<b>7 Remunerazione degli Amministratori 2022</b>	<b>25</b>
7.1 Retribuzione Fissa Amministratori	25
7.2 Retribuzione Variabile Amministratori Esecutivi	26
<b>8 Remunerazione del Collegio Sindacale</b>	<b>28</b>
8.1 Retribuzione Fissa	28
<b>9 Remunerazione del PPR Dipendente del Gruppo 2022</b>	<b>29</b>
9.1 Politica di Remunerazione	29
9.1.1 <i>Retribuzione Variabile</i>	29
<b>10 Remunerazione delle FAC 2022</b>	<b>35</b>
10.1 Politica di Remunerazione 2022	35
10.1.1 <i>Retribuzione Variabile</i>	35
<b>11 Remunerazione dei Dipendenti</b>	<b>37</b>

11.1	Identificazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito	37
11.2	Politica di Remunerazione	37
11.2.1	<i>Retribuzione Variabile</i>	37
<b>12</b>	<b>Remunerazione Collaboratori</b>	<b>41</b>
12.1	Remunerazione CF, AF e Collaboratori	41
<b>13</b>	<b>Criteri per la determinazione dei compensi da accordare in caso di fine rapporto</b>	<b>43</b>
<b>14</b>	<b>Benefit</b>	<b>46</b>
<b>15</b>	<b>Conclusioni</b>	<b>47</b>
 Sezione II: Relazione sulla Remunerazione di Gruppo 2021		
<b>16</b>	<b>Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2021</b>	<b>49</b>
<b>17</b>	<b>Risultati Gruppo 2021</b>	<b>50</b>
<b>18</b>	<b>Comitato Remunerazioni</b>	<b>51</b>
<b>19</b>	<b>Identificazione del PPR 2021</b>	<b>52</b>
<b>20</b>	<b>Remunerazione degli Amministratori</b>	<b>53</b>
20.1	Attuazione Politica di Remunerazione 2021	53
<b>21</b>	<b>Remunerazione Collegio Sindacale</b>	<b>55</b>
<b>22</b>	<b>Remunerazione del PPR Dipendente del Gruppo</b>	<b>56</b>
22.1	Attuazione Politica di Remunerazione 2021	56
22.1.1	<i>Retribuzione Variabile 2021</i>	56
22.1.2	<i>Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro</i>	59
<b>23</b>	<b>Remunerazione delle FAC</b>	<b>60</b>
23.1	Attuazione Politica di Remunerazione 2021	60
23.1.1	<i>Retribuzione Variabile 2021</i>	60
<b>24</b>	<b>Remunerazione dei Dipendenti</b>	<b>62</b>
24.1	Attuazione Politica di Remunerazione 2021	62
24.1.1	<i>Retribuzione Variabile</i>	62
<b>25</b>	<b>Lettera Azionisti</b>	<b>64</b>
<b>26</b>	<b>Tabelle disclosure ex art. 450 CRR</b>	<b>66</b>
<b>27</b>	<b>Tabelle Retributive 2021</b>	<b>75</b>
<b>28</b>	<b>Attestazione Funzione di Revisione Interna</b>	<b>101</b>

Signori Azionisti,

in ottemperanza alle disposizioni emanate da Banca d'Italia in materia di "Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione", ivi incluse le Disposizioni di Trasparenza Bancaria di cui al provvedimento del 29.07.2009 e successive modifiche nonché ai sensi di quanto previsto dal TUF e dal Regolamento Emissori (CONSOB), siete chiamati in questa Sede ad approvare le Politiche di Remunerazione e Incentivazione e la relazione sui compensi corrisposti a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione ("CA"), del Collegio Sindacale ("CS"), dei Dipendenti e dei collaboratori del Gruppo.

Viene pertanto proposta a questa Assemblea la presente Relazione Annuale, redatta anche ai fini degli obblighi di informativa al pubblico così come modificati dal D.Lgs n. 49 del 10.05.2019 che ha recepito la Direttiva (UE) 2017/828 - *Shareholders' Rights Directive* ("SHRDII"), in cui si illustrano le prassi di remunerazione adottate con riferimento al 2021 e le politiche retributive e di incentivazione proposte per il 2022.

Il documento si compone di n. 2 sezioni:

- **Sezione I** - Politica di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2022 che illustra le caratteristiche e la struttura dei sistemi incentivanti;
- **Sezione II** - Relazione sulla Remunerazione di Gruppo 2021, che illustra come sia stata data attuazione alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione approvate nel 2021,

che come specificato nella lettera in calce a Voi indirizzata vengono sottoposte alla Vostra approvazione con votazioni specifiche e separate al pari dei "Criteri per la determinazione dei compensi da accordare in caso di fine rapporto" (cfr. Sez. I, Cap. 13).

## Sezione I - Politica di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo 2022

## **1 Principi, Mission e Valori della Politica di Remunerazione di Gruppo**

La Politica di Remunerazione di Credito Emiliano (“**CREDEM**”) si ispira a principi di valorizzazione del merito e di motivazione al risultato, coerenti con la cultura d’impresa che da sempre caratterizza il nostro Gruppo.

I suoi elementi fondanti attingono alla nostra *mission* (“Eccellenza nella Creazione di Valore nel Tempo”) ed ai nostri valori aziendali (“Passione e Responsabilità”).

La Politica rappresenta uno strumento fondamentale per il perseguitamento delle strategie aziendali in un’ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio (ivi compreso quello di sostenibilità) e di solidità patrimoniale e finanziaria.

La Politica di Remunerazione si propone quindi di:

- stimolare il Personale al raggiungimento di obiettivi di *performance* allineati con le politiche di gestione dei rischi del Gruppo, attuali e prospettici, in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria;
- attrarre e fidelizzare il Personale, le competenze chiave dell’organizzazione e i talenti;
- sostenere ed accompagnare le Persone nell’assunzione di responsabilità verso sfide professionali crescenti;
- assicurare la conformità delle prassi retributive alle disposizioni di Legge e delle Autorità di vigilanza.

## 2 Quadro normativo di riferimento

Le Disposizioni in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (“**Disposizioni**”)<sup>(1)</sup> che attuano la Direttiva Comunitaria 2013/36/UE come modificata dalla Direttiva 2019/878 (“**CRDV**”) e recepiscono gli Orientamenti EBA sulle sane politiche di remunerazione del 07.2021, rappresentano, nell’ambito del più ampio e articolato quadro normativo nazionale e comunitario, il riferimento principale in materia per l’industria bancaria.

La CRDV ha conferito mandato a EBA di aggiornare i *Regulatory Technical Standard* (“**RTS**”) per l’identificazione del Personale Più Rilevante (“**PPR**” o “**risk taker**”) avvenuto con il Regolamento Delegato EBA 923/2021 del 25.03.2021.

Le Disposizioni (nazionali ed europee) pongono particolare attenzione a:

- coerenza dei sistemi premianti (“**SISPRE**”) con i valori aziendali, gli obiettivi e le strategie di lungo periodo dell’istituzione finanziaria, tenendo conto del costo e del livello di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- coerenza dei SISPRE con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (**RAF** - “**Risk Appetite Framework**”) e con le politiche di governo e gestione dei rischi (coerentemente alle previsioni del 1° e dell’11° Aggiornamento della Circolare Banca d’Italia n. 285/2013) e con le strategie sulla sostenibilità;
- neutralità dei SISPRE rispetto al genere e coerenza degli stessi con le strategie di sostenibilità;
- ruolo degli Organi aziendali (Assemblea, CA, Comitato Endoconsiliare Remunerazioni di Gruppo (“**CR**”) e CS) e delle Funzioni Aziendali di Controllo (“**FAC**”);
- struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione.

Più in dettaglio:

- corretto bilanciamento tra componente variabile e componente fissa, con un limite massimo fissato da CRDV nella proporzione di 1:1, fatte salve le facoltà assegnate all’Assemblea (quando previste dallo Statuto <sup>(2)</sup>);
- per il PPR previsione di una quota della componente variabile bilanciata mediante corresponsione di strumenti finanziari, soggetta a pagamento differito in modo che la remunerazione tenga conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca. La componente variabile deve quindi essere sottoposta a meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post* idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi assunti, avendo riguardo

<sup>1</sup> 37° Agg. Circ. Bdl n. 285/2013 del 24.11.2021.

<sup>2</sup> L’art.15 dello Statuto CREDEM prevede la facoltà dell’Assemblea di deliberare l’eventuale proposta di modifica del limite tra componente variabile e fissa (in ogni caso non superiore a 2:1), nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.

anche a fenomeni di *misconduct* e deve potersi contrarre, fino ad azzerarsi, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti;

- obblighi di informativa:
  - al pubblico, in base ai quali le banche pubblicano informazioni sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione *ex ante* ed *ex post*;
  - alle Autorità, con la raccolta annuale di dati sulle remunerazioni a fini comparativi e sui cd. *high earner*.

Occorre osservare che CREDEM è “banca di maggiori dimensioni e complessità operativa” secondo le Disposizioni, in quanto significativa ai fini della vigilanza BCE<sup>(3)</sup> (art. 6(4) del Regolamento UE n. 1024/2013) e dal 6.10.2017 “conglomerato finanziario” e pertanto appartenente ai Gruppi Societari Italiani che svolgono attività significativa sia nel settore bancario e dei servizi di investimento sia nel settore assicurativo.

L’articolato quadro normativo di riferimento da considerare per le remunerazioni comprende anche:

- la disciplina attuativa di CONSOB dell’art. 123ter<sup>(4)</sup> “Relazione sulla Remunerazione” del TUF (Regolamento Emissenti, art. 84quater “Relazione sulla Remunerazione”) che prevede ulteriori obblighi di informativa al pubblico;
- la revisione del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate di Borsa Italiana, nella parte relativa alle remunerazioni (ultima ed. 01.2020);
- il Regolamento Banca d’Italia che recepisce le Direttive Comunitarie 2014/91 (“UCITSV”) e 2011/61 (“AIFMD”) in tema di politiche di remunerazione delle società di gestione del risparmio collettivo e dei fondi alternativi;
- gli orientamenti ESMA - *European Security and Market Authority* dell’11.06.2013, ripresi anche dalla comunicazione congiunta Banca d’Italia - CONSOB del 29.01.2014 e gli orientamenti ESMA del 31.03.2016;
- il Regolamento IVASS n. 38 del 3.07.2018 in materia di sistema di governo societario nell’attività assicurativa, nonché la “Lettera al Mercato” di IVASS medesimo del 5.07.2018 sugli orientamenti sull’applicazione del principio di proporzionalità;
- le Disposizioni Banca d’Italia in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (“Disposizioni sulla

<sup>3</sup> BCE - Banca Centrale Europea ha incluso a partire dall’1.01.2016 il Gruppo CREDEM tra le banche oggetto di vigilanza diretta in quanto istituto “significativo” all’interno dell’UE (con un attivo di bilancio su base consolidata a fine 2014 superiore alla soglia di Euro/Mld. 30).

<sup>4</sup> Come modificati a 06.2019 per recepire le variazioni introdotte dal D.Lgs 49 del 10.05.2019, attuativo della SRDII.

**Trasparenza”), aggiornate con provvedimento del 19.03.2019 in recepimento degli Orientamenti EBA, per quanto riguarda le politiche e prassi di remunerazione dei “soggetti rilevanti” - Personale che offre prodotti ai clienti interagendo con questi ultimi nonché coloro a cui questo Personale risponde in via gerarchica e degli intermediari del credito;**

- il Regolamento UE 2019/2088 del 27.11.2019 sulla “Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all’integrazione dei rischi di sostenibilità”, che richiede di includere nelle Politiche di Remunerazione indicazioni di coerenza con i ‘rischi di sostenibilità’.

### **3     *Politica di Remunerazione di Gruppo: neutralità di genere***

Il Gruppo CREDEM adotta politiche e prassi retributive neutrali rispetto al genere<sup>(5)</sup> così come ad ogni altra forma di diversità, grazie a criteri di valutazione e remunerazione basati esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali. L'approccio meritocratico, caposaldo strategico del Gruppo, consente di focalizzare l'attenzione e il *monitoraggio* sul principio di trasparenza, garantendo pari opportunità di crescita durante l'intero ciclo di vita in azienda.

La Politica del Personale si prefigge di:

- promuovere, sin dalla fase di selezione, la parità di trattamento e di pari opportunità tra i generi, un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità anche attraverso iniziative di sensibilizzazione e diffusione di una cultura aziendale di pari opportunità e inclusione;
- mantenere condizioni di benessere sul lavoro, assicurando un ambiente ispirato ai principi di uguaglianza e di tutela della dignità delle Persone e ponendo in essere tutte le azioni necessarie alla prevenzione e alla rimozione di ogni comportamento discriminatorio;
- curare lo sviluppo professionale e di carriera secondo criteri di merito che non possono essere influenzati da fattori quali per esempio età, genere, razza, etnia, stato civile, orientamento sessuale, stato di gravidanza, di maternità o di paternità, orientamento politico, disabilità, ecc.;
- combattere eventuali fenomeni di discriminazione, molestie o *mobbing*;
- assicurare che, a parità di attività svolta, il Personale abbia un pari livello di remunerazione,

principi, tutti disciplinati all'interno delle *Policy* di *People Management* e nel Codice di Comportamento rivolto a tutti i Dipendenti.

Nel 2019 CREDEM ha formalizzato l'adesione alla "Carta Donne in Banca", promossa dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI) per valorizzare la diversità di genere all'interno delle banche.

Nel 2020 il Gruppo CREDEM ha ottenuto la certificazione "*Equal Salary*", conferita dalla *Equal Salary Foundation*<sup>(6)</sup>.

Tale riconoscimento attesta che il Gruppo i) adotta una politica salariale equa, basata su aspetti tangibili (tra cui anche le condizioni di lavoro), che escludono pregiudizi di genere (stessa remunerazione a parità di ruolo) e che ii) ha attuato politiche di gestione del Personale efficienti con pari opportunità all'interno a donne e uomini.

---

<sup>5</sup> Direttiva Comunitaria 858/2019 (CRD V) - art. 94, par.2, p. ii) a bis); 37° Aggiornamento Bdl Circ. 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 5.1 "Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere"; EBA Guideline (04/2021) sulle sane politiche di remunerazione del 7.07.2021 (par.23-27).

<sup>6</sup> In collaborazione con PwC TLS e il network PwC ([www.equalsalary.org](http://www.equalsalary.org)).

La certificazione è basata su una revisione approfondita che prevede la raccolta di tutti i dati sui salari dei Dipendenti, le posizioni organizzative, età, anzianità aziendale, inquadramento contrattuale, livello di istruzione, *seniority*, livello di responsabilità *manageriale*, *performance* degli ultimi 3 anni, percorso di sviluppo, oltre che una verifica qualitativa delle *policy* aziendali per verificare in quale misura le strategie di parità retributiva siano integrate nei processi e nelle politiche PEOPLE.

Tale certificazione ha valenza triennale con *review* di mantenimento annuale e oltre a soddisfare le richieste di *monitoraggio* da parte delle Autorità regolamentari, fornisce un quadro utile per prevenire eventuali disallineamenti in relazione ai criteri indicati in precedenza e individuare i più opportuni correttivi da porre in essere per garantire il pieno rispetto delle politiche retributive.

Sono stati creati per il Gruppo le figure dei *diversity coach*, 120 ambasciatori della diversità dedicati al tema della *Diversity & Inclusion*, quali punto di incontro tra le iniziative sui temi e le diverse Aree del Gruppo.

Il *diversity coach* è portavoce della cultura inclusiva e di specifiche esigenze, garante della realizzazione delle iniziative.

CREDEM, in qualità di Capogruppo, assicura che la parità retributiva e di genere sia applicata a tutto il Personale delle Società del Gruppo anche se soggetto a disposizioni normative specifiche per il settore di appartenenza.

Al CA, con il supporto del CR, vengono presentati gli esiti dell'analisi sulla neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere come emersi dalla certificazione salariale anche con riferimento alla verifica del divario retributivo di genere (*Gender Pay Gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

## 4 Governance e ruolo del Comitato Remunerazioni

Per il perseguitamento degli obiettivi del Gruppo rileva disporre di solidi processi di *governance* e di un efficiente modello organizzativo.

Anche con riferimento alle prassi retributive ed ai SISPRE sono stati pertanto indicati ruoli, compiti e meccanismi operativi per assicurare coerenza e trasparenza per tutti gli attori coinvolti nonché la corretta applicazione a livello di Gruppo.

Tali indicazioni sono contenute nello Statuto, nelle “Norme di Funzionamento del CR”, nella “Policy di Gruppo *People Management*”, nel “Regolamento *People Management*” e nel “Manuale Operativo delle Politiche di Remunerazione”, che disciplina i processi sottostanti la definizione e la gestione delle stesse, ivi compresi i ruoli coinvolti.

Lo scopo del modello organizzativo CREDEM è quello di assicurare che le decisioni vengano assunte ad un livello appropriato e con un adeguato supporto informativo, in modo da escludere qualsiasi possibile conflitto d’interesse, garantendo nel contempo processi in grado di rispondere efficacemente alle esigenze di *business*, nel rispetto delle normative vigenti.

Sulla base della “Policy di Gruppo *People Management*”, la Capogruppo applica in modo unitario ed uniforme la Politica di Remunerazione nelle Società del Gruppo.

Un ruolo centrale nel sistema di *governance* è svolto dal CR.

Il CR è composto da n. 3 Amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti. Ha funzioni istruttorie, propositive e consultive per il CA in materia di remunerazioni, secondo quanto previsto dalla disciplina di riferimento.

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche (Circolare Banca d’Italia 285/2013), dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, la Presidenza del CR è attribuita ad un Amministratore Indipendente<sup>7</sup>.

Tutti i membri del CR posseggono i requisiti di professionalità previsti dalle vigenti disposizioni normative e regolamentari e al momento della nomina il CA accerta il possesso, da parte di n. 2 di essi, dei requisiti richiesti in materia contabile e finanziaria.

I singoli Amministratori si astengono dal prendere parte alla discussioni e alla votazione relativa alle determinazioni che li riguardano direttamente.

È fatto salvo il principio per cui gli altri Amministratori eventualmente invitati a partecipare, dopo avere ottemperato alle previsioni di legge in merito agli interessi degli amministratori, non prendano parte in ogni caso alle discussioni relative alle determinazioni attinenti la loro figura.

Alle riunioni del CR è sempre prevista la partecipazione del Presidente del CS.

Il CR esamina ed esprime un parere in merito a:

<sup>7</sup> Analoghi requisiti di indipendenza stabiliti per i Sindaci dall’art. 148, c.3 TUF.

- remunerazione degli Amministratori con incarichi esecutivi e criteri adottati per la sua determinazione;
- criteri adottati per la determinazione della remunerazione del PPR CREDEM che comprende, oltre agli Amministratori con incarichi esecutivi, il DG, i membri della Direzione Centrale (“DC”) e l’”Altro” PPR;
- criteri adottati per la determinazione della remunerazione degli AD, dei membri della Direzione Generale e dell’”Altro” PPR delle altre Società “Rilevanti” del Gruppo;
- i SISPRE di CREDEM, delle altre Società “Rilevanti” del Gruppo e delle relative reti esterne di Consulenti Finanziari (“CF”) e Agenti in attività Finanziaria (“AF”);
- raggiungimento degli obiettivi e delle condizioni che consentono l’attivazione dei SISPRE;
- risultato della prestazione individuale, *plafond* erogabili e premi effettivi per il PPR;
- processo di identificazione delle Società del Gruppo “Rilevanti” e del PPR nonché sulle esclusioni dal perimetro attraverso istanza all’Autorità di vigilanza;
- informativa sulla Politica di Remunerazione di Gruppo da sottoporre annualmente all’Assemblea degli Azionisti.

Il CR ha facoltà di accedere a tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può richiedere il contributo delle Funzioni aziendali competenti nonchè di avvalersi di esperti esterni ove ritenuto necessario. A tal fine ha facoltà di disporre delle risorse finanziarie necessarie, previa delibera del CA.

Il CR è supportato nello svolgimento delle proprie attività dall’Ufficio CPO - *Compensation Policy*. Nell’esaminare i SISPRE, il CR riceve il contributo dal Comitato Endoconsiliare Rischi e Sostenibilità di Gruppo (“CCRSG”), per assicurare la coerenza con il Processo RAF e con le politiche di governo e di gestione dei rischi e sui temi della sostenibilità.

Nella costruzione dei SISPRE intervengono, per gli ambiti delle rispettive competenze, la Funzioni di *People Management*, Pianificazione Strategica, Comitato Sostenibilità di Gruppo, *Risk Management* e *Compliance*, che possono essere invitate a partecipare alle riunioni del CR su temi specifici. In particolare la Funzione *Compliance* fornisce le proprie valutazioni in merito ai piani di incentivazione del Personale, fornendo – per il proprio ambito di competenza – *input* per la predisposizione di sistemi conformi.

## 5 Politica relativa al Processo di Identificazione e Perimetro PPR 2022

### 5.1 Il Processo di Identificazione del PPR

Il Gruppo CREDEM ha sviluppato un processo di autovalutazione per identificare le categorie di soggetti con impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e quindi PPR.

Le Disposizioni richiedono anche che gli enti si dotino di una “Politica del processo di identificazione del PPR” che è parte integrante del documento di Politica di Remunerazione e che definisce: i) i criteri e le procedure utilizzati per l’identificazione del PPR e per le eventuali esclusioni di nominativi dal Perimetro a seguito di istanza di preventiva esclusione inoltrata a BCE; ii) le modalità di identificazione del Personale; iii) il ruolo svolto dagli Organi societari e dalle Funzioni aziendali competenti per l’elaborazione, il *monitoraggio* ed il riesame del processo di identificazione.

L’identificazione del PPR consente di prevedere, nella Politica di Remunerazione, meccanismi di incentivazione idonei ad assicurarne un comportamento prudente. Ai soggetti rientranti in questa categoria si applicano i criteri più restrittivi e le regole di maggiore dettaglio contenuti nelle Disposizioni.

Le Disposizioni stabiliscono che il processo di identificazione è condotto a livello individuale da tutte le Banche, per il Gruppo dalla Capogruppo, avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o meno alla disciplina sui gruppi bancari su base individuale.

La Capogruppo CREDEM pertanto esegue l’analisi i) a livello individuale per le Banche Italiane (CREDEM e Banca Euromobiliare (“**BEURO**”)), ii) a livello consolidato per tutte le Società del Gruppo.

La Capogruppo assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l’intero Gruppo nonché il coordinamento delle Disposizioni con le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna Società, in ragione del settore di appartenenza e tenendo conto degli esiti delle valutazioni condotte dalle singole componenti del Gruppo nel caso fossero tenute ad effettuarle su base individuale.

Il processo di identificazione del PPR del Gruppo CREDEM si articola in 2 macro fasi principali:

- I Fase - svolta di norma nel corso del IVQ dell’esercizio (precedente l’anno di riferimento del Perimetro PPR), eseguita sulla base dei “Criteri Qualitativi” della CRD e degli RTS EBA. L’attività

è eseguita per predisporre i SISPRE del periodo successivo e prende in esame le evidenze risultanti dagli ultimi Processi ICAAP e RAF disponibili e dalle relative attività di *monitoraggio*;

- II Fase - svolta nel IIQ dell'esercizio successivo (anno di riferimento del Perimetro PPR), che ha l'obiettivo di completare le valutazioni relative al Perimetro PPR sulla base dei "Criteri Quantitativi" della CRD e degli RTS EBA, avendo come riferimento le remunerazioni complessivamente assegnate, di competenza degli anni precedenti. Viene altresì valutato dal CA l'eventuale inoltro a BCE di istanza di preventiva esclusione <sup>(8)</sup> dal Perimetro PPR dei nominativi identificati in base ai "Criteri Quantitativi" per i quali è possibile dimostrare che non hanno alcuna capacità di incidere sul profilo di rischio del Gruppo <sup>(9)</sup>.

Il processo di identificazione è condotto almeno annualmente, è adeguatamente documentato e soggetto ad aggiornamenti in corso d'anno in funzione del *turnover* delle Persone e/o delle variazioni organizzative rilevanti ai fini dei "Criteri Qualitativi" CRDV e RTS EBA.

Il processo di identificazione e la predisposizione dei relativi documenti vengono coordinati dall'Ufficio CPO - *Compensation Policy* in collaborazione con il Servizio ERISK - *Enterprise Risk Management*, con i contributi dei Servizi COMPLY - *Compliance*, PEOPLE - *People Management*, GOVREL - *Corporate Governance* e Relazioni Esterne di CREDEM.

#### I Fase del Processo di identificazione del PPR

La I Fase del processo di identificazione del PPR, in applicazione dei "Criteri Qualitativi" dell'art. 5 RTS EBA, prevede:

- a) Individuazione Unità Operative/Aziendali Rilevanti.
- b) Analisi presidi organizzativi, deleghe, poteri.
- c) Valutazione impatto sui rischi.
- d) Proposta Perimetro PPR.
- e) Verifica di conformità.
- f) Approvazione Organi aziendali.

#### a) Individuazione Unità Operative/Aziendali Rilevanti

Per l'individuazione delle "Unità Operative/Aziendali Rilevanti" <sup>(10)</sup>, si fa riferimento alla ripartizione per entità giuridica del "Capitale Interno" del Gruppo, il *Risk Management* fa

<sup>8</sup> Ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021.

<sup>9</sup> 37° Agg. Circ. Bdl 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 6.1 Procedimento per l'esclusione del PPR e Allegato A – Informazioni da trasmettere per l'esclusione del Personale dal novero dei *risk taker*. Decisione (UE) 2022/368 di BCE del 18.02.2022, che modifica la Decisione (UE) 2015/2218 sulla procedura di esclusione dei membri del personale dalla presunzione di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente creditizio vigilato (BCE/2022/6).

<sup>10</sup> Per identificare i soggetti che nello svolgimento dell'attività professionale possono avere un impatto sul profilo di rischio dell'ente, la CRD ha dato mandato a EBA di definire quando un "Unità Operativa/Aziendale" è Rilevante.

riferimento alle risultanze di quanto svolto nell'ambito dell'attività di *monitoraggio* dei Processi ICAAP e RAF e le risultanze in termini di assorbimento di capitale a livello Società del Gruppo e linee di *business* (per le Banche).

Tali classificazioni sono funzionali ad una prima identificazione di PPR.

b) Analisi presidi organizzativi, deleghe, poteri

L'attività successiva è rappresentata dall'analisi ai sensi dei "Criteri Qualitativi" CRDV e RTS EBA per l'individuazione dei membri dell'alta dirigenza, dei soggetti che assumono rischi e del Personale impegnato in Funzioni di Controllo, analizzando le posizioni in funzione di ruolo, potere decisionale e responsabilità dirigenziali.

c) Valutazione impatto sui rischi

Per identificare i responsabili della gestione di quelle categorie di rischio riportate specificatamente negli RTS EBA, il *risk management* attraverso l'analisi dei rischi realizzata in ambito ICAAP stabilisce la rilevanza dei rischi in esame rispetto a ciascuna Società del Gruppo, anche ove non rientrante nel perimetro del Gruppo Bancario.

d) Proposta Perimetro PPR

Le attività di analisi eseguite sono riportate in un Documento di Autovalutazione e Identificazione del PPR che comprende gli elementi richiesti dalle Disposizioni. Il documento riporta gli esiti delle varie fasi del processo e dell'individuazione dei soggetti la cui attività professionale ha impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, collezionando quanto emerso dalle singole fasi dell'analisi e dai contributi specifici delle Funzioni coinvolte, ciascuna per il proprio ambito di responsabilità.

Il documento viene adeguatamente corredata da allegati di dettaglio (elenco nominativi con evidenza delle '*new entry*', ruolo, attività svolta, unità di appartenenza) ed è conservato per un adeguato periodo di tempo.

e) Verifica di conformità

La Funzione *Compliance* esegue l'analisi di conformità delle varie fasi dell'attività, eventualmente interviene con richiesta di approfondimenti e integrazioni per una più compiuta aderenza al disposto normativo.

f) Approvazione Organi aziendali

L'analisi di identificazione del PPR e il relativo *report* di conformità vengono esaminati dal CR per la successiva sottoposizione al CA, che delibera il Perimetro PPR in relazione alla I Fase del Processo di Identificazione.

---

Il Regolamento Delegato n. 923/2021 definisce rilevante l'unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 (...qualsiasi entità organizzativa o giuridica a se stante, linea di attività, localizzazioni geografiche...) che soddisfa uno dei seguenti criteri:

a) le è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2 % del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;  
 b) è una linea di *business* principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (...fonti significative di entrare, utili o di valore di avviamento (*franchise value*) di un ente o di un gruppo di cui un ente fa parte..).

## II Fase del Processo di Identificazione del PPR

La II Fase del Processo di Identificazione del PPR, in applicazione dei “Criteri Quantitativi” della CRD e degli RTS EBA, si articola in:

- a) Raccolta dati reddituali Dipendenti e reti esterne, *clusterizzazione* e analisi.
- b) Valutazione nominativi e proposta aggiornamento Perimetro PPR.
- c) Verifica di conformità.
- d) Approvazione Organi aziendali.
- e) Istanza all’ Autorità di vigilanza per eventuali esclusioni.

### **a) Raccolta dati reddituali Dipendenti e reti esterne, clusterizzazione e analisi**

Per eseguire l’analisi in applicazione dei “Criteri Quantitativi” CRDV e RTS EBA si procede con la raccolta dei dati reddituali del Personale dipendente, di CF e AF del Gruppo (componente fissa/ricorrente e componente variabile/non ricorrente).

I dati reddituali del Personale del Gruppo sono quindi *clusterizzati* per criterio identificativo.

### **b) Valutazione nominativi e proposta aggiornamento Perimetro PPR**

Viene eseguita quindi l’analisi delle singole posizioni emerse per verificare la capacità di ciascun soggetto di incidere sul profilo di rischio del Gruppo.

Si considerano il posizionamento organizzativo, il ruolo, i compiti, le deleghe e le responsabilità dei singoli soggetti individuati e l’impatto delle relative attività professionali sui rischi (operativo/reputazionale, ecc.) della Società/Gruppo (adeguatamente supportati dalla Funzione *Risk Management*).

### **c) Verifica di conformità**

La Funzione *Compliance* esegue l’analisi di conformità dell’attività intervenendo laddove opportuno con richieste di integrazioni e approfondimenti.

### **d) Approvazione Organi aziendali**

Il CR esamina e valuta le attività di analisi eseguite e propone il Perimetro PPR per la successiva determinazione del CA.

Viene anche formulata la proposta di inoltrare istanza di preventiva esclusione all’Autorità di vigilanza, sussistendone i presupposti.

### **e) Istanza Autorità vigilanza per esclusione soggetti**

L’istanza di preventiva esclusione dal Perimetro è predisposta sulla base delle indicazioni e delle informazioni richieste da BCE/Banca d’Italia <sup>(11)</sup>, con il coinvolgimento del *Risk Management* e della Funzione *Compliance*.

<sup>(11)</sup> 37° Agg. Circ. Bdl 285/2013 Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, par. 6.1 “Procedimento per l’esclusione del personale più rilevante” e All. A “Informazioni da Trasmettere per l’esclusione del personale dal novero dei *risk taker*” che recepisce la Decisione (UE) 2022/368 di BCE del 18.02.2022 che modifica la Decisione (UE) 2015/2218 sulla procedura di esclusione dei membri del personale dalla presunzione di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente creditizio vigilato (BCE/2022/6).

Il Servizio AUDIT valuta l'adeguatezza dello SCI - Sistema dei Controlli Interni posti in essere sul processo di identificazione ed esclusione del Personale la cui attività professionale impatta o può impattare sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo bancario per l'esercizio di riferimento e la conformità rispetto alle disposizioni regolamentari vigenti.

La richiesta è quindi inoltrata all'Autorità di vigilanza entro i termini previsti dalle disposizioni normative in vigore (¹²).

## 5.2 Identificazione del PPR 2022

L'identificazione del PPR 2022 è stata condotta seguendo il processo illustrato al par. 4.1 e applicando le disposizioni in vigore.

L'attività considera anche, nell'ambito delle Società "Rilevanti" (¹³) (CREDEM, BEURO, CREDEM LEASING, CREDEM FACTOR, Euromobiliare *Asset Management* SGR, *Euromobiliare Advisory* SIM, CREDEM VITA e AVVERA), le possibili identificazioni di soggetti, in applicazione dei "Criteri Qualitativi" RTS EBA, la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo attraverso la verifica delle seguenti caratteristiche:

- posizione organizzativa ricoperta e conseguenti responsabilità gerarchiche, gestionali e di coordinamento che ne derivano, con riferimento al *business* o alla Funzione di competenza;
- capacità di influenzare il profilo di rischio complessivo del Gruppo con riferimento a tutte le tipologie di rischio;
- responsabilità di FAC.

Gli esiti del processo motivati e formalizzati sono stati sottoposti alla valutazione del CR del 10.12.2021 e da questo al CA CREDEM del 17.12.2021.

Per il 2022, in applicazione dei "Criteri Qualitativi" CRDV e RTS EBA, il Perimetro PPR è così composto:

- CREDEM (n. 38 ruoli),
  - Amministratori che compongono il CE;
  - DG, membri della DC, responsabili di *Business Unit*, Capi Servizio;
  - altri ruoli *manageriali* che assumono rischi in modo significativo;

<sup>¹²</sup> 37° Agg. Circ. Bdl 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione 1, par. 6.1 Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante: "Tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, le banche presentano alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 6, paragrafo 3, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 ...".

<sup>¹³</sup> Nell'applicazione delle Disposizioni, CREDEM ha deciso di estendere alle Società del Gruppo - laddove possibile e non in conflitto con le specifiche regolamentazioni di settore - la Disciplina dettata da Bdl. Peraltra il Regolamento Banca d'Italia prevede che "...il gestore che appartiene a un gruppo bancario o di SIM tiene opportunamente conto degli indirizzi della società capogruppo nell'elaborazione della propria politica di remunerazione e incentivazione...".

- responsabili FAC;
- Società del Gruppo “Rilevanti” (n. 15 ruoli),
  - Direzione Generale;
  - altri *risk taker*.

Al PPR, come sopra individuato, si applicano i criteri più restrittivi e le regole di maggiore dettaglio previsti dalle Disposizioni in relazione alla componente variabile della remunerazione.

In quanto appartenenti al CA - Organo di Supervisione Strategica - rientrano nel Perimetro PPR anche gli altri componenti dei CA della Capogruppo CREDEM e delle Società “Rilevanti”, ancorché non destinatari di deleghe esecutive, né di meccanismi di incentivazione associati alla carica di Amministratore.

Si procederà a completare l’identificazione del PPR per i “Criteri Quantitativi” degli RTS EBA entro il IH dell’esercizio. I relativi esiti saranno sottoposti dal CR al CA, che valuterà e delibererà, sussistendone le condizioni, l’inoltro di istanza di preventiva esclusione dal Perimetro PPR dei nominativi emersi dall’analisi nei termini e con le modalità normativamente previste.

### **5.3 Clusterizzazione del PPR**

Le Disposizioni prevedono che nelle modalità di pagamento dei *bonus* al PPR (cfr. 9.1.1) vengano applicate regole di maggiore rigore rispetto al resto della popolazione aziendale prevedendo l’utilizzo di strumenti finanziari, differimento, applicazione di correttivi *ex post* (clausole di *malus* e *claw back*).

Ai soli fini dell’applicazione delle Politiche di Remunerazione e delle modalità di pagamento dei *bonus* il PPR è stato *clusterizzato* in:

- “Apicale” che comprende i membri della DC per CREDEM e della Direzione Generale per le Società Rilevanti del Gruppo;
- “Altro” PPR.

Per ciascuna delle categorie individuate sono state elaborate specifiche modalità di pagamento avendo anche riguardo all’importo del *bonus* erogato (cfr. 6.3) e prevedendo regole più stringenti per il PPR “Apicale”.

## **6 Caratteristiche Generali della Politica di Remunerazione e Incentivazione**

### **6.1 Le Componenti della Remunerazione**

La retribuzione del Personale dipendente è costituita da qualsiasi pagamento (<sup>14</sup>) o beneficio (incluse eventuali componenti accessorie quali le indennità) in qualunque forma corrisposto (denaro, servizi beni in natura) quale compenso per la prestazione di lavoro svolta.

Essa si articola in due componenti:

- Retribuzione Fissa e
- Retribuzione Variabile

#### **6.1.1 RETRIBUZIONE FISSA**

Rappresenta la parte stabile e irrevocabile della retribuzione del Personale dipendente, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della Banca.

Il consolidato approccio meritocratico della politica retributiva del Gruppo ne prevede l'evoluzione (in termini di inquadramento, incremento di stipendio e compensi) in maniera strettamente correlata ai diversi livelli di esperienza professionale e responsabilità raggiunti (rilevanza della posizione ricoperta), alla capacità di replicare con continuità i risultati nel tempo (stabilità della *performance*) ed allo sviluppo di competenze distintive.

Rientrano nelle componenti della remunerazione fissa le eventuali indennità legate a particolari attività e funzioni svolte e/o di ruolo, i compensi (“gettoni di presenza”) derivanti dalle eventuali cariche ricoperte in Organi societari.

Per le reti esterne dei Collaboratori, CF e AF, la componente fissa è rappresentata dai cd. “compensi ricorrenti” (cfr. 12 e 12.1).

#### **6.1.2 RETRIBUZIONE VARIABILE**

Rappresenta la parte della remunerazione collegata prevalentemente alla *performance* e pertanto finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti, fermi restando i requisiti di sostenibilità patrimoniale, reddituale e finanziaria del Gruppo e la correzione per il rischio.

---

<sup>14</sup> Il 37° Agg. della Circ. Bdl 285/2013 precisa anche che “...possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi...”.

Il SISPRE di breve termine rappresenta una delle componenti variabili della remunerazione, così come i “*carried interest*” e la remunerazione “non ricorrente” dei CF/AF (cfr. 12.1).

Rientrano nella categoria anche le pattuizioni non collegate alla *performance*, i cd. ”patti integrativi del rapporto di lavoro” quali il Patto di Prolungamento del Termine di Preavviso, il Patto di Non Concorrenza (“**PNC**”) corrisposto anche in costanza di rapporto, piuttosto che riconoscimenti per la realizzazione di progetti di carattere straordinario cd. “speciali gratifiche” o *retention bonus* che in presenza di ragioni motivate, hanno l’obiettivo di assicurare all’Azienda la permanenza della Persona per un periodo di tempo predeterminato o sino al verificarsi di un certo evento.

La finalità di queste pattuizioni è anche di assicurare al Gruppo la permanenza di *key people* in un contesto di sostenibilità e correttezza dei comportamenti.

In generale, come emerge dalle Disposizioni di Banca d’Italia, rientra nella nozione di remunerazione variabile “ogni forma di remunerazione che non sia qualificabile come fissa”.

Tali forme di remunerazione, se corrisposte al PPR, devono essere preventivamente valutate dal CR, successivamente deliberate dal CA e sottoposte alle regole della remunerazione variabile previste per tale categoria di Personale.

Si precisa che è fatto divieto al Personale di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazione sulla retribuzione e sulla responsabilità che possano alterare od inficiare gli effetti di allineamento al rischio.

Le Funzioni di controllo conducono verifiche a campione sui depositi di custodia e amministrazione del PPR, cui è anche richiesto di comunicare l’esistenza di rapporti presso altri istituti non facenti parte del Gruppo e le eventuali operazioni eseguiti sul titolo CREDEM.

## **6.2      Limiti Incidenza Remunerazione Variabile/Fissa (“cap”)**

Le Disposizioni richiedono che la componente fissa e la componente variabile della remunerazione siano bilanciate e che venga fissato *ex ante* un limite nell’incidenza delle 2 componenti.

Come consentito dalle Disposizioni <sup>(15)</sup> si mantiene anche per il 2022 il *cap* a 2:1, già autorizzato dall’Assemblea degli Azionisti del 30.04.2019 e del 30.04.2020 (non essendone cambiati i presupposti per la concessione) per:

- un nucleo individuato di PPR di Gruppo: i) DC, responsabili delle principali Aree di *Business* e Funzioni Aziendali CREDEM e ii) Direzione Generale delle Società Controllate “Rilevanti”. Sono escluse le FAC (per le quali trovano applicazione le limitazioni previste per la categoria), il DDC - Dirigente Dati Contabili ex art. 154bis TUF e il responsabile dell’Ufficio *Compensation Policy*, per i quali le Disposizioni precisano che la componente variabile deve essere “contenuta”;

---

<sup>15</sup> 37° Agg. Circ. 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par.1.2: “Se l’assemblea approva l’aumento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all’assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l’aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite”.

- alcuni *cluster* di popolazione aziendale del Gruppo: coordinatori delle Reti *Private* e di CF, Persone inquadrate nell'Area *Private Banking* Gruppo e Persone inquadrate nella "filiera" *Wealth Management* (gestori e funzioni commerciali).

Si propone dal 2022 l'incremento del *cap* a beneficio di alcuni Dipendenti della Controllata Credem *Private Equity* ("CPE"), SGR del Gruppo CREDEM che ha il compito di istituire, organizzare, gestire e promuovere Fondi Mobiliari Chiusi nel comparto del *private equity*.

La proposta riguarda l'incremento al:

- 3:1 per uno dei 2 AD e
- 2:1 per il responsabile della Gestione Fondi.

I dettagli della proposta sono indicati nella "Proposta all'Assemblea degli Azionisti di incremento del rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa a beneficio di alcuni Dipendenti di CPE". Complessivamente le Persone che beneficiano di un *cap* maggiore dell'1:1 sono n.158 (di cui n. 35 PPR di Gruppo, n. 4 PPR di Società che eseguono identificazione individuale per specifiche disposizioni di settore e n. 119 appartenenti alla categoria del cd. "Altro" Personale), pari al 2,56% della popolazione aziendale.

Il *cap* è formulato con il rationale di sostenere la capacità di "*attraction*" e "*retention*" del Gruppo, mantenere la competitività del pacchetto retributivo delle Persone coinvolte ma anche tutelare e favorire lo sviluppo dell'Area *Wealth Management* in uno scenario settoriale di significativa pressione concorrenziale.

La leva del "variabile", in quanto strumento caratterizzato da intrinseca flessibilità, consente tra l'altro di rafforzare il legame tra remunerazione e *performance* (nella logica della sostenibilità dei risultati nel tempo), con la possibilità di prevedere SISPRES che rispondano meglio al livello delle *performance* realizzate.

Il rispetto dei requisiti prudenziali è garantito dalle caratteristiche su cui sono strutturati i SISPRES del Gruppo CREDEM e pertanto dai meccanismi di apertura dei sistemi incentivanti collegati al RAF attraverso *gate* di accesso di Gruppo e definizione di "Superindici" con indicatori *risk adjusted*, oltre ad una rigida pratica che consente di contrarre sensibilmente il *bonus pool* in caso di mancato raggiungimento dei *target* (fino all'azzeramento).

### **6.3 Definizione Importo Remunerazione Variabile Rilevante**

Si conferma per il terzo e ultimo anno in Euro 435.011 il cd. importo di *bonus* rilevante (<sup>16</sup>), calcolato come il minor importo tra:

- a) il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earner* Italiani e
- b) 10x la remunerazione complessiva media dei Dipendenti del Gruppo.

Per il Gruppo CREDEM il minore tra i 2 importi è stato individuato in a).

I *bonus* corrisposti al PPR uguali o superiori a detto importo saranno soggetti a modalità di pagamento *ad hoc* definite (cfr. 8.1.1).

#### **6.4 Pay Mix e Benchmarking Retributivo**

L'equità e la competitività della remunerazione totale del Personale e il peso delle sue diverse componenti sono *monitorate* nel continuo attraverso il confronto interno e con il mercato del lavoro del settore bancario.

Il *mix* retributivo è oggetto di discussione e valutazione all'interno del CR (con particolare riferimento al PPR), delle Funzioni di *People Management* e *Compensation Policy*, per assicurare un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili, tenendo in debita considerazione le indicazioni della normativa vigente.

Per prevenire situazioni anomale, nel rispetto dei vincoli normativi introdotti da CRDV, sono stabiliti *ex ante* limiti massimi di incidenza della retribuzione variabile rispetto a quella fissa.

Con particolare riferimento all'incidenza della retribuzione variabile del PPR, si sottolinea come questa risulti coerente con una cultura aziendale fortemente meritocratica e permeata, da un lato dall'attenzione verso il raggiungimento di una *performance* sostenibile nel tempo, consentendo l'allineamento tra gli interessi degli Azionisti e del *management* e dall'altro dalla necessità di scoraggiare comportamenti eccessivamente orientati al rischio o che possono compromettere la correttezza dei rapporti con la clientela.

In considerazione della stretta correlazione tra premi e risultati aziendali effettivamente maturati (con la previsione che i *bonus* possano anche azzerarsi completamente) e con l'obiettivo di meglio bilanciare il rapporto tra "variabile" e "fisso", vengono periodicamente valutati ed effettuati interventi sulla componente fissa in modo selettivo ed in coerenza con gli incarichi e le responsabilità assegnate.

Il confronto con il mercato del lavoro del settore bancario fornisce ulteriori elementi di valutazione.

---

<sup>16</sup> 37° Agg. Circ. Bdl 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafo 2.1 "...Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earner* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale.". EBA "Report Benchmarking of Remuneration Practices at the European Union level and data on High Earners (data as of end 2016)" pubblicato il 10.04.2018, tradotto da ABI 05.2018.

A tal proposito, con il supporto di una società di consulenza esterna, è stata eseguita l'analisi annuale sulla struttura retributiva delle posizioni relative al PPR del Gruppo per verificarne il posizionamento rispetto a un campione del mercato del settore bancario.

Tale analisi consente anche di disporre dei riferimenti necessari per assicurare che la componente fissa sia sufficientemente elevata da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente.

#### Mix retributivo per il PPR del Gruppo Credem

<b><i>Mix retributivo</i></b>	<b>Retribuzione Fissa</b>	<b>Variabile</b>	<b>Total Remuneration</b>
<b>CREDEM</b>	56,60%	43,40%	100%
<b>Peer competitor</b>	67,87%	32,13%	100%

Anche il posizionamento retributivo delle principali famiglie professionali è oggetto di specifica analisi rispetto alle prassi di mercato. Ciò avviene annualmente con la partecipazione ad indagini proposte nell'ambito di specifici gruppi di lavoro ABI, con il supporto di società di consulenza specializzate.

Le analisi di mercato forniscono informazioni utili che costituiscono uno degli elementi considerati in sede di revisione dei trattamenti retributivi del Personale.

## 7 Remunerazione degli Amministratori 2022

### 7.1 Retribuzione Fissa Amministratori

Il CA è stato rinnovato dall'Assemblea degli Azionisti del 29.04.2021 per il triennio 2021-2023.

La stessa Assemblea ha determinato come segue la struttura dei compensi previsti per gli Amministratori:

- compenso fisso, a ciascun Amministratore ed in ragione dell'effettiva permanenza nella carica, di euro 35.000,00, invariato rispetto ai precedenti esercizi, per l'esercizio 2021 ossia sino all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio al 31.12.2021;
- corresponsione a ciascun Amministratore e sino all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio al 31.12.2021, di un gettone di presenza di:
- euro 750,00 per la partecipazione ad ogni seduta del CA;
- euro 750,00 per la partecipazione ad ogni seduta del Comitato Esecutivo ("CE");
- euro 750,00 per la partecipazione ad ogni seduta dei Comitati Endoconsiliari e di ogni altro Comitato istituito dal CA;
- rimborso delle spese a piè di lista;
- fissazione in Euro 360.000,00 per ciascun esercizio del triennio 2021/2023, del compenso complessivo per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nell'ambito del CA e dei Comitati istituiti dallo stesso, in ragione dell'effettiva loro permanenza nella carica: il compenso complessivo è stato ripartito dal CA (su proposta del CR), ex art. 2389, c.3, del c.c., e quindi con il parere del CS, come da dettaglio di cui alla specifica tabella allegata al presente documento.

In occasione dell'Assemblea convocata per il 28.04.2022, la struttura e l'entità dei compensi vengono proposte in assoluta continuità rispetto a quanto sopra rappresentato per quanto attiene al compenso fisso, al meccanismo dei gettoni di presenza ed al rimborso delle spese a piè di lista, rimanendo fermo il compenso complessivo per la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche già determinato dall'Assemblea del 29.04.2021 per ciascun esercizio del triennio 2021/2023.

Con lo stesso meccanismo, eccezion fatta per il CR che esplica le proprie funzioni esclusivamente nei confronti degli Amministratori CREDEM, viene determinata la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nell'ambito delle singole Società del Gruppo (<sup>17</sup>).

Gli Amministratori (fatta eccezione per gli Esecutivi - cfr. 6.2) non percepiscono compensi variabili.

---

<sup>17</sup> CREDEM si esprime sulla composizione dei CA delle Società del Gruppo e sull'entità dei compensi da corrispondere ai relativi membri.

Gli emolumenti corrisposti agli Amministratori non esecutivi non sono quindi collegati ai risultati economici conseguiti dal Gruppo CREDEM e gli stessi non partecipano pertanto ad alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

Per quanto riguarda le altre Società del Gruppo, anche nel 2022 i compensi degli Amministratori per l'incarico (art. 2364, c.1, n. 3 c.c.) saranno determinati dall'Assemblea degli Azionisti in un importo fisso annuo, intendendosi per tale anche quello derivante da eventuali gettoni di presenza riconosciuti a fronte della loro partecipazione alle riunioni di CA e di altri Comitati eventualmente costituiti.

Per gli Amministratori non è previsto alcun trattamento di fine mandato.

## 7.2 Retribuzione Variabile Amministratori Esecutivi

Per quanto riguarda invece gli Amministratori esecutivi CREDEM (considerati come tali i membri del CE), la proposta di remunerazione per il 2022 prevede l'applicazione (oltre a quanto indicato nel paragrafo precedente a titolo di "compensi fissi") di un SISPRE che, come esaminato e valutato favorevolmente dal CA del 20.01.2022, su proposta del CR, replica i medesimi meccanismi previsti per il PPR della Capogruppo in continuità con le impostazioni dell'anno precedente. Più in particolare:

### Gate di accesso

Per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria del Gruppo, l'attivazione del SISPRE degli Amministratori esecutivi è collegata a:

- livello minimo di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo;
- livello massimo di NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo.

### Determinazione del bonus

L'accesso al *bonus* si attiva al raggiungimento della soglia minima di un "Superindice" composto da:

- UAI Consolidato Rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali;
- RARORAC di Gruppo: indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF e
- Indicatore sintetico di sviluppo sostenibile di nuova introduzione e composto a sua volta da *item* pesati che rispecchiano la strategia del Gruppo sui temi ESG (i.e. Riduzione Emissioni CO<sub>2</sub>, Finanza Sostenibile, Formazione ESG, Uguaglianza di Genere, Rispetto Piano Pluriennale su Rischi Ambientali e Climatici).

Sulla base del risultato raggiunto dal “Superindice” si prevede l’erogazione di un *bonus* individuale fino ad un massimo del 95% del compenso annuo previsto per la carica di Amministratore CREDEM.

Modalità di pagamento dei premi individuali (differimento, quote in azioni, meccanismi di correzione ex post)

Il CA, con l’assistenza del CR, ha altresì delineato le modalità di pagamento dei *bonus*. Pertanto:

- il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 49% pagato *cash*. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2023 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un’adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* sia su quelle differite;
- il 25% del *bonus up front* (04.2023) pagato in contanti, il 25% del *bonus up front* corrisposto in azioni gratuite con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito nei 5y successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni).

Fermo restando quanto sopra esposto, le singole quote differite già assegnate saranno soggette alle condizioni di *malus* e ai correttivi *ex post* (riferiti agli obiettivi dell’anno precedente il pagamento della rata) come di seguito descritto:

- azzeramento della rata: perdita consolidata di Gruppo, CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo sotto i minimi regolamentari (intendendosi a tal fine anche eventuali limiti indicati da BCE), RARORAC di Gruppo negativo, NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo sotto i limiti di *risk capacity*, revoca del mandato per giusta causa, rinuncia al mandato, ricezione dalle Autorità di vigilanza di sanzioni amministrative;
- riduzione al 50% della rata: UAI Consolidato o RARORAC di Gruppo inferiori al 50% dell’obiettivo, CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo inferiore all’85% dell’obiettivo;
- applicazione di meccanismi di *claw back* in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nei 5y successivi all’erogazione del premio la Banca dovesse accertare comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la stessa, violazioni degli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 TUB e degli obblighi in materia di Politiche di Remunerazione.

Per tutti gli Amministratori del Gruppo infine, per quanto riguarda la politica di fine rapporto, nel 2022 non si rileva alcuna variazione rispetto a quanto previsto per il 2021 in termini di assenza di indennità, benefici non monetari e contratti di consulenza in caso di cessazione dell’incarico.

## **8      *Remunerazione del Collegio Sindacale***

### **8.1    Retribuzione Fissa**

Il CS è stato rinnovato per il triennio 2019-2021 dall'Assemblea degli Azionisti del 30.04.2019, che ha contestualmente deliberato la struttura dei compensi fissi per ciascun anno di permanenza nella carica. Nello specifico Euro 28.000 per ciascun Sindaco effettivo ed Euro 42.000 annui lordi per il Presidente del CS. Sono inoltre previsti, oltre ai rimborsi "a piè di lista", Euro 750 a titolo di "gettone di presenza" per la partecipazione ad ogni riunione del CS - sia ordinaria che nelle funzioni di Organismo di Vigilanza 231/2001 - ed a ciascuna riunione del CA, del CE nonché di ogni altro Comitato.

Gli emolumenti deliberati si sostanziano pertanto in importi fissi predeterminati, quindi non collegati ai risultati della Società, né basati su strumenti finanziari, erogati annualmente ed unicamente differenziati sulla scorta dell'incarico di Presidente o di Sindaco Effettivo.

Non sono previsti compensi variabili.

Per i componenti del CS non è previsto alcun trattamento di fine mandato.

In occasione dell'Assemblea convocata per il 28.04.2022, gli Azionisti saranno altresì chiamati ad assumere le deliberazioni concernenti la nomina del CS (e del relativo Presidente), che giunge a naturale scadenza. In occasione della citata nomina, l'Assemblea provvederà altresì a deliberare i compensi previsti a favore del Presidente e dei membri effettivi del CS, sulla scorta delle proposte che perverranno dai soggetti legittimati a farlo.

## 9 Remunerazione del PPR Dipendente del Gruppo 2022

### 9.1 Politica di Remunerazione

#### 9.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Nel corso della seduta del 20.01.2022 il CA CREDEM, sentito il parere del CR, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi di SISPRE per il PPR del Gruppo riferiti al 2022.

La proposta di SISPRE è elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del RAF. Tali obiettivi perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo, in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo e tenuto conto della strategia sulla Sostenibilità.

Le caratteristiche del SISPRE 2022 destinato al PPR CREDEM si articolano come segue:

- *gate* di accesso;
- obiettivi di *performance* di Gruppo e determinazione del *bonus pool*;
- assegnazione premi individuali;
- modalità di pagamento dei premi individuali (clausole di *malus*, differimenti e aggiustamento *ex post*, quote in azioni e *claw back*);
- entità massima del *bonus*.

#### Gate di accesso

Per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del SISPRE del PPR di tutte le Società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo e di NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).

#### Obiettivi di performance di Gruppo e determinazione del bonus pool

Superati i *gate* di accesso, gli indicatori proposti per misurare la *performance* coprono sia ambiti di redditività e rischio/rendimento sia ambiti di crescita del *total business* (raccolta e impieghi), così come definiti in sede di *budget* ed approvati dal CA.

In particolare gli indicatori di cd. "allineamento al rischio" assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al SISPRE (*risk alignment ex ante*) sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti (*risk alignment ex post*).

Verificata l'apertura dei *gate*, il SISPRE del PPR si attiva al raggiungimento di una soglia minima di un "Superindice" composto da:

- UAI di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);

- RARORAC di Gruppo: indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF.

La dimensione del *bonus pool* è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo “Superindice” e degli obiettivi di crescita in termini di *total business*.

Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del *bonus pool* e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il *bonus pool* stesso in caso di mancato raggiungimento dei *target* (fino all’azzeramento).

Per il PPR delle altre Società, superati i medesimi *gate* di accesso di Gruppo già indicati per CREDEM, gli obiettivi sono legati alla redditività ed al rischio e sono specifici della Società medesima (cd. “Superindice”), con un fattore correttivo collegato all’andamento di Gruppo.

#### Definizione obiettivi

L’effettiva partecipazione del singolo ai premi è prevista sulla base del risultato della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. “Schede KPI” (*key performance indicator*).

Le Schede KPI sono costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio *ex ante* e aspetti di sostenibilità coerenti con l’ambito di responsabilità del singolo.

Le Schede KPI si prefiggono di tradurre la missione e la strategia di un’impresa, di natura finanziaria e non, anche legata a tematiche ESG – *Environmental Social and Governance*.

Permettono di “guidare/valutare” la *performance* per misurarla e ottimizzarla attraverso l’assegnazione di obiettivi di breve periodo in una visione di lungo termine.

Nello specifico, gli obiettivi sono coerenti con l’area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli.

Per il DG e i membri della DC (nonché anche Dirigenti con Responsabilità Strategica) le Scheda KPI sono articolate su 4 Aree:

- “Redditività” - rispecchia le strategie definite in ambito di pianificazione strategica e contiene indicatori quantitativi relativi all’incremento dei ricavi anche attraverso lo sviluppo di nuovi flussi di raccolta/impiego;
- “Rischi e Processi” - rispecchia la strategia di gestione dei rischi e gli *item* che alimentano la Scheda sono attinti da un *panel* di indicatori RAF definito dal Servizio ERISK e validato dal CCRSG (in base all’ambito di competenza di ciascun PPR, l’Area contiene indicatori che

misurano l'efficienza di processo, il rispetto dei livelli di servizio condivisi, la prudente gestione del rischio di competenza ed il rispetto delle normative interne ed esterne che governano lo svolgimento dei processi operativi);

- “Gioco di Squadra” - contiene gli indicatori che misurano l’aderenza ai valori aziendali (cfr. *customer satisfaction*, valutazione comportamenti, indagine di clima etc.) e
- “Sostenibilità”, di nuova introduzione, che rispecchia l’indirizzo ESG (*Environmental, Social and Governance*), in coerenza con le linee guida definite in tema di sostenibilità.

Le prime due Aree rispecchiano prevalentemente gli indirizzi di natura finanziaria.

Ciascuna Area è composta da uno o più indicatori, che complessivamente concorrono ciascuno in base al peso attribuito alla valutazione della *performance*.

Gli obiettivi del DG riflettono la strategia del Gruppo:

area KPI	KPI	peso %
<b>Redditività</b>	UAI Rettificato di Gruppo	30%
	Produzione <i>Total Business</i> (Gruppo)	15%
<b>Rischi e Processi</b>	<i>Total Capital ratio</i> regolamentare	10%
	<i>Common Equity Tier1 (ratio %)</i>	10%
	Presidio Modello Organizzativo e di Governance Credembanca e Società del Gruppo	15%
<b>Squadra</b>	Indagine di Clima	10%
<b>Sostenibilità</b>	Indicatore sintetico di sviluppo sostenibile	10%

Superati i *gate* di Gruppo e definita l’entità del *bonus pool* complessivamente disponibile per il PPR, l’accesso al *bonus* avviene sulla base del raggiungimento complessivo della Scheda KPI.

Mancato Raggiungimento Obiettivi	Obiettivi Parzialmente Raggiunti	Sostanziale/Pieno Raggiungimento Obiettivi	Risultato al di sopra Obiettivi
< 70%	≥ 70% e < 85%	≥ 85% e < 105%	≥ 105%

L’ammontare del *bonus* è determinato dal CA, su proposta del CR.

Le Schede KPI del restante PPR si articolano su 3 Aree (Redditività, Rischi e Processi e Squadra), dove sono presenti *item* di profilo “ESG” laddove l’attività abbia impatto su temi di sostenibilità.

Gli *item* inseriti nelle Schede KPI hanno l’obiettivo di stimolare comportamenti coerenti i) con un concetto di finanza sostenibile e ii) con un appropriato approccio ai temi del clima e dell’ambiente

(rischio climatico e rischio ambientale) (<sup>18</sup>). Il tema della finanza sostenibile è stato alla base della creazione di una gamma di prodotti e servizi che riflette anche i criteri “ESG” e che può individuarsi fra l'altro nella persistenza dell'attività progettuale nell'Area *Wealth Management* per rafforzare il processo di investimento in ottica di sostenibilità e garantire nel contempo un maggior livello societario di *Corporate Social Responsibility*.

Tali azioni permettono di offrire alla clientela prodotti e servizi sempre più in linea con principi di sostenibilità.

In quanto rientranti nella Scheda KPI, questi indicatori concorrono alla *performance* ed alla definizione dell'eventuale *bonus*.

#### Assegnazione Premi Individuali

Una volta superati i cancelli di Gruppo e definita l'entità del *bonus pool* disponibile, l'ammontare del premio individuale per il PPR è determinato dal CA, su proposta del CR, in base a:

- risultato della prestazione individuale (“Scheda KPI”);
- complessità gestionale del ruolo ricoperto;
- *curriculum* personale e andamento storico della *performance*.

#### Modalità di pagamento dei premi individuali (differimento, quote in azioni, meccanismi di correzione ex post)

Il CA ha delineato le modalità di pagamento dei *bonus* seguendo la *clusterizzazione* del PPR (cfr. paragrafo 4.3):

- PPR “Apicale”:
  - il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite ed il restante 49% pagato *cash*. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2023 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;
  - il 25% del *bonus up front* (04.2023) pagato in contanti, il 25% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito nei 5y successivi.
- “Altro” PPR:
  - il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato *cash*. Tale *pay out* si applica sia alla

---

<sup>18</sup> Si fa riferimento agli impegni assunti su base volontaria e del piano di sostenibilità pluriennale della DNF - Dichiarazione non Finanziaria pubblicata sul sito istituzionale.

componente *up front* sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2023 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;

- il 30% del *bonus up front* (04.2023) pagato in contanti, il 30% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 40% differito nei 4y successivi.

Qualora la componente variabile superi la soglia di rilevanza definita per l'anno (cfr. 5.3) sia per il PPR "Apicale" sia per l'"Altro" PPR:

- il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 55% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 45% pagato *cash*. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2023 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota *up front* che su quelle differite;
- il 20% del *bonus up front* (04.2023) pagato in contanti, il 20% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 60% differito nei 5y successivi.

Per i *bonus* inferiori a Euro 50.000 e a 1/3 della Remunerazione Totale <sup>(19)</sup>, viene applicato un principio di proporzionalità per semplificare i meccanismi di pagamento.

Le singole quote differite saranno soggette a condizioni di *malus* <sup>(20)</sup> e aggiustamento al rischio *ex post*. In particolare le quote differite sono:

- non erogate in caso di:
  - risoluzione rapporto per iniziativa azienda prima del pagamento della rata;
  - dimissioni prima del pagamento della rata (salvo se finalizzate al conseguimento del trattamento di pensione);
  - ricezione di rilievi significativi da parte dell'Autorità di vigilanza, da Organi e/o Funzioni aziendali competenti di contestazione o comunicazione che rilevano lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza;
  - perdita consolidata di Gruppo o RARORAC di Gruppo negativo;
  - CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo inferiore ai minimi regolamentari;

<sup>(19)</sup> Soglia di materialità definita dalla CRDV e confermato dalle Disposizioni Bdl.

<sup>(20)</sup> Per il PPR identificato dalle singole Società del Gruppo per effetto di analisi individuale, il meccanismo di *malus* verrà integrato/allineato con le previsioni regolamentari di settore, qualora prevalenti.

- NFSR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo sotto i limiti di *risk capacity*;
- ridotte al 50% in caso di:
  - UAI di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali),  
o RARORAC di Gruppo inferiori al 50% dell'obiettivo fissato;
  - CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo (fatto salvo operazioni straordinarie e/o variazioni normative).

E' inoltre confermata l'applicazione di meccanismi di *claw back* in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nei 5y successivi all'erogazione del premio la Banca dovesse accettare comportamenti fraudolenti o connotati da colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la stessa, violazioni degli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 TUB, degli obblighi in materia di politiche di remunerazione e del divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.

Nella logica di evitare che la *misconduct* produca incentivi per il Personale e con la finalità di intervenire con tempestività in caso comportamenti contrari alle disposizioni regolamentari e al Codice Interno di Comportamento, CREDEM si è dotata di una procedura di "Compliance Breach di Gruppo".

#### Entità massima del bonus

Per quanto attiene infine il limite massimo annuo di incidenza della retribuzione variabile sul fisso si rimanda al paragrafo 6.2.

## 10 Remunerazione delle FAC 2022

Il perimetro delle FAC 2022 è definito come segue:

- responsabili delle FAC (“**Responsabili FAC**”<sup>(21)</sup>):

  - Capo Servizio AUDIT - Responsabile della Funzione di Revisione Interna;
  - Capo Servizio COMPLY e *Compliance Officer*;
  - Capo Servizio ERISK e *Risk Officer*;
  - Capo Servizio Antiriciclaggio;
  - Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari;

- “Altro” Personale appartenente alle FAC sopra elencate (“**Altro Personale FAC**”).

### 10.1 Politica di Remunerazione 2022

#### 10.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Nel corso della seduta del 20.01.2022 il CA, sentito il parere del CR, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi di SISPRE 2022 per il Personale appartenente alle FAC.

La proposta, coerentemente alle previsioni regolamentari, conferma l'assenza di qualsiasi collegamento dei *bonus* a obiettivi di tipo economico e la verifica di adeguate situazioni di solidità patrimoniale e di liquidità.

Più in dettaglio, le caratteristiche del SISPRE 2022 sono le seguenti:

#### Condizioni di sostenibilità

In una logica di sostenibilità dei risultati e di mantenimento della solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo, il *plafond* si attiva in presenza:

- i. di adeguati livelli di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo e NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo,
- ii. di RARORAC di Gruppo superiore al 50% della soglia definita per l'anno positivo e
- iii. di Utile di Gruppo positivo.

#### Assegnazione premi individuali

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi avviene sulla base della prestazione individuale misurata attraverso la cosiddetta “Scheda KPI”, costruita con un repertorio di indicatori coerente con

---

<sup>21</sup> Ai fini delle Politiche di Remunerazione è inserito nel perimetro delle FAC, oltre a quelle espressamente indicate nell'11° Agg. della Circ. Bdl n. 285/ del 12.12.2013 (Capo Servizio AUDIT, *Compliance Officer*, responsabile Funzione Antiriciclaggio, *Risk Officer*), anche il Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari, altresì qualificato fra i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ai sensi del Regolamento CONSOB in materia di Operazioni con Parti Correlate.

le mansioni svolte, definite nei rispettivi regolamenti di Funzione, senza alcun legame diretto con i risultati dei settori aziendali soggetti al suo controllo.

Entità massima del *bonus*, differimento, quote in azioni, meccanismi di correzione *ex post*

Per quanto attiene al limite massimo annuo di incidenza della componente variabile su quella fissa, la soglia definita è quella normativamente stabilita in 0,33x RAL alla data di assegnazione del *bonus*.

Per quanto riguarda l'erogazione del premio complessivo, anche per i Responsabili FAC sono previsti adeguati meccanismi di differimento e allineamento al rischio *ex post*.

Le modalità di pagamento dei *bonus* e i meccanismi di *malus* e *claw back* sono le stesse già illustrate per l' "Altro" PPR e a quelle si rimanda (cfr. 9.1.1).

Per l'Altro Personale FAC (non appartenente alla categoria del PPR) il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile su quella fissa è definita in 0,40x RAL.

## 11 Remunerazione dei Dipendenti

Per quanto riguarda la restante parte del Personale dipendente - diverso dal PPR e dalle FAC -, si descrivono le modalità di utilizzo degli strumenti tipici della Politica di Remunerazione 2022.

### 11.1 Identificazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito

Le Disposizioni sulla Trasparenza richiedono di integrare le politiche e le prassi di remunerazione degli intermediari con specifico riferimento alla remunerazione del Personale e dei soggetti addetti alla rete di vendita.

Si precisa che a queste categorie trovano applicazione i principi, la *mission* e i valori della Politica di Remunerazione, pertanto la remunerazione è ispirata ai principi di diligenza, trasparenza e correttezza dei rapporti con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela (cfr. 11.2 e 12).

Per dare attuazione alle Disposizioni sulla Trasparenza si riporta una sintesi delle risultanze dell'attività di identificazione dei "soggetti rilevanti" (22) e degli intermediari del credito (23):

	Soggetti Rilevanti*			Riporti Gerarchici**
	Reti Commerciali	Consulenti/Agenti	Mediatori Creditizi	
<b>CREDEM</b>	3.371	526	68	13
<b>BEURO</b>	103	322	-	2
<b>Credemfactor</b>	33	-	44	1
<b>Credemleasing</b>	46	-	51	1
<b>AVVERA</b>	20	683	5	3

\* Soggetti Rilevanti: soggetti che offrono prodotti ai clienti interagendo con quest'ultimi

\*\* Riporti Gerarchici: soggetti a cui i "Rilevanti" rispondono in via gerarchica

### 11.2 Politica di Remunerazione

#### 11.2.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

Nel corso della seduta del 20.01.2022 il CA, sentito il parere del CR, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi di SISPRA per l'"Altro" Personale dipendente CREDEM (diverso dal PPR).

<sup>22</sup> Disposizioni sulla Trasparenza, Sez. XI p.2 *quater*: ""Soggetti Rilevanti", il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo, con quest'ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica"

<sup>23</sup> Disposizioni sulla Trasparenza, Sez. VII, p.2: ""intermediario del credito", l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti".

La proposta di SISPRE 2022 è stata elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione, che persegono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria della Banca.

Le caratteristiche del SISPRE 2022 destinato all'"Altro" Personale dipendente CREDEM si articolano come segue:

- *gate* di accesso;
- obiettivi di *performance* CREDEM e determinazione del *bonus pool*;
- assegnazione premi individuali, modalità di pagamento ed entità massima del *bonus*.

#### Gate di accesso

Per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del SISPRE dell'"Altro" Personale di tutte le Società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo e di NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo).

#### Obiettivi di *performance* e determinazione del *bonus pool*

Superati i *gate* di accesso, gli indicatori proposti per misurare la *performance* coprono sia gli ambiti di redditività e rischio/rendimento, sia gli ambiti di crescita del *total business* (raccolta e impieghi), così come definiti in sede di *budget* ed approvati dal CA.

In particolare gli indicatori di cd. "allineamento al rischio" assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale l'accesso al SISPRE.

Verificata l'apertura dei *gate*, il SISPRE e conseguentemente l'accesso al relativo *bonus pool*, si attivano al raggiungimento di una soglia minima di un "Superindice" composto da:

- UAI CREDEM (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali) e
- RARORAC CREDEM, indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF.

La dimensione del *bonus pool* è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo "Superindice" e del raggiungimento degli obiettivi di crescita in termini di *total business*.

Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del *bonus pool* e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il *bonus pool* stesso in caso di mancato raggiungimento dei *target* (fino all'azzeramento).

Per il Personale delle altre Società, superati i medesimi *gate* di accesso di Gruppo indicati per CREDEM, gli obiettivi sono legati alla redditività e al rischio e sono specifici della Società medesima (con un fattore correttivo collegato all'andamento di Gruppo).

Assegnazione premi individuali, modalità di pagamento, entità massima del bonus e meccanismi di correzione ex post

La coerenza tra le strategie aziendali e gli obiettivi individuali è realizzata con un sistema di KPI, attraverso il quale i *target* complessivi vengono distribuiti “a cascata” su tutta la struttura organizzativa centrale e di rete fino a livello di singolo Dipendente.

Oltre ad obiettivi legati ai risultati di *business*, coerentemente alle mansioni svolte, sono contemplati obiettivi qualitativi di efficienza, presidio dei rischi (in particolare di prudente gestione del rischio per il Personale dell'Area Crediti), correttezza nello svolgimento dei processi aziendali, corretta e trasparente gestione della relazione con la clientela quali “*customer satisfaction*”, reclami ecc. (in particolare per il Personale addetto all'area dei reclami).

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi avviene dunque sulla base del risultato finale della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced score card* tradotti nelle cd. “Schede KPI”, tenuto conto della complessità del ruolo ricoperto, del *curriculum* personale e dell'andamento storico della *performance*.

Per i soli ruoli commerciali, a fianco del *bonus* erogato con le modalità sopra descritte, anche per il 2022 è affiancato un meccanismo individuale di incentivazione di tipo MBO - *Management By Objective*, collegato alla capacità di attrarre nuovi clienti effettivi e masse (raccolta e impieghi), coerente al modello di servizio applicato dalle diverse figure di rete, tenuto conto della redditività del punto vendita. Gli obiettivi sui quali è determinato il premio non sono mai riferiti a singoli prodotti bancari o d'investimento, ma solo a macro aggregati, assicurando un contesto favorevole ad una relazione esclusivamente improntata al miglior interesse del cliente. L'effettiva assegnazione del premio avviene al termine dell'anno di riferimento, solo dopo aver verificato che non si siano manifestate anomalie nei processi operativi e nelle relazioni con la clientela che, quando significative, portano all'esclusione dal premio.

In ogni caso l'erogazione della componente variabile al singolo può avvenire esclusivamente in costanza di rapporto, in assenza di contestazioni, sanzioni disciplinari o rilievi ispettivi connessi con

la violazione degli obblighi di buona fede e correttezza dei comportamenti (assenza di “*Compliance Breach*”).

Il premio è pagato in unica soluzione ad aprile, fatta eccezione per i *Private Banker*, l'erogazione ai quali è soggetta per il 40% a differimento di 2y se il premio supera la soglia di materialità deliberata *ad hoc* per la categoria.

Per quanto attiene al limite massimo annuo di incidenza delle componenti variabili sul fisso (*bonus* e altre forme di incentivazione eventuali), la soglia è fissata in 1x RAL per i Dirigenti e per l’“Altro” Personale e a 2x RAL per alcuni *cluster* di popolazione aziendale (cfr. 6.2): coordinatori delle Reti *Private* e di CF, Persone inquadrate nell’Area *Private Banking* Gruppo e Persone inquadrate nella “filiera” *Wealth Management* (gestori e funzioni commerciali). I limiti sono validi sia per i Dipendenti CREDEM sia per quelli delle altre Società del Gruppo.

Si applica altresì il meccanismo di *claw back*.

## 12 Remunerazione Collaboratori

Il Gruppo CREDEM si avvale di collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato. Tra questi assumono particolare rilievo i CF e gli AF/Agenzie in Attività Finanziaria abilitati all'offerta fuori sede. Il Gruppo si avvale anche della collaborazione di mediatori creditizi, ossia soggetti che mettono in relazione, anche attraverso attività di consulenza, banche o intermediari finanziari con la potenziale clientela per la concessione di finanziamenti sotto qualsiasi forma.

Per quanto riguarda i CF, il reclutamento di questi soggetti avviene in CREDEM e in BEURO; per gli AF anche specializzati in finanziamenti mediante cessione del quinto dello stipendio/pensione, delegazione di pagamento e prestiti personali il reclutamento avviene in AVVERA<sup>(24)</sup>. Tale reclutamento è finalizzato a favorire lo sviluppo dell'attività e del *business* in modo integrato con le altre reti del Gruppo.

Accordi con mediatori creditizi sono presenti in CREDEM, AVVERA, Credemleasing e Credemfactor.

### 12.1 Remunerazione CF, AF e Collaboratori

Quanto all'articolazione della remunerazione, coerentemente alle Disposizioni, si distingue tra una componente "ricorrente" (fissa) e una componente "non ricorrente" (variabile). La prima, cioè la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, è riferita all'operatività tipica del CF/AF. Essa si fonda sugli elementi caratteristici del contratto di agenzia, dove si prevede una remunerazione basata su provvigioni che rappresentano il corrispettivo naturale dell'attività consulenziale (cd. "compensi tabellari", cioè provvigioni legate alla conclusione dell'affare per effetto dell'intervento del CF/AF). La seconda ha invece una valenza incentivante, poiché condizionata ad esempio al raggiungimento di specifici risultati quali l'incremento dei volumi di raccolta netta.

Si precisa che i mediatori creditizi percepiscono invece un importo per ogni segnalazione di operazione, compenso configurabile come "ricorrente". I rapporti sono regolati da contratti che definiscono l'entità del compenso che i mediatori percepiscono e non sono previsti obiettivi quantitativi tali da prevedere incentivazioni *ad hoc*.

Le diverse forme di compenso previste sono state oggetto di esame da parte delle Funzioni aziendali competenti per una corretta qualificazione tra "ricorrente" e "non ricorrente".

Per quanto riguarda la componente "non ricorrente" si citano a titolo di esempio alcuni meccanismi incentivanti adottati nel Gruppo a favore delle reti in discussione:

- sistemi di incentivo a breve termine che premiano lo sviluppo degli affari (*bonus*);

---

<sup>24</sup> AVVERA origina dalla trasformazione di Creacasa (già Controllata CREDEM) a seguito dell'ottenimento delle autorizzazioni di Bdl per l'iscrizione all'Albo ex art. 106 TUB per l'esercizio dell'attività di concessione di finanziamenti nei confronti del pubblico. AVVERA ha acquisito la rete degli agenti specializzati nella cessione del quinto dello stipendio, prima incardinata in CREDEM.

- sistemi incentivanti a medio termine che hanno lo scopo di fidelizzare e consolidare nel tempo il rapporto con i CF.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di Legge e regolamentari applicabili. La costruzione di sistemi di natura incentivante rientra nell'ambito del più ampio processo di pianificazione e *budgeting* del Gruppo e delle Reti in particolare, assicurando solidità e coerenza nell'individuazione degli obiettivi assegnati. Gli stessi obiettivi sono elaborati in maniera da evitare situazioni confliggenti con il perseguitamento del miglior interesse, della tutela e della fidelizzazione della clientela. Inoltre devono prevedere il contenimento dei rischi legali e reputazionali ed il rispetto delle disposizioni di autodisciplina eventualmente applicabili. Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, sono previsti una serie di vincoli di accesso ai SISPE (condizioni *ex ante*) e *claw back* (condizioni *ex post*) per assicurare la sostenibilità dei risultati e una condotta sempre orientata alla correttezza della relazione, mitigando nel contempo il rischio legale e reputazionale (salvaguardando, di conseguenza, la stabilità del Gruppo). I meccanismi utilizzati nell'ambito delle diverse tipologie di SISPE e applicati secondo un principio di proporzionalità, sono:

- le condizioni di accesso legate alla redditività del canale, dell'intermediario o del Gruppo e/o al livello di redditività *risk adjusted*, patrimonializzazione e liquidità del Gruppo stesso;
- la previsione di indicatori qualitativi nell'ambito degli obiettivi che consentono l'accesso ai SISPE (quali ad esempio "arretrato ordini" e assenza o numero reclami);
- l'esclusione dall'erogazione dei premi nel caso di cessazione del rapporto di agenzia;
- l'esclusione dall'erogazione dei premi nei casi di provvedimenti cautelativi e sanzionatori da parte di Autorità di vigilanza e/o gravi rilievi ispettivi;
- esclusione o eventuale restituzione del premio (*claw back*) qualora siano accertati, anche in via giudiziale, comportamenti fraudolenti e improntati alla malafede da parte del CF/AF nell'ambito dello svolgimento degli incarichi conferiti.

Anche la remunerazione dei CF/AF è soggetta alla regola dell'adeguato bilanciamento tra la componente variabile (non ricorrente) e la componente fissa (ricorrente) che è fissato *ex ante* nel rapporto di 1:1 anche qualora il CF/AF appartenga alla categoria del PPR (cfr. 6.2). Inoltre al PPR si applicano tutte le regole previste per la remunerazione variabile dell'"Altro" PPR, con specifico riferimento alle modalità di pagamento e applicazione di correttivi *ex post* (cfr. 9.1.1).

## **13 Criteri per la determinazione dei compensi da accordare in caso di fine rapporto**

In linea generale non sono previsti compensi aggiuntivi né benefici pensionistici discrezionali individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Rientrano nell'ambito delle previsioni sugli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica e sono considerati compensi aggiuntivi (*"golden parachute"*), i seguenti componenti:

- i PNC stipulati all'atto della cessazione della carica o del rapporto;
- gli importi frutto di accordi tra Banca e Personale per la composizione di controversie attuali o potenziali (i.e. conciliazione) e
- le indennità di mancato preavviso per la parte eccedente quanto stabilito dal CCNL.

Sono invece esclusi:

- gli importi definiti da un terzo (giudice o arbitro);
- il TFR - Trattamento di Fine Rapporto e
- le indennità di mancato preavviso qualora contenute nei limiti previsti dal CCNL.

L'importo dei compensi aggiuntivi viene definito nella misura massima di 29 mensilità di retribuzione globale di fatto, con un limite di Euro 2.280.000.

I *"golden parachute"* sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- i. in base a un PNC, fino al limite di un'annualità di remunerazione fissa per ogni anno di valenza del patto;
- ii. nell'ambito di un accordo tra la Banca e il Personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, in qualunque sede venga raggiunto, se calcolati sulla base della seguente formula:

$$\boxed{[1 \text{ annualità di Retribuzione Globale di Fatto}] \times [\text{Fattore Correttivo}]}$$

Il *"Fattore Correttivo"* può variare da *"0"* a *"2,5"*, in funzione di dati storici e/o fatti oggettivi misurati attraverso l'impatto dei seguenti criteri:

<i>performance</i> individuali
--------------------------------

anzianità aziendale
rischi;
comportamenti
impatti sociali (carichi familiari ed età)
possesso requisiti pensionistici
assunzione di impegni non <i>standard</i> /aggiuntivi (ad es. riservatezza, non concorrenza)
interesse aziendale

I criteri per la definizione di tali compensi sono fondati sul principio della loro correlazione alla *performance* realizzata nel tempo e ai rischi assunti dalla Persona e dalla Banca.

Eventuali compensi aggiuntivi dovranno pertanto essere in linea con le strategie aziendali in un'ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio, di solidità patrimoniale e liquidità della Banca nonché tenere conto dei comportamenti individuali; essi saranno corrisposti nelle forme tecniche e con le qualificazioni giuridiche che consentano l'ottimizzazione dei costi ed il perseguimento degli obiettivi aziendali.

Essi sono soggetti alle regole di *claw back* definite nella Politica di Remunerazione per l'anno di riferimento.

In caso siano definiti relativamente al PPR, i compensi aggiuntivi sono soggetti ai meccanismi di pagamento differito e al *mix* contanti e azioni con gli stessi schemi previsti per la corresponsione della retribuzione variabile al PPR deliberati per l'anno di riferimento e per la categoria di appartenenza e alle correlate clausole di *malus*.

Coerentemente con il quadro regolamentare, le suddette regole non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del PPR sia dell'"Altro" Personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- i. rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del Personale;
- ii. sono di ammontare non superiore a Euro 100.000;
- iii. prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Parimenti, derogano alle suddette previsioni gli importi erogati a titolo di incentivo all'esodo che:

- rispondono a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del Personale;

- sono finalizzati al conseguimento del diritto al trattamento pensionistico previsto dalla normativa tempo per tempo vigente con particolare riferimento al versamento dei contributi ed alle eventuali misure di sostegno al reddito;
- non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del Personale.

## 14 **Benefit**

Il Gruppo offre oltre a quanto previsto dalla Legge e dai Contratti Collettivi Nazionali e Aziendali di Lavoro, i seguenti benefici addizionali:

- prestiti e mutui a tassi agevolati per tutti i Dipendenti;
- autovettura aziendale ad uso promiscuo per determinate figure *manageriali*;
- specifica forma di assistenza sanitaria per i membri della DC CREDEM, i Capi Servizio e i responsabili di *Business Unit*.

Non esiste alcuna forma pensionistica e previdenziale discrezionale.

## 15 Conclusioni

La Politica di Remunerazione di Gruppo è allineata agli obiettivi e ai valori aziendali, alle strategie di lungo periodo ed alle politiche di prudente gestione del rischio.

Le scelte effettuate in merito alla politica di incentivazione per il 2022 sono in linea con i contenuti delle Disposizioni.

Ciascuno degli elementi della Politica di Remunerazione destinato alle diverse fasce di popolazione (PPR, FAC e “Altro” Personale) ha una precisa finalità e riconosce specifiche aree di risultato:

- retribuzione fissa: responsabilità, importanza del ruolo, competenza e fidelizzazione;
- retribuzione variabile: obiettivi di lungo periodo, sostenibili in termini di adeguatezza patrimoniale e livello di rischio e coerenti con una strategia di creazione di valore nel lungo periodo. In sintesi si ritiene che la remunerazione variabile:
  - sia opportunamente parametrata ad indicatori di *performance*, tenuto conto dei rischi, del capitale e della liquidità atti a fronteggiarli e dei relativi costi;
  - sia simmetrica ai risultati effettivamente conseguiti, fino ad azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni;
  - presenti un corretto bilanciamento rispetto alla componente fissa, con una maggiore incidenza per il PPR in relazione all'importanza del ruolo e della criticità aziendale dei soggetti in parola;
  - sia differita per una congrua parte con riferimento al PPR.

## Sezione II: Relazione sulla Remunerazione di Gruppo 2021

## 16 Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2021

Le Politiche di Remunerazione di Gruppo 2021 definite dal CA e approvate dall'Assemblea degli Azionisti del 29.04.2021 sono pubblicate sul sito web CREDEM, cui si rimanda.

Le Società Controllate del Gruppo hanno recepito le Politiche, fermi gli opportuni adeguamenti alle eventuali disposizioni di settore (Regolamento Banca d'Italia, IVASS), sottponendole ai rispettivi competenti Organi Sociali.

Il 2021 è da considerarsi un altro anno di natura straordinaria, condizionato dell'evento pandemico COVID-19 che ha avuto impatti nello scenario economico/finanziario e sociale.

Sono proseguiti e si sono sviluppate a livello di Gruppo le attività di *Welfare* non solo attraverso lo *smart working* ma anche con azioni dedicate volte a supportare le Persone nell'affrontare gli effetti della pandemia.

Tutto il Gruppo ha conseguito significativi risultati grazie all'impegno eccezionale profuso da tutte le sue Persone ed alla forte flessibilità e reattività alle esigenze, fattori che hanno consentito di attivare sin da subito tutti gli strumenti indicati dalle iniziative governative, in termini di operatività e di sicurezza.

La tutela delle Persone e la vicinanza ai clienti continuano ad essere elementi fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi anche per il 2021.

Nella presente Sezione si riporta l'attuazione delle Politiche 2021 anche attraverso la *disclosure* richiesta dall'art. 450 CRR<sup>(25)</sup> e gli schemi quantitativi previsti dal Regolamento Emittenti – All.3.

---

<sup>(25)</sup> Tabelle quali-quantitativi indicati nell'art 17 Informativa sulla politica di remunerazione del Regolamento Delegato EU 637/2021, (allegato XXXIII: tabelle EU REMA, EU REM1, EU REM2, EU REM3, EU REM4 ed EU REM5).

## 17 Risultati Gruppo 2021

Il Gruppo ha raggiunto importanti risultati nonostante un contesto economico finanziario ancora complesso per il perdurare degli effetti della pandemia COVID-19.

A 07.2022 è stata perfezionata l'acquisizione di Cassa di Risparmio di Cento (“**CARICENTO**”).

I risultati 2021 hanno confermato la solidità patrimoniale, qualità dell'attivo e ottimi risultati raggiunti:

- CET1 *ratio* calcolato su Credemholding (perimetro di vigilanza) 13,7% rispetto a 7,56% assegnato da BCE (SREP) <sup>(26)</sup>;
- *Tier 1 capital ratio* 14,03% (requisito vigilanza 9,25%);
- *Total capital ratio* 15,83% (requisito vigilanza 11,5%).

Bassa l'incidenza dei crediti problematici *Gross NPL Ratio*<sup>(27)</sup> a 2,43% rispetto al 3,59% medio delle banche italiane <sup>(28)</sup>.

L'Utile Ante Imposte Consolidato Emln. 466,2, in incremento dell'84,6% rispetto al 2020 e Utile Netto Consolidato Emln. 352,4, in crescita del 74,8% rispetto al 2020 ed influenzato positivamente dalla contabilizzazione degli effetti della fusione per incorporazione di CAella Cassa di Risparmio di Cento (*badwill*).

In crescita gli impieghi i prestiti (+13,2% rispetto al 2020), i mutui casa alle famiglie (+1,2% rispetto al 2020).

Raccolta complessiva da clientela in progresso del 14,3% yoy in particolare, la raccolta gestita +18% yoy e la raccolta assicurativa +11% yoy.

I nuovi clienti acquisiti nel 2021 sono stati oltre 140.000, anche per l'acquisizione di CARICENTO raggiungendo un totale di circa 1,3 milioni.

Inoltre in tema di sostenibilità è stato creato un Comitato di Sostenibilità dell'Area *Wealth Management* (cui partecipano le Società del Gruppo attive nell'ambito del risparmio gestito) che, in coordinamento con il Comitato Sostenibilità di Gruppo, ha l'obiettivo di stimolare investimenti in ambito ambientale e sociale.

Sottoscritti i principi per gli investimenti responsabili delle Nazioni Unite (*Principle for Responsible Investments* <sup>(29)</sup>); sostituite oltre 370.000 carte di pagamento con carte in plastica riciclata stampate

<sup>26</sup> Nell'ambito dell'annuale esercizio SREP, BCE ha mantenuto anche per il 2022 il requisito *Pillar 2* (P2R) all'1% confermando il CET1 *Ratio* di Vigilanza al 7,56% (tra i più bassi tra le banche Italiane vigilate BCE).

<sup>27</sup> Calcolato come rapporto tra totale impieghi problematici e crediti lordi alla clientela.

<sup>28</sup> Fonte: *Supervisory Banking Statistics - Third Quarter 2021*

<sup>29</sup> *Principles for Responsible Investment* (PRI) sono stati lanciati dalle UN nel 2006 con l'intento di favorire la diffusione dell'investimento sostenibile e responsabile tra gli investitori istituzionali; l'adesione ai PRI comporta il rispetto e l'applicazione dei seguenti principi:

- incorporare parametri ambientali, sociali e di *governance* (ESG) nell'analisi finanziaria e nei processi di decisione riguardanti gli investimenti;
- essere azionisti attivi e incorporare parametri ESG nelle politiche e pratiche di azionariato;
- esigere la rendicontazione su parametri ESG da parte delle aziende oggetto di investimento;

con inchiostro ecologico; in corso il progetto per l'azzeramento delle emissioni di anidride carbonica (*carbon neutrality*) entro il 2025.

## 18 Comitato Remunerazioni

La pandemia COVID-19 e le conseguenti disposizioni nazionali per la sicurezza delle Persone hanno imposto di continuare a mantenere le modalità di svolgimento delle riunioni *online*, attraverso l'utilizzo di una piattaforma informatica dedicata.

Questo ha consentito il regolare svolgimento delle attività programmate e la partecipazione dei membri del CR e degli invitati nelle sedi di elezione di ciascuno, in assoluta sicurezza.

Nel corso del 2021, il CR si è riunito n. 8 volte. Tutti i partecipanti sono stati opportunamente riconosciuti e accreditati dal Presidente, come fedelmente riportato nelle verbalizzazioni dei lavori.

Nessun assente alle riunioni, alle quali ha sempre presenziato il Presidente del CS.

Il CR ha discusso le seguenti tematiche:

- attestazione dei risultati per l'attivazione dei SISPRES 2020 CREDEM e delle Società "Rilevanti" del Gruppo ed esame delle proposte di premi per il PPR ed i Responsabili FAC;
- esame della Relazione sulla Politica di Remunerazione di Gruppo 2021 da sottoporre al CA ed alla successiva Assemblea degli Azionisti e definizione delle modalità di pagamento del *bonus* del PPR;
- esame del Documento Informativo relativo ai piani di compensi basati su strumenti finanziari (ai sensi del TUF e del Regolamento Emittenti);
- esame della proposta di innalzamento del rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa per alcune categorie di Personale appartenente alla Società del Gruppo CPE – *Credem Private Equity (Area Wealth Management)*;
- *benchmarking* retributivo relativo al PPR;
- provvedimenti a favore del PPR di Gruppo;
- valutazione dei SISPRES 2021 destinati alle reti di CF e AF;
- verifica del processo di identificazione del Perimetro PPR del Gruppo nel continuo, con aggiornamenti in funzione del *turn over* del Personale e delle variazioni organizzative;
- a seguito del rinnovo del CA si è pronunciato in merito ai compensi da corrispondere ai componenti del CA e del CE, tenendo conto di quanto deliberato dall'Assemblea degli Azionisti del 29.04.2021.

---

- promuovere l'accettazione e implementazione dei Principi nell'industria finanziaria;  
- collaborare per migliorare l'applicazione dei Principi;  
- rendicontare periodicamente sulle attività e progressi compiuti nell'applicazione dei Principi.

## 19 Identificazione del PPR 2021

In coerenza ed applicazione della metodologia che istruisce il processo di identificazione del PPR (cfr. 4.1), nel corso del 2021 sono stati eseguiti aggiornamenti del Perimetro PPR 2021 successivamente all'Assemblea del 29.04.2021.

Con riferimento ai “Criteri Quantitativi” RTS EBA si è proceduto all’inoltro della richiesta di preventiva autorizzazione all’esclusione dal Perimetro PPR per n. 16 nominativi.

Accolta da BCE.

Il Perimetro è stato costantemente oggetto di *monitoraggio* nel corso dell’esercizio, per valutare gli impatti delle variazioni organizzative e del *turn over* di Personale.

Il Perimetro PPR di Gruppo a 12.2021 si compone di n. 50 Persone, di cui n. 1 identificato per i “Criteri Quantitativi” RTS EBA.

A queste occorre aggiungere i membri dei CA delle Società “Rilevanti” del Gruppo.

## 20 Remunerazione degli Amministratori

### 20.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2021

Nell'esercizio 2021 la Politica di Remunerazione degli Amministratori, approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29.04.2021, si è articolata sui seguenti elementi:

- compensi stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti per l'incarico di Amministratore e per la partecipazione alle riunioni collegiali del CA e del CE (art. 2364, c.1, n. 3 e art. 2389, c.1, c.c.);
- gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati (art. 2389, c.1, c.c.);
- compensi stabiliti dal CA, su proposta del CR, per particolari cariche conferite agli Amministratori (art. 2389, c.3, c.c.);
- compensi variabili stabiliti dal CA, su proposta del CR, destinati agli Amministratori esecutivi.

Per quanto riguarda CREDEM, il compenso corrisposto agli Amministratori di cui ai primi 2 punti è costituito da un importo fisso e da un gettone per la presenza alle singole riunioni del relativo Organo collegiale, determinato, conformemente alle previsioni di Legge, dall'Assemblea degli Azionisti.

Il compenso corrisposto agli Amministratori investiti di particolari cariche è stato stabilito dal CA, anche sulla base di quanto contemplato dalla normativa, con il parere del CS, tenendo conto dell'impegno concretamente richiesto a ciascuno di essi in relazione al ruolo svolto nell'ambito delle strutture di *governance* (es. incarico di Presidente o membro di Comitati Endoconsiliari).

Oltre agli Amministratori partecipanti al CE, rivestono particolari cariche nell'ambito del CA: i) il Presidente del CA stesso, che in ogni caso non esercita mai funzioni esecutive; ii) i Vice Presidenti del CA; iii) gli Amministratori partecipanti ai Comitati Endoconsiliari (Comitato Nomine di Gruppo, CR, CCRSG e Comitato Amministratori Indipendenti).

A favore del Presidente e dei Vice Presidenti del CA è stata inoltre stipulata una polizza di assicurazione contro gli infortuni e in generale una copertura assicurativa "D&O" per i membri CA e CS.

Per gli Amministratori esecutivi la componente variabile relativa al 2021 si è attivata, essendo stati superati i) i *gate* di accesso (CET1 - *Common Equity Tier1* e NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo) e ii) gli obiettivi di reddito e rischio/rendimento definiti (UAI Consolidato Rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario e RARORAC di Gruppo).

Sulla base del risultato raggiunto è stato assegnato un premio individuale pari al 60% del compenso annuo previsto per la carica di Amministratore CREDEM.

Le modalità di pagamento dei premi individuali assegnati agli Amministratori esecutivi sono così articolate:

- il *pay out* (<sup>30</sup>) prevede la corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 49% pagato in contanti. Tale *pay out* si applica sia alla componente *up front*, sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute è determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2022 che ha accordato il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sulla quota *up front* e sulle differite;
- il 25% del *bonus up front* (12.2022) pagato in contanti, il 25% corrisposto in azioni gratuite con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito nei 5y successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni);
- le quote differite (contanti e azioni) sono soggette a condizioni di aggiustamento al rischio *ex post*, riferite agli obiettivi dell'anno precedente al pagamento della rata e a meccanismi di *malus* e *claw back*.

I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del CA per l'anno 2021 sono riportati nella Tabella 1 “Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al DG, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica e all’Altro’ PPR”, fornita in allegato.

Per quanto riguarda le Società del Gruppo, i compensi degli Amministratori per l'incarico (art. 2364, c.1, n. 3 c.c.) sono stati determinati dall'Assemblea degli Azionisti in un importo fisso annuo.

I CA delle singole Società del Gruppo (<sup>31</sup>) hanno stabilito la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (art. 2389, c.3 c.c.), sentito il parere del CS.

Non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di OPA - Offerta Pubblica di Acquisto, né esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico. Non sono stati stipulati con gli Amministratori contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Non esistono accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

---

<sup>30</sup> *Pay out*: rapporto tra quota corrisposta in strumenti finanziari e quota in contanti.

<sup>31</sup> CREDEM si esprime sulla composizione dei CA delle Società del Gruppo e sull'entità dei compensi da corrispondere ai relativi membri.

## **21 Remunerazione Collegio Sindacale**

I compensi singolarmente percepiti da ciascun componente del CS per l'anno 2021 sono riportati nella Tabella 1 “Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al DG, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica e all’Altro’ PPR”, fornita in allegato e in coerenza con la delibera dell’Assemblea degli Azionisti del 30.04.2019.

I membri del CS percepiscono solo compensi fissi, intendendosi per tali anche quelli derivanti dai gettoni di presenza riconosciuti a fronte della partecipazione alle riunioni di CS, CA, CE e degli altri Comitati costituiti in seno alla Banca (cfr. 8.1).

## 22 Remunerazione del PPR Dipendente del Gruppo

### 22.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2021

#### 22.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE 2021

##### Obiettivi di performance di Gruppo e determinazione del *plafond*

Il SISPRE 2021 per il PPR CREDEM, coerentemente alle deliberazioni dell'Assemblea degli Azionisti, era subordinato al raggiungimento di obiettivi di:

- solidità patrimoniale riferita ai rischi assunti;
- liquidità;
- redditività;
- rapporto rischio/rendimento.

Più precisamente l'accesso al *bonus pool* si è attivato essendo stati raggiunti gli obiettivi definiti in sede di *budget* ed approvati dal CA in termini di:

- CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo;
- NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo;
- UAI Consolidato (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);
- RARORAC di Gruppo.

Per il PPR delle Società del Gruppo gli obiettivi reddituali e di rischio erano specifici della Società, con un fattore correttivo collegato all'andamento di Gruppo.

Tali regole, in linea con quanto definito dalle Disposizioni, hanno garantito una simmetria del *bonus pool* con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo al raggiungimento di requisiti patrimoniali e finanziari e di adeguate *performance* "rischio-rendimento".

##### Assegnazione Premi Individuali

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi è avvenuta sulla base della prestazione individuale, misurata secondo principi di *balanced scorecard* tradotti nelle cd. "Schede KPI" la cui struttura contemplava, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio *ex ante* coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo. L'entità del premio è stata determinata considerando anche la complessità del ruolo ricoperto, il *curriculum* personale e l'andamento storico della *performance*.

Il DG ha superato gli obiettivi definiti nella sua Scheda KPI 2021:

area KPI	KPI	peso %	Raggiungimento obiettivi pesati
<b>Redditività</b>	UAI Rettificato di Gruppo	30%	45%
	Produzione <i>Total Business</i> (Gruppo)	20%	56,8%
<b>Rischi e Processi</b>	<i>Total Capital ratio</i>	10%	10,56%
	<i>Common Equity Tier1 (ratio %)</i>	15%	16%
	Presidio Modello Organizzativo e di Governance Credembanca e Società del Gruppo	15%	19,5%
<b>Squadra</b>	<i>Customer Satisfaction</i>	10%	11,0%

Totale Scheda

158,86%

Mancato Raggiungimento Obiettivi	Obiettivi Parzialmente Raggiunti	Sostanziale/Pieno Raggiungimento Obiettivi	Risultato al di sopra Obiettivi
< 70%	≥ 70% e < 85%	≥ 85% e < 105%	≥ 105%

Il *bonus* è stato definito dal CA, previo parere del CR, in Euro 600.000 che verrà corrisposto secondo le modalità di pagamento differito previste per il PPR Apicale e definite dal CA del 21.01.2021:

Schema Assegnazione						
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Cash (45%)</b>	120.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	-	60.000 €
<b>Azioni* (55%)</b>	120.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	30.000 €	-

\* Le azioni sono soggette a 1y di *retention*

Il n. di azioni è calcolato sulla base della quotazione media del titolo CREDEM del mese precedente il CA che delibera il *bonus*

Modalità di pagamento dei premi individuali (clausole di *malus*, differimenti e aggiustamento *ex post*, quote in azioni e *claw back*)

L'entità del *bonus* individuale del PPR è stata determinata nel rispetto dei limiti massimi definiti dalle Disposizioni e coerentemente alle deliberazioni assembleari (cfr. 5.2).

Si illustrano di seguito le modalità di pagamento per i *bonus* superiori alla soglia di materialità “> Ek 50 e > 1/3 della remunerazione totale” ma sotto la soglia di *bonus* di importo rilevante (<sup>32</sup>):

- il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 49% pagato *cash*. Tale *pay out* si applica sia alla componente *up front* sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute viene determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2022 che accorda il premio). Le azioni

<sup>32</sup> Per il 2021 l'importo di *bonus* di importo rilevante è stato Ek 433.

sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*), realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sulla quota *up front* e su quelle differite;

- il 25% del *bonus up front* (04.2022) pagato in contanti, il 25% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito nei 5y successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni).

Per il PPR il cui *bonus* supera la soglia definita “rilevante” sono applicate le seguenti modalità di pagamento:

- il *pay out* prescelto prevede la corresponsione del 55% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 45% pagato *cash*. Tale *pay out* si applica sia alla componente *up front* sia alla componente differita. Il numero di azioni riconosciute viene determinato nel momento in cui il premio è accordato (media mese precedente al CA 2022 che accorda il premio). Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (*retention*), realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sulla quota *up front* e su quelle differite;
- il 20% del *bonus up front* (04.2022) pagato in contanti, il 20% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 60% differito nei 5y successivi (considerando anche i periodi di consegna dilazionata applicati alle quote in azioni).

Le singole quote differite assegnate saranno soggette a specifiche condizioni di aggiustamento al rischio *ex post*, riferite agli obiettivi dell'anno precedente il pagamento della rata e a meccanismi di *malus* e *claw back*, così come deliberati dalla precedente Assemblea.

Sono state verificate le condizioni oggettive e soggettive per il pagamento delle quote SISPRE degli anni precedenti.

In particolare si è accertata l'assenza di condizioni di *malus* e *claw back* in relazione a ciascuna Persona appartenente al Perimetro PPR.

I PPR che hanno avuto un *bonus* sotto la soglia di materialità <sup>(33)</sup> sono 3 (2 appartenenti alle FAC).

Per i dati quantitativi si rimanda alle allegate: Tabelle REM per la *disclosure ex art. 450 CRR* e alla Tabella 2 “Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore

<sup>33</sup> Disclosure ex art. 450 CRR “Informativa sulla politica di remunerazione”: “1. Gli enti pubblicano le seguenti informazioni in merito alla loro politica e alle loro pratiche di remunerazione per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli enti: k) informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE.

Ai fini della lettera k) del primo comma del presente paragrafo, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se la deroga si applica in base all'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) o lettera b), della direttiva 2013/36/UE. Essi indicano inoltre a quale dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che ne beneficiano e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e variabile”.

dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del DG, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dell'"Altro' PPR" e alla Tabella 3 "Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del DG, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dell'"Altro' PPR" redatte ai sensi del Regolamento Emittenti CONSOB.

#### 22.1.2 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso del 2021 è stato sottoscritto un accordo per la cessazione anticipata del rapporto con una Persona in Perimetro PPR.

L'importo è stato definito nel rispetto dei limiti e delle regole deliberate dall'Assemblea degli Azionisti del 29.04.2021 ed è stato sottoposto e deliberato dal CA previo parere del CR.

L'accordo economico prevede la sottoscrizione di un PNC (pari a 1x RAL) e un ulteriore importo a titolo di cessazione rapporto corrisposto con modalità differite in *cash* e azioni, come da schema previsto per il PPR "Apicale" per importo < Ek 433.

I dati quantitativi sono riportati i) nella "Tabella 1: "Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al DG, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica e 'Altro' PPR", redatta ai sensi del Regolamento Emittenti CONSOB e ii) nello schema REM2 relativo alla *disclosure ex art 450 CRR*.

## 23 Remunerazione delle FAC

Il perimetro delle FAC 2021 era definito come segue:

- Responsabili FAC<sup>(34)</sup>:
  - Capo Servizio AUDIT - Responsabile della Funzione di Revisione Interna;
  - Capo Servizio ERISK e *Risk Officer*;
  - Capo Servizio COMPLY e *Compliance Officer*;
  - Capo Servizio Antiriciclaggio e
  - Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari;
- Altro Personale FAC.

### 23.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2021

#### 23.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE 2021

Nel corso della seduta del 21.01.2021 il CA, sentito il parere del CR, ha esaminato e valutato favorevolmente i meccanismi di SISPRE 2021 per il Personale appartenente alle FAC.

La proposta, coerentemente alle previsioni regolamentari, conferma l'assenza di qualsiasi collegamento dei *bonus* a obiettivi di tipo economico e la verifica di adeguate situazioni di solidità patrimoniale e di liquidità.

Il SISPRE 2021 per le FAC si è attivato.

#### Condizioni di sostenibilità

In una logica di sostenibilità dei risultati e di mantenimento della solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo, il *plafond* si è attivato al verificarsi di:

- i. adeguati livelli di CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo e NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo,
- ii. RARORAC di Gruppo superiore al 50% della soglia definita per l'anno di Gruppo positivo e
- iii. Utile di Gruppo positivo.

#### Assegnazione premi individuali

---

<sup>34</sup> Ai fini delle Politiche di Remunerazione è inserito nel perimetro FAC, oltre a quelle espressamente indicate nell'11° Agg. della Circ. Bdl n. 285 del 12.12.2013 (Capo Servizio AUDIT, *Compliance Officer*, responsabile Funzione Antiriciclaggio, *Risk Officer*), anche il Dirigente Preposto alla verifica dei dati contabili e finanziari, altresì qualificato Dirigente con Responsabilità Strategiche ai sensi del Regolamento CONSOB in materia di Operazioni con Parti Correlate. Il 37°Agg. della Circ. Bdl 285/2013 non indica più la Funzione Risorse Umane tra le FAC ai fini delle Politiche di Remunerazione.

L'effettiva partecipazione del singolo ai premi avviene sulla base della prestazione individuale misurata attraverso la cosiddetta "Scheda KPI", costruita con un repertorio di indicatori coerente con le mansioni svolte, definite nei rispettivi regolamenti di Funzione, senza alcun legame diretto con i risultati dei settori aziendali soggetti al loro controllo.

Entità massima del *bonus*, differimento, quote in azioni, meccanismi di correzione *ex post*

Per quanto attiene il limite massimo annuo di incidenza della componente variabile sul fisso, per i Responsabili FAC la soglia definita è quella normativamente prevista, pari a 0,33x RAL (alla data di assegnazione del *bonus*).

Per quanto riguarda l'erogazione del premio complessivo, anche per i Responsabili FAC sono previsti adeguati meccanismi di differimento e allineamento al rischio *ex post*.

Le modalità di pagamento dei *bonus* e i meccanismi di *malus* e *claw back* sono gli stessi già illustrati per il PPR "Apicale", cui si rimanda (cfr. 22.1.1).

Per l'Altro Personale FAC (non appartenente alla categoria del PPR) valgono le stesse indicazioni confermate anche per il 2022 (cfr. 10.1.1). Pertanto l'incidenza della componente variabile su quella fissa è definita in 0,40x RAL.

## 24 Remunerazione dei Dipendenti

Per quanto riguarda la restante parte del Personale dipendente diverso dal PPR e dalle FAC, si descrivono le modalità di utilizzo degli strumenti tipici della Politica di Remunerazione 2021.

### 24.1 Attuazione Politica di Remunerazione 2021

#### 24.1.1 RETRIBUZIONE VARIABILE

I meccanismi di incentivazione relativi al 2021 per il Personale dipendente sono stati disegnati in coerenza con una logica complessiva di sostenibilità, tenendo quindi conto dei livelli di liquidità, di adeguatezza patrimoniale, dei rischi e di una corretta gestione delle relazioni con la clientela.

Più precisamente l'accesso al *bonus pool* per l'"Altro" Personale CREDEM si è attivato essendo stati superati gli obiettivi definiti in sede di *budget* ed approvati dal CA in termini di:

- CET1 - *Common Equity Tier1* di Gruppo;
- NSFR - *Net Stable Funding Ratio* di Gruppo;
- UAI CREDEM (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali);
- RARORAC CREDEM.

Per il Personale delle Società del Gruppo gli obiettivi reddituali e di rischio erano specifici della singola entità, con un fattore correttivo collegato all'andamento del consolidato.

Tali regole, in linea con quanto definito dalle Disposizioni, hanno garantito una simmetria del *bonus pool* con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo a raggiungimento di requisiti patrimoniali e finanziari e di adeguate *performance* rischio-rendimento.

I premi individuali sono stati determinati sulla base del livello di raggiungimento della prestazione del singolo, tenuto conto del ruolo ricoperto, del *curriculum* personale e dell'andamento storico della *performance*.

Con riferimento ai soli ruoli commerciali, il superamento dei *gate* e il raggiungimento dei livelli di redditività aggiustata per il rischio hanno consentito anche l'attivazione del sistema di MBO - *Management By Objective*, con il riconoscimento di un *bonus* specifico in funzione dei risultati in termini di nuovi clienti e masse (raccolta e impieghi), solo laddove non sono state rilevate anomalie nei processi operativi e nelle relazioni con la clientela.

In un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, nel corso del 2021, sono stati inoltre utilizzati - in maniera estremamente mirata e selettiva considerando il periodo - anche altri strumenti retributivi quali "*bonus bank*" e Speciali Gratifiche. La *bonus bank* è utilizzata tipicamente per taluni ruoli professionali e commerciali e consiste nell'assegnazione di un premio al termine di un dato periodo, subordinato al raggiungimento di obiettivi individuali annuali.

Le Speciali Gratifiche sono strumenti *una tantum* utilizzati per riconoscere meriti particolari.

Si segnala infine che si sono verificate anche le condizioni per l'attivazione del PWR - Premio *Welfare di Risultato* (<sup>35</sup>), destinato ai lavoratori delle categorie dei “quadri direttivi” e delle “aree professionali”, la cui erogazione è condizionata al raggiungimento di obiettivi di redditività, patrimonialità e produttività che ne assicurano l'autofinanziamento e la sostenibilità.

---

<sup>35</sup> A 12.2016 CREDEM ha sottoscritto con le OO.SS. un contratto collettivo di 2° livello (cd. “aziendale”) con cui sono state definite le modalità e le condizioni per l’erogazione del PWR - Premio *Welfare di Risultato*. Il PWR prevede il riconoscimento di servizi/prestazioni di cui ai cc.2 e 3 dell’art.51 del TUIR al conseguimento di specifici obiettivi aziendali (cd. “Cancelli”) ed individuali, collegati a incrementi di produttività, redditività, efficienza, qualità di cui al Decreto Interministeriale 25.03.2016. Per il riconoscimento del PWR nel pieno rispetto della vigente normativa, quale unica modalità di attribuzione viene attivata una piattaforma denominata “Conto Sociale” per usufruire di beni, prestazioni e servizi.

## 25 *Lettera Azionisti*

Signori Azionisti,

sottponiamo alla Vostra approvazione:

a) la Politica di Remunerazione da adottare nel 2022 come illustrata nella Sezione I del presente documento e relativa a :

- Politica di Remunerazione riguardante gli strumenti utilizzati per Amministratori e componenti degli Organi di Controllo, PPR, Dipendenti e Collaboratori;

b) la Politica di Remunerazione da adottare nel 2022 come illustrata nella Sezione I del presente documento e relativa a:

- i criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica.

Ai sensi dell'art. 123ter, c.3bis TUF, il voto di codesta Assemblea sulla Sezione I del documento e sul capitolo 12 illustrativo dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica è vincolante e separato per ciascun punto;

c) la Relazione sui compensi corrisposti in attuazione delle Politiche di Remunerazione deliberate dall'Assemblea del 29.04.2021 (Sezione II del presente documento), con le relative tabelle quantitative (redatte ai sensi del Regolamento Emittenti All. 3A Schemi 7, 7bis, 7ter e ai sensi dell'art. 450 c.1 lettera i) e j) del Regolamento EU n. 575/2013 (CRR)).

Ai sensi dell'art. 123ter, c.6 TUF, il voto di codesta Assemblea sulla Sezione II del presente documento non è vincolante.

La presente Relazione assolve inoltre agli obblighi previsti dal Provvedimento Banca d'Italia sulla Trasparenza delle Operazioni e dei Servizi Bancari e Finanziari.

Fermi i principi cardine sottoposti a Vostra approvazione, si propone di conferire facoltà al CA di definire tutti i profili tecnici di dettaglio funzionali all'applicazione delle Politiche di Remunerazione

2022, nel rispetto delle disposizioni vigenti, adottando ogni più opportuno intervento per un efficace funzionamento degli strumenti incentivanti.

Si propone altresì di conferire facoltà al CA di adeguare - ove necessario - il sistema di remunerazione alle eventuali evoluzioni normative, adottando, se del caso, ogni più opportuna integrazione e/o modificazione per la migliore osservanza delle relative prescrizioni.

Per dare attuazione al SISPRE 2022 per il PPR, oltre all'eventuale acquisto azioni, che viene sottoposto in questa sede alla Vostra approvazione, l'autorizzazione include sin d'ora la facoltà di disporre, ai sensi dell'art. 2357ter c.c., delle azioni proprie già in portafoglio, acquistate a fronte dell'autorizzazione dell'Assemblea del 30.04.2019, in termini di assegnazione gratuita ai beneficiari, dopo averne stabilito il numero puntuale, considerato quale valore unitario di riferimento dell'azione la media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il CA delibererà il riconoscimento dei premi.

Si segnala infine che, coerentemente alle indicazioni dell'Autorità di vigilanza, è allegata a questa Relazione l'attestazione della Funzione di Revisione Interna, limitatamente alle verifiche fino ad ora concluse, sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica di Remunerazione di Gruppo per l'esercizio 2021.

Reggio Emilia, 24.03.2022

---

Il Consiglio di Amministrazione  
// Presidente

## 26 Tabelle disclosure ex art. 450 CRR

Tabella EU REMA: Politica di Remunerazione	
	Informativa qualitativa
	<p><b>Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;</li> </ul> <p>Come da disposizioni di Vigilanza e da regolamentazione CREDEM è istituito internamente al Consiglio di Amministrazione ("CA") un comitato endoconsiliari per le remunerazioni. Il Comitato Endoconsiliare Remunerazioni di Gruppo ("CR") è composto da n. 3 Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti ai sensi dell'art. 148, c3 TUF e dell'art. 3 del Codice di autodisciplina delle Società quotate. La Presidenza è attribuita ad un Amministratore indipendente. Nel corso del 2021, il Comitato Remunerazioni si è riunito n. 8 volte. La durata media delle riunioni è stata di ca. 1 ora e 40 minuti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;</li> </ul> <p>non presenti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;</li> </ul> <p>a) CREDEM in qualità di Capogruppo applica in modo unitario e uniforme la Politica di Remunerazione nelle Società del Gruppo. Le Società Controllate recepiscono le linee guida in tema di Remunerazione e di Sistemi Incentivanti ("SISPRE"), fermi gli opportuni adeguamenti alle eventuali disposizioni di settore, sottponendole ai rispettivi competenti Organi Sociali.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.</li> </ul> <p>Il processo di identificazione del PPR di Gruppo avviene in applicazione dei "Criteri Qualitativi" e "Criteri Quantitativi" di CRDV e Regolamento Delegato EBA 923/2021. Il Perimetro PPR per i "Criteri Qualitativi" è composto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in CREDEM: Amministratori, DG, membri della Direzione Centrale, responsabili di Business Unit, Capi Servizio, altri ruoli <i>manageriali</i> che assumono rischi in modo significativo, Responsabili FAC;</li> <li>- nelle Società "Rilevanti" del Gruppo: Direzione Generale, altri <i>risk taker</i>.</li> </ul> <p>Completa l'identificazione del PPR l'applicazione dei "Criteri Quantitativi" degli RTS EBA entro il IH dell'esercizio. I relativi esiti sono sottoposti dal CR al CA, che valuta e delibera, sussistendone le condizioni, l'inoltro di istanza di preventiva esclusione dal Perimetro PPR dei nominativi emersi dall'analisi nei termini e con le modalità normativamente previste.</p> <p>La Capogruppo assicura la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo nonché il coordinamento delle Disposizioni con le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna Società, in ragione del settore di appartenenza e tenendo conto degli esiti delle valutazioni condotte dalle singole componenti del Gruppo nel caso fossero tenute ad effettuarle su base individuale.</p> <p>Per ulteriori dettagli si rimanda alla "Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di Remunerazione e Incentivazione e sui Compensi Corrisposti", Sezione I: paragrafi 5.1 "Il Processo di Identificazione del PPR" e 5.2 "Identificazione del PPR 2022", Sezione II: paragrafo 19 "Identificazione del PPR 2021".</p>
b)	<p><b>Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;</li> </ul> <p>La Politica di Remunerazione si ispira a principi di valorizzazione del merito e di motivazione al risultato, coerenti con la cultura d'impresa che da sempre caratterizza il Gruppo. La Politica rappresenta uno strumento fondamentale per il perseguitamento delle strategie aziendali in un'ottica di lungo periodo, di prudente gestione del rischio (ivi compreso quello di sostenibilità) e di solidità patrimoniale e finanziaria.</p> <p>La Politica di Remunerazione si propone quindi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stimolare il Personale al raggiungimento di obiettivi di performance allineati con le politiche di gestione dei rischi del Gruppo, attuali e prospettici, in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria;</li> <li>- attrarre e fidelizzare il Personale, le competenze chiave dell'organizzazione e i talenti;</li> <li>- sostenere ed accompagnare le Persone nell'assunzione di responsabilità verso sfide professionali crescenti;</li> <li>- assicurare la conformità delle prassi retributive alle disposizioni di Legge e delle Autorità di vigilanza.</li> </ul> <p>Per il perseguitamento degli obiettivi del Gruppo rileva disporre di solidi processi di governance e di un efficiente modello organizzativo, definendo ruoli, compiti e meccanismi operativi per assicurare coerenza e trasparenza per tutti gli attori coinvolti nonché la corretta applicazione a livello di Gruppo.</p> <p>Tali indicazioni sono contenute nello Statuto, nelle "Norme di Funzionamento del CR", nella "Policy di Gruppo People Management", nel "Regolamento People Management" e nel "Manuale Operativo delle Politiche di Remunerazione", che disciplina i processi sottostanti la definizione e la gestione delle stesse, ivi compresi i ruoli coinvolti. Lo scopo del modello organizzativo CREDEM è quello di assicurare che le decisioni vengano assunte ad un livello appropriato e con un adeguato supporto informativo, in modo da escludere qualsiasi possibile conflitto d'interesse, garantendo nel contempo processi in grado di rispondere efficacemente alle esigenze di business, nel rispetto delle normative vigenti.</p> <p>Sulla base della "Policy di Gruppo People Management", la Capogruppo applica in modo unitario e uniforme la Politica di Remunerazione nelle Società del Gruppo.</p> <p>Nell'esaminare i SISPRE, il CR riceve il contributo dal Comitato Endoconsiliare Rischi e Sostenibilità di Gruppo, per assicurare la coerenza con il Processo RAF e con le politiche di governo e di gestione dei rischi e sui temi della sostenibilità. Nella costruzione dei SISPRE intervengono, per gli ambiti delle rispettive competenze, la Funzione di <i>People Management</i>, Pianificazione Strategica, <i>Risk Management</i>, Comitato Sostenibilità di Gruppo e <i>Compliance</i>, che possono essere invitate a partecipare alle riunioni del CR su temi specifici. In particolare la Funzione <i>Compliance</i> fornisce le proprie valutazioni in merito ai piani di incentivazione del Personale, fornendo – per il proprio ambito di competenza – <i>input</i> per la predisposizione di sistemi conformi.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;</b></li> </ul> <p>La proposta di SISPRE è elaborata in coerenza con gli obiettivi definiti nell'ambito dei processi di pianificazione ed elaborazione del RAF. Tali obiettivi perseguono una strategia aziendale di crescita finalizzata alla creazione di valore nel tempo, in un contesto di prudente gestione del rischio e di solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo e tenuto conto della strategia sulla Sostenibilità. Per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del SISPRE del PPR di tutte le Società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di CET1 - Common Equity Tier1 di Gruppo e di NSFR - Net Stable Funding Ratio di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).</p> <p>In particolare gli indicatori di cd. "allineamento al rischio" assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al SISPRE (<i>risk alignment ex ante</i>) sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti (<i>risk alignment ex post</i>). Verificata l'apertura dei gate, il SISPRE del PPR si attiva al raggiungimento di una soglia minima di un "Superindice" composto da: UAI di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali) e RARORAC di Gruppo (indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF). La dimensione del <i>bonus pool</i> è determinata in base al livello di raggiungimento "Superindice". Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del <i>bonus pool</i> e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il bonus pool stesso in caso di mancato raggiungimento dei target (fino all'azzeramento).</p>
b)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;</b></li> </ul> <p>Le Politiche di Remunerazione deliberate dall'Assemblea degli Azionisti del 29.04.2021 non è stata modificata nel corso dell'esercizio 2021.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;</b></li> </ul> <p>Coerentemente alle previsioni normative e i meccanismi di attivazione del SISPRE delle Funzioni Aziendali di Controllo ("FAC") assicurano l'assenza di collegamento a obiettivi di tipo economico. In una logica di sostenibilità dei risultati e di mantenimento della solidità patrimoniale e finanziaria del Gruppo, il SISPRE delle FAC si attiva in presenza di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adeguati livelli di CET1 - Common Equity Tier1 di Gruppo e NSFR - Net Stable Funding Ratio di Gruppo,</li> <li>- RARORAC di Gruppo superiore al 50% della soglia definita per l'anno di Gruppo positivo</li> <li>- Utile di Gruppo positivo.</li> </ul> <p>Inoltre l'effettiva partecipazione del singolo ai premi avviene sulla base della prestazione individuale misurata attraverso la cosiddetta "Scheda KPI", costruita con un repertorio di indicatori coerente con le mansioni svolte, definite nei rispettivi regolamenti di Funzione, senza alcun legame diretto con i risultati dei settori aziendali soggetti al suo controllo.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.</b></li> </ul> <p>La remunerazione variabile garantita è normativamente definita come eccezionale e prevista per assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altra Società del Gruppo. Per i trattamenti di fine rapporto, come richiesto dalle disposizioni normative, nella Sezione I della "Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di Remunerazione e Incentivazione e sui Compensi Corrisposti", sono stati definiti i criteri per la determinazione dei compensi da accordare in caso di fine rapporto; sottoposti per la relativa delibera all'Assemblea degli Azionisti del 29.04.2021, verranno riproposti senza modifiche anche per il 2022 all'Assemblea del 28.04.2022.</p> <p>Per i dettagli si rimanda al paragrafo 13 della Relazione.</p>
c)	<p><b>Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione.</b>  <b>Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.</b></p> <p>Per assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, l'attivazione del SISPRE del PPR di tutte le Società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di CET1 - Common Equity Tier1 di Gruppo e di NSFR - Net Stable Funding Ratio di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).</p> <p>Superati i gate di accesso, gli indicatori proposti per misurare la <i>performance</i> coprono sia ambiti di redditività e rischio/rendimento sia ambiti di crescita del <i>total business</i> (raccolta e impieghi), così come definiti in sede di <i>budget</i> ed approvati dal CA.</p> <p>In particolare gli indicatori di cd. "allineamento al rischio" assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al SISPRE (<i>risk alignment ex ante</i>) sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti (<i>risk alignment ex post</i>).</p> <p>La dimensione del <i>bonus pool</i> è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo "Superindice". Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del <i>bonus pool</i> e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il bonus pool stesso in caso di mancato raggiungimento dei target (fino all'azzeramento).</p>

	<b>I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.</b> Come disposto dalla CRD e dalle disposizioni nazionali (Banca d'Italia) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono bilanciate e viene fissato <i>ex ante</i> un limite al rapporto fra la componente variabile e quella fissa ("cap"). L'Assemblea degli Azionisti del 30.04.2019 e del 30.04.2020 ha deliberato il <i>cap</i> a 2:1 per: - un nucleo individuato di PPR di Gruppo: i) Direzione Centrale, responsabili delle principali Aree di <i>Business</i> e Funzioni Aziendali CREDEM e ii) Direzione Generale delle Società Controllate "Rilevanti". - alcuni <i>cluster</i> di popolazione aziendale del Gruppo: coordinatori delle Reti <i>Private</i> e di CF, Persone inquadrate nell'Area <i>Private Banking</i> Gruppo e Persone inquadrate nella "filiera" <i>Wealth Management</i> (gestori e funzioni commerciali). Sono escluse dall'incremento le FAC (per le quali trovano applicazione le limitazioni previste per la categoria), il DDC - Dirigente Dati Contabili <i>ex art. 154bis TUF</i> e il responsabile dell'Ufficio <i>Compensation Policy</i> , per i quali le Disposizioni precisano che la componente variabile deve essere "contenuta". Si rimanda per ulteriori dettagli alla "Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di Remunerazione e Incentivazione e sui Compensi Corrisposti", paragrafo 6.2 "Limiti Incidenza Remunerazione Variabile/Fissa ("cap")". Per il 2022 si propone all'Assemblea degli Azionisti di deliberare l'incremento del <i>cap</i> per n. 2 Persone di CPE - <i>Credem Private Equity</i> (Società dell'Area <i>Wealth Management</i> ). Nello specifico incremento del <i>cap</i> a 3:1 per uno dei 2 AD e a 2:1 per il responsabile della Gestione Fondi.
d)	<b>Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:</b> <b>- un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;</b> Superati i <i>gate</i> di accesso, gli indicatori proposti per misurare la <i>performance</i> coprono sia ambiti di redditività e rischio/rendimento sia ambiti di crescita del <i>total business</i> (raccolta e impieghi), così come definiti in sede di <i>budget</i> ed approvati dal CA. In particolare gli indicatori di cd. "allineamento al rischio" assumono un peso significativo e influenzano in modo sostanziale sia l'accesso al SISPRE ( <i>risk alignment ex ante</i> ) sia le eventuali necessità di correzione con riferimento ai pagamenti differiti ( <i>risk alignment ex post</i> ). Verificata l'apertura dei <i>gate</i> , il SISPRE del PPR si attiva al raggiungimento di una soglia minima di un "Superindice" composto da: - UAI di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali); - RARORAC di Gruppo: indicatore che misura il rapporto tra i margini reddituali e i rischi assunti coerentemente agli obiettivi fissati nel RAF. La dimensione del <i>bonus pool</i> è determinata in base al livello di raggiungimento del medesimo "Superindice". Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del <i>bonus pool</i> e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il <i>bonus pool</i> stesso in caso di mancato raggiungimento dei <i>target</i> (fino all'azzeramento). Per il PPR delle altre Società, superati i medesimi <i>gate</i> di accesso di Gruppo già indicati per CREDEM, gli obiettivi sono legati alla redditività ed al rischio e sono specifici della Società medesima (cd. "Superindice"), con un fattore correttivo collegato all'andamento di Gruppo. L'effettiva partecipazione del singolo PPR ai premi è prevista sulla base del risultato della prestazione individuale, misurata secondo principi di <i>balanced scorecard</i> tradotti nelle cd. "Schede KPI" ( <i>key performance indicator</i> ). Le Schede KPI sono costruite secondo una logica che contempla, laddove opportuno, aspetti di aggiustamento per il rischio <i>ex ante</i> e aspetti di sostenibilità coerenti con l'ambito di responsabilità del singolo. Gli obiettivi sono coerenti con l'area di responsabilità ed il livello decisionale dei singoli. <b>- un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;</b> Una volta superati i cancelli di Gruppo e definita l'entità del <i>bonus pool</i> disponibile, l'ammontare del premio individuale è determinato dal CA, su proposta del CR, in base a: - risultato della prestazione individuale ("Scheda KPI"); - complessità gestionale del ruolo ricoperto; - <i>curriculum</i> personale e andamento storico della <i>performance</i> . <b>- informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;</b> Ai <i>bonus</i> del PPR di Gruppo sono applicate le modalità di pagamento previste per la categoria di appartenenza, quindi differimento e quote <i>cash</i> e azioni della Capogruppo (laddove non confliggenti con le disposizioni normative di settore). <b>- informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "debolii".</b> I SISPRE prevedono che, superati i <i>gate</i> di Gruppo, siano raggiunti gli obiettivi definiti per ogni singola entità del Gruppo e per le BU della Banca. La dimensione del <i>bonus pool</i> è determinata dal livello di raggiungimento del relativo "Superindice", secondo una griglia predefinita e al superamento dell'obiettivo di Utile almeno al 70% e tale da poter garantire l'autofinanziamento dell'importo da stanziare per i <i>bonus</i> . Il meccanismo proposto, per mezzo di una solida pratica di allineamento al rischio basata su parametri oggettivi, assicura una simmetria tra ammontare del <i>bonus pool</i> e risultati, consentendo di contrarre sensibilmente il <i>bonus pool</i> stesso in caso di mancato raggiungimento dei <i>target</i> (fino all'azzeramento).
e)	

	<p><b>Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performances a lungo termine. Le informazioni comprendono:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;</li> </ul>
	<p>Le modalità di pagamento dei bonus del PPR sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per il PPR "Apicale": corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite ed il restante 49% pagato cash. Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (<i>retention</i>) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota <i>up front</i> che su quelle differite. Inoltre il 25% del bonus <i>up front</i> è pagato in contanti, il 25% è corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% è differito nei 5y successivi.</li> <li>- per "Altro" PPR: corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 50% pagato cash. Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (<i>retention</i>) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota <i>up front</i> che su quelle differite. Inoltre il 30% del bonus <i>up front</i> è pagato in contanti, il 30% è corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 40% è differito nei 4y successivi.</li> </ul> <p>Qualora la componente variabile superi la soglia di rilevanza definita per l'anno (Ek 433 nel 2021 e Ek 435 nel 2022) sia per il PPR "Apicale" sia per l'"Altro" PPR: corresponsione del 55% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite e il restante 45% pagato cash. Le azioni sono soggette ad un'adeguata politica di mantenimento (<i>retention</i>) realizzata attraverso una promessa di consegna dilazionata di 1y sia sulla quota <i>up front</i> che su quelle differite. Inoltre il 20% del bonus <i>up front</i> è pagato in contanti, il 20% è corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 60% differito nei 5y successivi.</p> <p>Per i bonus inferiori o uguali a Euro 50.000 e inferiori o uguali a 1/3 della Remunerazione Totale, il pagamento (come normativamente consentito) avviene in unica soluzione cash .</p>
f)	<p><b>- informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (<i>malus</i> durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);</b></p> <p>Le singole quote differite del bonus saranno soggette a condizioni di <i>malus</i> e aggiustamento al rischio ex post.</p> <p>In particolare le quote differite sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- non erogate in caso di: risoluzione rapporto per iniziativa azienda prima del pagamento della rata, dimissioni prima del pagamento della rata (salvo se finalizzate al conseguimento del trattamento di pensione), ricezione di rilievi significativi da parte dell'Autorità di vigilanza, da Organi e/o Funzioni aziendali competenti di contestazione o comunicazione che rilevano lo svolgimento di una prestazione professionale contraria agli obblighi di buona fede e correttezza, perdita consolidata di Gruppo o RARORAC di Gruppo negativo, CET1 - Common Equity Tier 1 di Gruppo inferiore ai minimi regolamentari, NFSR - Net Stable Funding Ratio di Gruppo sotto i limiti di <i>risk capacity</i>;</li> <li>- ridotte al 50% in caso di: UAI di Gruppo (rettificato delle poste positive/negative di carattere straordinario non strutturali), o RARORAC di Gruppo inferiore al 50% dell'obiettivo fissato, CET1 - Common Equity Tier 1 di Gruppo inferiore all'85% dell'obiettivo (fatto salvo operazioni straordinarie e/o variazioni normative).</li> </ul> <p>Si applicano anche i meccanismi di <i>claw back</i> in virtù dei quali è prevista la restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nei 5y successivi all'erogazione del premio la Banca/Società dovesse accettare comportamenti fraudolenti o connotati da colpa grave, comportamenti da cui derivi una perdita significativa per la stessa, violazioni degli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 TUB, degli obblighi in materia di politiche di remunerazione e del divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.</p> <p><b>- se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.</b></p> <p>non pertinente</p>
	<p><b>La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.</li> </ul>
g)	<p>L'attivazione del SISPRE del PPR di tutte le Società del Gruppo è vincolata al raggiungimento di determinati livelli di CET1 - Common Equity Tier 1 di Gruppo e di NFSR - Net Stable Funding Ratio di Gruppo (indicatori che monitorano l'adeguatezza patrimoniale e i livelli di liquidità del Gruppo, i cui obiettivi sono determinati sulla base di quanto previsto dal RAF).</p> <p>In applicazione delle disposizioni normative, per il PPR è previsto che una quota della componente variabile sia bilanciata mediante corresponsione di strumenti finanziari, soggetta a pagamento differito in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca. La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione <i>ex ante</i> ed <i>ex post</i> idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi assunti, avendo riguardo anche a fenomeni di <i>misconduct</i> e deve potersi contrarre, fino ad azzerarsi, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti.</p> <p>Per i bonus superiori a Euro 50.000 e superiori a 1/3 della Remunerazione Totale il CA ha delineato le modalità di pagamento dei bonus seguendo la clusterizzazione del PPR:</p> <p>PPR "Apicale" (membri della Direzione Centrale CREDEM e Direzione Generale Società "Rilevanti" del Gruppo) corresponsione del 51% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite CREDEM ed il restante 49% pagato cash. Il 25% del bonus <i>up front</i> pagato in contanti, il 25% corrisposto in azioni CREDEM con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 50% differito nei 5y successivi.</p> <p>"Altro" PPR: corresponsione del 50% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite CREDEM e il restante 50% pagato cash . Il 30% del bonus <i>up front</i> pagato in contanti, il 30% corrisposto in azioni CREDEM con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 40% differito nei 4y successivi.</p> <p>Qualora la componente variabile superi la soglia di rilevanza definita per l'anno sia per il PPR "Apicale" sia per l'"Altro" PPR: corresponsione del 55% del premio complessivo con assegnazione di azioni gratuite CREDEM e il restante 45% pagato cash . Il 20% del bonus <i>up front</i> pagato in contanti, il 20% corrisposto in azioni con promessa di consegna dilazionata di 1y, il restante 60% differito nei 5y successivi.</p>

<b>h)</b>	<b>A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.</b> Si rinvia alle Tabelle Retributive 2021 della "Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di Remunerazione e Incentivazione e sui Compensi Corrisposti".
<b>i)</b>	<b>Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.</b> - Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile. Deroga basata sulla lettera b) della CRD: - n. 3 Persone hanno beneficiato della deroga; - remunerazione totale Euro 554.100: di cui remunerazione fissa Euro 425.000 e remunerazione variabile Euro 129.100.
<b>j)</b>	<b>I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.</b> Si rinvia alla "Relazione sulla Politica di Gruppo in materia di Remunerazione e Incentivazione e sui Compensi Corrisposti", paragrafo 23 "Tabelle REM disclosure ex art. 450 CRR".

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	<b>Numero dei membri del personale più rilevante</b>	30	4	9	37
2		<b>Remunerazione fissa complessiva</b>	1.334	844	2.261	8.409
3		<b>Di cui in contanti</b>	1.334	844	2.261	8.409
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme				
8		(Non applicabile nell'UE)				
9	Remunerazione variabile	<b>Numero dei membri del personale più rilevante</b>	0	4	9	37
10		<b>Remunerazione variabile complessiva</b>		763	2.734	4.275
11		<b>Di cui in contanti</b>		401	1.414	2.565
12		<b>Di cui differita</b>		165	613	845
EU-13a		<b>Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</b>		362	1.320	1.711
EU-14a		<b>Di cui differita</b>		226	738	744
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		<b>Di cui differita</b>				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		<b>Di cui differita</b>				
15		<b>Di cui altre forme</b>				
16		<b>Di cui differita</b>				
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		1.334	1.607	4.996	12.684

		a Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	b Organo di amministrazione - funzione di gestione	c Altri membri dell'alta dirigenza	d Altri membri del personale più rilevante
<b>EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)</b>					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante <sup>(1)</sup>	0	1	1	2
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	253,2	40,5	20,3
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	1	0
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	250	0
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	0	0	227,5	0
9	Di cui differiti	0	0	22,5	0
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	0	0	220	0
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	0	0	250	0
	<sup>(1)</sup> Il numero di membri del personale più rilevante riportato nei raggruppamenti si riferisce alla clusterizzazione della Persona nell'anno di cessazione del rapporto				

EU REM3: remunerazione differita		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
		Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	<b>Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica</b>								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	<b>Organo di amministrazione - funzione di gestione</b>	808	254	554				254	90
8	In contanti	216	51	165				51	
9	<b>Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</b>	592	203	389				203	90
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	<b>Altri membri dell'alta dirigenza</b>	2.577	916	1.661				916	383
14	In contanti	679	239	440				239	
15	<b>Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</b>	1.897	676	1.221				676	383
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	<b>Altri membri del personale più rilevante</b>	4.685	1.099	3.586				1.099	633
20	In contanti	2.340	388	1.952				388	
21	<b>Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti</b>	2.345	711	1.634				711	633
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	8.070	2.268	5.801				2.268	1.106

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

	EUR	a Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	3
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0

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

	a Remunerazione dell'organo di amministrazione	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Aree di business						
					Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										80
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	30	4	34							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				0	1	1	7	0	0	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				3	12	3	14	5	0	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.334	1.607	2.942	881	6.807	1.552	7.444	996	0	
6	Di cui remunerazione variabile		763	763	475	1.408	861	3.990	276	0	
7	Di cui remunerazione fissa	1.334	844	2.179	406	5.399	691	3.454	720	0	

## 27 Tabelle Retributive 2021

La presente Relazione è corredata di una serie di tabelle riepilogative delle informazioni quantitative relative alle prassi retributive dell'esercizio 2021.

Tali tabelle hanno lo scopo di assicurare all'Assemblea degli Azionisti ed al Pubblico l'informativa necessaria ai sensi delle disposizioni delle Autorità di vigilanza già richiamate nel paragrafo "Normativa di Riferimento".

Le Tabelle:

- Tabella 1** “Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al DG, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica e “Altro” PPR”<sup>(36)</sup>;
- Tabella 2** “Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del DG, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dell’“Altro” PPR”<sup>(37)</sup>;
- Tabella 3** “Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del DG, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dell’“Altro” PPR”<sup>(38)</sup>,

sono redatte secondo gli schemi di riferimento indicati da CONSOB e comunque funzionali anche all'assolvimento degli obblighi informativi di Banca d'Italia.

Le Tabelle:

- Tabella 4** “Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e del DG”;
- Tabella 5** “Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica”,

sono redatte ai sensi degli schemi di riferimento indicati da CONSOB<sup>(39)</sup>.

---

<sup>36</sup> Redatta ai sensi della Tabella 1 Schema n. 7bis dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58; ai sensi del par. 1 della Sez. VI del 37° Agg. della Circ. Bdl n. 285 del 17.12.2013; ai sensi dell'art. 450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

<sup>37</sup> Redatta ai sensi della Tabella 3A Schema n. 7bis dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58; ai sensi del par. 1 della Sez. VI del 37° Agg. della Circ. Bdl n. 285 del 17.12.2013; ai sensi dell'art. 450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

<sup>38</sup> Redatta ai sensi della Tabella 3B Schema n. 7bis dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58; ai sensi del par. 1 della Sez. VI del 37° Agg. della Circ. Bdl n. 285 del 17.12.2013; ai sensi dell'art. 450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

<sup>39</sup> Redatte ai sensi delle Tabelle 1 e 2 dello Schema n. 7ter dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58.

Le Tabelle:

Tabella 6 “Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività”,

è predisposta per le informazioni aggregate per aree di attività nel Gruppo ai sensi delle Disposizioni (<sup>40</sup>).

Tabelle 7 e 8 “Piani di compensi basati su strumenti finanziari”,

sono redatte ai sensi degli Schema di riferimento indicati da CONSOB (<sup>41</sup>).

Introdotta:

Tabella 9 “Confronto Remunerazione Totale”,

predisposta per le informazioni di confronto della Remunerazione Totale richieste da CONSOB (<sup>42</sup>)

---

<sup>40</sup> Redatta ai sensi del par. 1 della Sez. VI del 37° Agg. della Circ. Bdl n. 285 del 17.12.2013.

<sup>41</sup> Redatte ai sensi della Tabella 1 (quadro 1 sez. 1 e quadro 1 sez. 2) Schema n. 7 dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58; ai sensi dell'art. 450 del Regolamento EU n.575/2013 (CRR).

<sup>42</sup> Redatta ai sensi dello Schema n. 7bis, Sezione II, Parte Prima, p.1.5, dell'All. 3A del Regolamento adottato con Deliberazione CONSOB 14.05.1999 n. 11971 e successive modifiche ed integrazioni, in attuazione del D.Lgs. 24.02.1998, n. 58.

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi per attività di consulenza e professionali
Lucio Igino Zanon di Valgjurata	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				286,0	45,0	0	0			331,0	0,8 <sup>(1)</sup>	
(II) Compensi da controllate e collegate				102,8	0	0	0			102,8	0	
(III) Totale				388,8	45,0	0	0	0	0	433,8		
Enrico Corradi	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				116,8	64,5	8,2	0			189,5	12,8	
(II) Compensi da controllate e collegate				42,5	0	0	0			42,5	0	
(III) Totale				159,3	64,5	8,2	0	0	0	232,0		
Luigi Maramotti	Vice Presidente del Consiglio di amministrazione	01/01/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56,0	21,8	2,9	0			80,7	8,1 <sup>(1)</sup>	
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0	0	
(III) Totale				56,0	21,8	2,9	0	0	0	80,7		
Alessandro Merli	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				66,4	12,8	0	0			79,1		
(II) Compensi da controllate e collegate				16,5	0	0	0			16,5		
(III) Totale				82,9	12,8	0	0	0	0	95,6		
Anna Chiara Svelto	Membro del Consiglio di Amministrazione	29/04/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43,6	6,0	0	0			49,6		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
(III) Totale				43,6	6,0	0	0	0	0	49,6		
Edoardo Prezioso	Membro del Consiglio di Amministrazione	29/04/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38,7	0	0	0			38,7		
(II) Compensi da controllate e collegate				32,5	0	0	0			32,5		
(III) Totale				71,2	0	0	0	0	0	71,2		
Elisabetta Gualandri	Membro del Consiglio di Amministrazione	29/04/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				53,5	6,0	0	0			59,5		
(II) Compensi da controllate e collegate				11,9	0	0	0			11,9		
(III) Totale				65,4	6,0	0	0	0	0	71,4		
Ernestina Morstofolini	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				59,3	17,3	5,3	0			81,8	3,9	
(II) Compensi da controllate e collegate				2,8	0	0	0			2,8	0	
(III) Totale				62,1	17,3	5,3	0	0	0	84,6		
Giorgia Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0		0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				56,0	37,5	8,2	0			101,7	12,0	
(II) Compensi da controllate e collegate				8,0	0	0	0			8,0	0	
(III) Totale				64,0	37,5	8,2	0	0	0	109,7		

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati					
Giovanni Viani	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55,3	1,5	0	0			56,8		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>55,3</b>	<b>1,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>56,8</b>		
Mariaelena Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	29/04/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				38,7	0	0	0			38,7		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>38,7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38,7</b>		
Paola Agnese Bongini	Membro del Consiglio di Amministrazione	29/04/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2023			0	0	0	0	0	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				37,9	3,0	0	0			40,9		
(II) Compensi da controllate e collegate				16,5	0	0	0			16,5		
<b>(III) Totale</b>				<b>54,4</b>	<b>3,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>57,4</b>		
Benedetto Renda	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 29/04/2021	approvazione bilancio 2020			0	0	0	0	0	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16,7	0	0	0			16,7		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>16,7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16,7</b>		
Claudia Alfieri	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 29/04/2021	approvazione bilancio 2020			0	0	0	0	0	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17,4	0	0	0			17,4		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>17,4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17,4</b>		
Giorgio Ferrari	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 29/04/2021	approvazione bilancio 2020			0	0	0	0	0	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17,4	7,5	2,9	0			27,9	8,1 <sup>(1)</sup>	
(II) Compensi da controllate e collegate				28,6	0	0	0			28,6	0	
<b>(III) Totale</b>				<b>46,0</b>	<b>7,5</b>	<b>2,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>56,5</b>		
Paola Gina Maria Schwizer	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 29/04/2021	approvazione bilancio 2020			0	0	0	0	0	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21,3	4,5	0	0			25,8		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>21,3</b>	<b>4,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>25,8</b>		
Riccardo Bruno	Membro del Consiglio di Amministrazione	01/01/2021 - 29/04/2021	approvazione bilancio 2020			0	0	0	0	0	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17,4	1,5	0	0			18,9		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>17,4</b>	<b>1,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18,9</b>		
Anna Maria Allievi	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2021			0	0	0	0	0	0	0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				62,3	67,5	0	0			129,8		
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0			0		
<b>(III) Totale</b>				<b>62,3</b>	<b>67,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>129,8</b>		

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante**

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	(9) Altri compensi per attività di consulenza e professionali
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Giulio Morandi	Sindaco effettivo	01/01/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2021			0	0	0	0	0			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				49,0	42,0	0	0				91,0		
(II) Compensi da controllate e collegate				81,5	0	0	0				81,5		
<b>(III) Totale</b>				<b>130,5</b>	<b>42,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>172,5</b>			
Maria Paglia	Sindaco effettivo	01/01/2021 - 31/12/2021	approvazione bilancio 2021			0	0	0	0	0			0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				49,0	45,8	0	0				94,8		
(II) Compensi da controllate e collegate				36,0	0	0	0				36,0		
<b>(III) Totale</b>				<b>85,0</b>	<b>45,8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>130,8</b>			
Nazzareno Gregori	Direttore Generale	01/01/2021 - 31/12/2021	a revoca			0	0	7,6	0	<b>7,6</b>			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400,0	0	265,0	0		0	<b>665,0</b>	292,6		0
(II) Compensi da controllate e collegate				39,5	0	0	0		0	<b>39,5</b>	0		0
<b>(III) Totale</b>				<b>439,5</b>	<b>0</b>	<b>265,0</b>	<b>0</b>	<b>7,6</b>	<b>0</b>	<b>712,1</b>			
Angelo Campani	Condirettore Generale	01/01/2021 - 31/12/2021	a revoca			0	0	7,5	0	<b>7,5</b>			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				325,0	0	189,3	0		0	<b>514,3</b>	238,5		0
(II) Compensi da controllate e collegate				56,0	0	0	0		0	<b>56,0</b>	0		0
<b>(III) Totale</b>				<b>381,0</b>	<b>0</b>	<b>189,3</b>	<b>0</b>	<b>7,5</b>	<b>0</b>	<b>577,8</b>			
Stefano Morellini	Vice Direttore Generale	01/01/2021 - 31/12/2021	a revoca			0	0	7,4	0	<b>7,4</b>			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				283,0	0	160,5	0		0	<b>443,5</b>	169,1		0
(II) Compensi da controllate e collegate				51,8	0	0	0		0	<b>51,8</b>	0		0
<b>(III) Totale</b>				<b>334,7</b>	<b>0</b>	<b>160,5</b>	<b>0</b>	<b>7,4</b>	<b>0</b>	<b>502,7</b>			
Stefano Pilastri	Vice Direttore Generale	01/01/2021 - 31/12/2021	a revoca			0	0	7,0	0	<b>7,0</b>			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				262,0	0	191,4	0		0	<b>453,4</b>	187,8		0
(II) Compensi da controllate e collegate				64,3	0	0	0		0	<b>64,3</b>	187,8		0
<b>(III) Totale</b>				<b>326,3</b>	<b>0</b>	<b>191,4</b>	<b>0</b>	<b>7,0</b>	<b>0</b>	<b>524,7</b>			
Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale	01/01/2021 - 31/12/2021	a revoca			0	0	7,2	0	<b>7,2</b>			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				225,0	0	128,4	0		0	<b>353,4</b>	132,5		0
(II) Compensi da controllate e collegate				24,5	0	0	0		0	<b>24,5</b>	0		0
<b>(III) Totale</b>				<b>249,5</b>	<b>0</b>	<b>128,4</b>	<b>0</b>	<b>7,2</b>	<b>0</b>	<b>385,1</b>			

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Altri compensi per attività di consulenza e professionali
8,4 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	01/01/2021 - 31/12/2021	a revoca			0	0	50,6	0	50,6		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.329,8	0	726,1	0		0	2.055,9	631,1	250,0 <sup>(2)</sup>
(II) Compensi da controllate e collegate				175,3	0	0	0		0	175,3	0	0
<b>(III) Totale</b>				<b>1.505,1</b>	<b>0</b>	<b>726,1</b>	<b>0</b>	<b>50,6</b>	<b>0</b>	<b>2.281,8</b>		
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	01/01/2021 - 31/12/2021	a revoca			0	0	29,8	0	29,8		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				720,0	0	197,5	0		0	917,4	95,3	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0		0	0	0	0
<b>(III) Totale</b>				<b>720,0</b>	<b>0</b>	<b>197,5</b>	<b>0</b>	<b>29,8</b>	<b>0</b>	<b>947,2</b>		
13 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	01/01/2021 - 31/12/2021	a revoca			0	0	72,2	0	72,2		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.550,6	0	879,6	0		0	2.430,2	673,8	0
(II) Compensi da controllate e collegate				74,5	0	0	0		0	74,5	0	0
<b>(III) Totale</b>				<b>1.625,1</b>	<b>0</b>	<b>879,6</b>	<b>0</b>	<b>72,2</b>	<b>0</b>	<b>2.576,8</b>		
15,6 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	01/01/2021 - 31/12/2021	a revoca			0	0	60,0	0	60,0		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				0	0	0	0		0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				5.778,2	0	714,0	0		0	6.492,1	510,3	0
<b>(III) Totale</b>				<b>5.778,2</b>	<b>0</b>	<b>714,0</b>	<b>0</b>	<b>60,0</b>	<b>0</b>	<b>6.552,1</b>		

<sup>(1)</sup> Importo SISPRE anni precedenti.

<sup>(2)</sup> Importo complessivo dei pagamenti collegati alla risoluzione del rapporto di lavoro (good exit e PNC). Gli Organi competenti hanno determinato tali compensi sulla base dell'operato dei soggetti come previsto dalle normative e dalle Politiche di Gruppo tempo per tempo vigenti.

**Note alla Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, al Direttore Generale, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche e altro personale più rilevante**

Nome e cognome	compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati						
	emolumenti di competenza deliberati dall'assemblea	gettoni di presenza	rimborsi forfettari	compensi per particolari cariche	retribuzioni fisse	Comitato Esecutivo	Comitato Fidi	ComitatoRischi	Comitato Nomine	Comitato Remunerazioni	Comitato Amministratori Indipendenti	altri comitati
Lucio Igino Zanon di Valgiurata	65,0	21,0	0,0	296,0	0,0	15,8	0,0	0,0	5,3	6,0	0,0	18,0
Enrico Corradi	57,0	21,0	0,0	76,8	0,0	15,8	18,0	0,0	0,0	0,0	0,0	30,8
Luigi Maramotti	35,0	21,0	0,0	0,0	0,0	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,8
Alessandro Merli	47,0	20,3	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	5,3	3,0	4,5	0,0
Anna Chiara Svelto	23,7	15,0	0,0	4,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	3,0	0,0
Edoardo Prezioso	51,7	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Elisabetta Gualandri	32,1	15,0	0,0	14,8	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	3,0	0,0
Ernestina Morstofolini	37,8	21,0	0,0	3,3	0,0	10,5	0,0	0,0	2,3	3,0	1,5	0,0
Giorgia Fontanesi	43,0	21,0	0,0	0,0	0,0	15,8	18,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,8
Giovanni Viani	35,0	20,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5
Mariaelena Fontanesi	23,7	15,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Paola Agnese Bongini	35,7	14,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0
Benedetto Renda	11,4	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Claudia Alfieri	11,4	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Giorgio Ferrari	23,0	6,0	0,0	15,0	0,0	5,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,3
Paola Gina Maria Schwizer	11,4	6,0	0,0	3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	1,5	0,0
Riccardo Bruno	11,4	6,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0
Anna Maria Allievi	42,0	20,3	0,0	0,0	0,0	15,8	6,0	21,8	5,3	6,0	4,5	8,3
Giulio Morandi	105,5	21,0	0,0	0,0	0,0	15,0	3,8	21,8	0,0	0,0	0,0	1,5
Maria Paglia	64,0	21,0	0,0	0,0	0,0	15,8	8,3	21,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Nazzareno Gregori	25,0	4,5	0,0	10,0	400,0							
Angelo Campani	21,0	0,0	0,0	35,0	325,0							
Stefano Morellini	25,0	6,8	0,0	20,0	283,0							
Stefano Pilastri	20,0	4,5	0,0	39,8	262,0							
Giuliano Cassinadri	20,0	4,5	0,0	0,0	225,0							
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	110,1	12,3	0,0	53,0	1.329,8							
Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	0,0	0,0	0,0	0,0	720,0							
Altro Personale più rilevante di Credembanca	47,3	0,0	0,0	27,1	1.550,6							
Altro Personale più rilevante delle Società controllate	211,9	23,8	0,0	75,1	5.467,4							



**Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante**

**Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante**

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione <sup>2</sup>	Fair Value
Giorgio Ferrari	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2021 (vedasi tabella 1)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19; 20/12/18; 21/12/17)	azioni ordinarie Credem 2.862	3							0	azioni ordinarie Credem 628	4,2	8,1
(II) Compensi da controllate e collegate					0								
<b>(III) Totale</b>					<b>0</b>							<b>4,2</b>	<b>8,1</b>
Lucio Igino Zanon di Valgiurata	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo Valgiurata fino al 27/04/2018 (vedasi tabella 1)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	sistemi premianti anni precedenti (delibere 22/12/16; 17/12/15)		2							0	azioni ordinarie Credem 573	3,8	0,8
(II) Compensi da controllate e collegate					0								
<b>(III) Totale</b>					<b>0</b>							<b>3,8</b>	<b>0,8</b>
Nazzareno Gregori	Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)		azioni ordinarie Credem 49.721		330,0	0; 2; 3; 4; 5	10/03/22	6,64			azioni ordinarie Credem 18.081	120,0	80,5
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19; 20/12/18; 21/12/17; 22/12/16)	azioni ordinarie Credem 73.769	3						0	azioni ordinarie Credem 32.743	217,3	212,1	
(II) Compensi da controllate e collegate					330,0								
<b>(III) Totale</b>					<b>330,0</b>							<b>337,3</b>	<b>292,6</b>
Angelo Campani	Condirettore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)		azioni ordinarie Credem 41.434		275,0	0; 2; 3; 4; 5	10/03/22	6,64			azioni ordinarie Credem 15.067	100,0	67,0
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19; 20/12/18; 21/12/17; 22/12/16)	azioni ordinarie Credem 55.300	3						0	azioni ordinarie Credem 27.421	182,0	171,5	
(II) Compensi da controllate e collegate					275,0								
<b>(III) Totale</b>					<b>275,0</b>							<b>282,0</b>	<b>238,5</b>

**Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante**

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione <sup>2</sup>	Fair Value
Stefano Morellini	Vice Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)			azioni ordinarie Credem 29.968	198,9	0; 2; 3; 4; 5	10/03/22	6,64		azioni ordinarie Credem 14.691	97,5	48,5
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19; 20/12/18; 21/12/17; 22/12/16)	azioni ordinarie Credem 37.316	3						0	azioni ordinarie Credem 16.677	110,7	120,6
(II) Compensi da controllate e collegate						198,9						208,2	169,1
(III) Totale													
Stefano Pilastri	Vice Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)			azioni ordinarie Credem 35.633	236,5	0; 2; 3; 4; 5	10/03/22	6,64		azioni ordinarie Credem 12.958	86,0	57,7
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19; 20/12/18; 21/12/17; 22/12/16)	azioni ordinarie Credem 40.607	3						0	azioni ordinarie Credem 17.980	119,3	130,2
(II) Compensi da controllate e collegate						236,5						205,3	187,8
(III) Totale													
Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)			azioni ordinarie Credem 23.053	153,0	0; 2; 3; 4; 5	10/03/22	6,64		azioni ordinarie Credem 11.301	75,0	37,3
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19; 20/12/18; 21/12/17; 22/12/16)	azioni ordinarie Credem 29.447	3						0	azioni ordinarie Credem 13.195	87,6	95,2
(II) Compensi da controllate e collegate						153,0						162,6	132,5
(III) Totale													

**Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante**

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione <sup>2</sup>	Fair Value
8,4 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)			azioni ordinarie Credem 113.224	751,5	0; 2; 3; 4; 5	10/03/22	6,64		azioni ordinarie Credem 60.386	400,8	183,2
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19; 20/12/18; 21/12/17; 22/12/16)	azioni ordinarie Credem 139.500	3						0	azioni ordinarie Credem 57.576	382,1	447,9
(II) Compensi da controllate e collegate						751,5						782,9	631,1
(III) Totale													
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)			azioni ordinarie Credem 10.925	72,5	0; 2; 3; 4	10/03/22	6,64		azioni ordinarie Credem 6.555	43,5	17,7
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19; 20/12/18; 21/12/17; 22/12/16)	azioni ordinarie Credem 25.799	3						0	azioni ordinarie Credem 9.346	62,0	77,6
(II) Compensi da controllate e collegate						72,5						105,5	95,3
(III) Totale													
13 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)			azioni ordinarie Credem 109.241	725,0	0; 2; 3; 4	10/03/22	6,64		azioni ordinarie Credem 65.552	435,1	176,8
		altri sistemi variabili fidelizzanti (delibera 08/07/21)			azioni ordinarie Credem 4.771	25,0	0; 2; 3; 4	10/03/22	5,24		azioni ordinarie Credem 2.863	19,0	0
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19; 20/12/18; 21/12/17; 22/12/16)	azioni ordinarie Credem 152.358	3						0	azioni ordinarie Credem 56.535	375,2	497,1
(II) Compensi da controllate e collegate						750,0						829,3	673,8
(III) Totale													

**Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante**

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione <sup>2</sup>	Fair Value
15,6 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate	Sistema premiante 2021 (delibere 05/03/21, 08/03/21, 09/03/21, 10/03/21, 11/03/21 e 06/04/21)				azioni ordinarie Credem 72.084	593,2	0; 2; 3; 4; 5	10/03/22	6,64		azioni ordinarie Credem 36.166	240,0	191,2
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 06/03/20, 10/03/20, 11/03/20, 12/03/20 e 06/04/20; 08/03/19, 12/03/19 e 05/04/19; 12/03/18, 13/03/18, 14/03/18 e 30/05/18; 14/03/17, 15/03/17, 16/03/17 e 11/05/17)		azioni ordinarie Credem 78.031	3						0	azioni ordinarie Credem 29.637	196,7	319,1
(III) Totale					593,2							436,7	510,3

<sup>1</sup> Media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il cda (10/03/2022) ha deliberato il riconoscimento dei premi (cfr. paragrafi 18, 20 e 21 della presente Relazione all'Assemblea).

<sup>2</sup> Il valore è determinato sulla base della media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il cda (10/03/2022) ha accertato la maturazione delle condizioni per l'attribuzione delle quote dei compensi variabili assegnati nell'anno di riferimento e negli anni precedenti. La consegna effettiva delle azioni nel deposito titoli dei beneficiari avviene successivamente a tale data (con quotazione di consegna determinata come media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente tale data).

**Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante**

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri bonus	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti				
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti		
Enrico Corradi	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)	5,3	5,0	5						
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19;20/12/18)					2,9	5,0			
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>		<b>5,3</b>	<b>5,0</b>			<b>0</b>	<b>2,9</b>	<b>5,0</b>	<b>0</b>	
Giorgia Fontanesi	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)	5,3	5,0	5						
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19;20/12/18)					2,9	5,0			
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>		<b>5,3</b>	<b>5,0</b>			<b>0</b>	<b>2,9</b>	<b>5,0</b>	<b>0</b>	
Ernestina Morstofolini	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)	5,3	5,0	5						
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>		<b>5,3</b>	<b>5,0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Luigi Maramotti	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2021 (vedasi tabella 1)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19;20/12/18)					2,9	5,0			
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>2,9</b>	<b>5,0</b>	<b>0</b>	
Giorgio Ferrari	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2021 (vedasi tabella 1)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19;20/12/18)					2,9	5,0			
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>		<b>0</b>	<b>0</b>			<b>0</b>	<b>2,9</b>	<b>5,0</b>	<b>0</b>	

**Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante**

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri bonus	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti				
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti		
Lucio Igino Zanon di Valgjurata	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo fino al 27/04/2018 (vedasi tabella 1)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	sistemi premianti anni precedenti (delibera 22/12/16)						0	0		
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>			<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Nazzareno Gregori	Direttore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)  altri sistemi variabili fidelizzanti  sistemi premianti anni precedenti (delibera 19/12/19;20/12/18)	120,0  100,0  150,0  5  45,0  155,0	150,0  100,0  155,0	5						
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>		<b>120,0</b>	<b>150,0</b>			<b>0</b>	<b>45,0</b>	<b>155,0</b>	<b>100,0</b>	
Angelo Campani	Condirettore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)  altri sistemi variabili fidelizzanti  sistemi premianti anni precedenti (delibera 19/12/19;20/12/18)	100,0  35,0  125,0  5  54,3  109,3	125,0  35,0  109,3	5						
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>		<b>100,0</b>	<b>125,0</b>			<b>0</b>	<b>54,3</b>	<b>109,3</b>	<b>35,0</b>	

**Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante**

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri bonus	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti				
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti		
Stefano Morellini	Vice Direttore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)	97,5	93,6	5					
		altri sistemi variabili fidelizzanti							27,0	
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19;20/12/18)					36,0	63,6		
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>			<b>97,5</b>	<b>93,6</b>			<b>0</b>	<b>36,0</b>	<b>63,6</b>	
Stefano Pilastri	Vice Direttore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)	86,0	107,5	5					
		altri sistemi variabili fidelizzanti							28,0	
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19;20/12/18)					38,7	68,7		
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>			<b>86,0</b>	<b>107,5</b>			<b>0</b>	<b>38,7</b>	<b>68,7</b>	
Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)	75,0	72,0	5					
		altri sistemi variabili fidelizzanti							25,0	
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19;20/12/18)					28,4	50,1		
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>			<b>75,0</b>	<b>72,0</b>			<b>0</b>	<b>28,4</b>	<b>50,1</b>	
									<b>25,0</b>	

**Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante**

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri bonus	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti				
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti		
8,4 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)	400,8	332,8	4, 5						
	altri sistemi variabili fidelizzanti								188,1	
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19;20/12/18)					0	137,2	245,1		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		400,8	332,8			0	137,2	245,1	188,1	
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)	102,5	29,0	4						
	altri sistemi variabili fidelizzanti								71,6	
	sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19;20/12/18)						23,4	42,6		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		102,5	29,0			0	23,4	42,6	71,6	

**Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, del Direttore Generale, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche e dell'altro personale più rilevante**

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri bonus	
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti				
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora differiti		
13 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Sistema premiante 2021 (delibera 21/01/21)	475,0	290,0	4					
		altri sistemi variabili fidelizzanti	15,0	10,0					229,4	
		sistemi premianti anni precedenti (delibere 19/12/19; 20/12/18)					160,2	278,4		
(II) Compensi da controllate e collegate										
<b>(III) Totale</b>			<b>490,0</b>	<b>300,0</b>		<b>0</b>	<b>160,2</b>	<b>278,4</b>	<b>229,4</b>	
15,6 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate		Sistema premiante 2021 (delibere 05/03/21, 08/03/21, 09/03/21, 10/03/21, 11/03/21 e 06/04/21)	359,8	275,6	4, 5					
		altri sistemi variabili fidelizzanti <sup>(1)</sup>	42,0	122,5	2; 3				163,4	
		sistemi premianti anni precedenti <sup>(1)</sup> (delibere 06/03/20, 10/03/20, 11/03/20, 12/03/20 e 06/04/20; 08/03/19, 12/03/19 e 05/04/19)					148,8	1.534,4		
<b>(III) Totale</b>			<b>401,8</b>	<b>398,1</b>		<b>0</b>	<b>148,8</b>	<b>1.534,4</b>	<b>163,4</b>	

<sup>(1)</sup> L'importo comprende anche le somme accantonate ai fini dei sistemi fidelizzanti di lungo termine dei Consulenti Finanziari. Dette somme sono soggette alla verifica a scadenza delle condizioni di accesso e verranno corrisposte al personale più rilevante in contanti e azioni Credito Emiliano (il numero delle azioni potrà essere definito in base alla quotazione del titolo alla data di riscatto).

**Tabella 4: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e del Direttore Generale**

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2020)	Numero azioni acquistate nel 2021	Note	Numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2021)
ALFIERI Claudia	Membro del Consiglio di Amministrazione (fino al 29/04/2021)	CREDEM	0	-		-	
ALLIEVI Anna Maria	Presidente del Collegio Sindacale	CREDEM	0	-		-	0
Bongini Paola Agnese	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	-		-	0
BRUNO Riccardo	Membro del Consiglio di Amministrazione (fino al 29/04/2021)	CREDEM	0	-		-	
CORRADI Enrico	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	44.000	2.907	1	-	46.907
FERRARI Giorgio	Membro del Consiglio di Amministrazione (fino al 29/04/2021)	CREDEM	0	-		-	
FONTANESI Giorgia	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	1.921	1	-	1.921
FONTANESI Mariaelena	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	-		-	0
GREGORI Nazzareno	Direttore Generale	CREDEM	75.623	61.146	1	101.769	35.000
GUALANDRI Elisabetta	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	-		-	0
MARAMOTTI Luigi	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	7.280	1.921	1	-	9.201
MERLI Alessandro	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	-		-	0
MORANDI Giulio	Sindaco effettivo	CREDEM	0	-		-	0
MORSTOFOLINI Ernestina	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	-		-	0
PAGLIA Maria	Sindaco effettivo	CREDEM	0	-		-	0
PREZIOSO Edoardo	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	-		-	0
SVELTO Anna Chiara	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	0	-		-	0
RENDI Benedetto	Membro del Consiglio di Amministrazione (fino al 29/04/2021)	CREDEM	342.000	-	2		
SCHWIZER Paola Gina Maria	Membro del Consiglio di Amministrazione (fino al 29/04/2021)	CREDEM	0	-		-	
VIANI Giovanni	Membro del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	2.000	-		-	2.000
ZANON DI VALGIURATA Lucio Igino	Presidente del Consiglio di Amministrazione	CREDEM	5.000	986	1	-	5.986

1 - trattasi di azioni consegnate nell'ambito dei sistemi premianti.

2 - "di cui" n. 242.000 intestate al coniuge Tumbarello Caterina.

**Tabella 5: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

18 Dirigenti con Responsabilità strategiche	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31/12/2020)	Numero azioni acquistate nel 2021 <sup>1</sup>	Numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31/12/2021)
Totale	CREDEM	360.980	357.769,24	207.628,24	<b>511.121</b>

<sup>1</sup> di cui 356.095 azioni consegnate nell'ambito dei sistemi premianti

**Tabella 6: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni,  
ripartite per area di attività**

Area di attività:	Fisso	Variabile	totale
Organi aziendali di supervisione e gestione della capogruppo	1.924	763	2.687
Retail banking	322.246	45.802	368.048
Corporate functions	89.566	19.588	109.154
Funzioni aziendali di controllo	10.222	2.053	12.275
Investment banking	4.932	1.870	6.801
Asset management	7.462	3.420	10.882
Altre	8.295	1.753	10.048

**Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option (8)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Periodo di vesting (14)
Enrico Corradi	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo	29/04/21	azioni ordinarie CreDEM	1.614	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		30/04/20			(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19); (cda 15/03/18 cpr 09/03/18)	N.D.	4,87; 4,73; 5,19; 7,33	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4
		30/04/19					4,87; 4,73;	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		27/04/18					5,19	0 ; 3 ; 4
Giorgia Fontanesi	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo	29/04/21	azioni ordinarie CreDEM	1.614	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		30/04/20			(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19)	N.D.	4,87; 4,73; 5,19	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4
		30/04/19					4,87; 4,73;	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		27/04/18					5,19	0 ; 3 ; 4
Ernestina Morstofolini	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo	29/04/21	azioni ordinarie CreDEM	1.614	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
Luigi Maramotti	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2021 (vedasi tabella 1)	30/04/20 30/04/19 27/04/18	azioni ordinarie CreDEM	6.490	(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19)	N.D.	4,87; 4,73; 5,19	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4
Giorgio Ferrari	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo fino al 29/04/2021 (vedasi tabella 1)	30/04/20 30/04/19 27/04/18	azioni ordinarie CreDEM	6.490	(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19)	N.D.	4,87; 4,73; 5,19	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4
Lucio Igino Zanon di Valgurata	Amministratore e membro del Comitato Esecutivo fino al 27/04/2018 (vedasi tabella 1)	27/04/17 28/04/16	azioni ordinarie CreDEM	1.434	(cda 15/03/18 cpr 09/03/18); (cda 16/03/17 cpr 10/03/17)	N.D.	7,33; 6,01;	0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4

**Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option (8)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Periodo di vesting (14)
Nazzareno Gregori	Direttore Generale	29/04/21	azioni ordinarie Credem	49.721	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		30/04/20 30/04/19 27/04/18 27/04/17	azioni ordinarie Credem	181.997	(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19); (cda 15/03/18 cpr 09/03/18)	N.D.	4,87; 4,73; 5,19; 7,33	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4
		29/04/21	azioni ordinarie Credem	41.434	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		30/04/20 30/04/19 27/04/18 27/04/17	azioni ordinarie Credem	149.317	(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19); (cda 15/03/18 cpr 09/03/18)	N.D.	4,87; 4,73; 5,19; 7,33	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4
Stefano Morellini	Vice Direttore Generale	29/04/21	azioni ordinarie Credem	29.968	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		30/04/20 30/04/19 27/04/18 27/04/17	azioni ordinarie Credem	105.231	(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19); (cda 15/03/18 cpr 09/03/18)	N.D.	4,87; 4,73; 5,19; 7,33	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4
		29/04/21	azioni ordinarie Credem	35.633	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		30/04/20 30/04/19 27/04/18 27/04/17	azioni ordinarie Credem	113.952	(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19); (cda 15/03/18 cpr 09/03/18)	N.D.	4,87; 4,73; 5,19; 7,33	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4
Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale	29/04/21	azioni ordinarie Credem	23.053	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
		30/04/20 30/04/19 27/04/18 27/04/17	azioni ordinarie Credem	83.108	(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19); (cda 15/03/18 cpr 09/03/18)	N.D.	4,87; 4,73; 5,19; 7,33	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4

**Tabella 7: Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option (8)						
		Sezione 1 Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione <sup>1</sup>	Periodo di vesting (14)
8,4 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	29/04/21	azioni ordinarie Credem	113.224	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4
		30/04/20			(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19); (cda 15/03/18 cpr 09/03/18)			
		30/04/19				N.D.	4,87; 4,73; 5,19; 7,33	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4
		27/04/18						
		27/04/17						
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	29/04/21	azioni ordinarie Credem	10.925	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4
		30/04/20			(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19); (cda 15/03/18 cpr 09/03/18)			
		30/04/19				N.D.	4,87; 4,73; 5,19; 7,33	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4
		27/04/18						
		27/04/17						
13 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	29/04/21	azioni ordinarie Credem	109.241	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4
		30/04/20			(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19); (cda 15/03/18 cpr 09/03/18)			
		30/04/19				N.D.	4,87; 4,73; 5,19; 7,33	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4
		27/04/18						
		27/04/17						
15,6 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	29/04/21	azioni ordinarie Credem	72.084	cda 10/03/22 cpr 08/03/22	N.D.	6,64	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4
		30/04/20			(cda 11/03/21 cpr 09/03/21); (cda 12/03/20 cpr 10/03/20); (cda 14/03/19 cpr 13/03/19); (cda 15/03/18 cpr 09/03/18)			
		30/04/19				N.D.	4,87; 4,73; 5,19; 7,33	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 3 ; 4 0 ; 3 ; 4
		27/04/18						
		27/04/17						

<sup>1</sup> Media delle quotazioni ufficiali del titolo del mese precedente la data in cui il cda ha deliberato il riconoscimento dei premi

**Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		<b>Sezione 2</b> Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
Data della relativa delibera assembleare		Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)	
Enrico Corradi	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5
Giorgia Fontanesi	Membro del Consiglio di Amministrazione	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5
Ernestina Morstofolini	Membro del Consiglio di Amministrazione	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2; 3 ; 4; 5

**Tabella 8: Piani di compensi basati su strumenti finanziari**

Nome e cognome o categoria (1)	Carica	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		<b>Sezione 2</b> Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: <input checked="" type="checkbox"/> del c.d.a. di proposta per l'assemblea <input type="checkbox"/> dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea (9)						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia di strumenti finanziari (12)	Numero strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione (10)	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting (14)
Nazzareno Gregori	Direttore Generale	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
Angelo Campani	Condirettore Generale	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
Stefano Morellini	Vice Direttore Generale	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
Stefano Pilastri	Vice Direttore Generale	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5
7,4 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4
5 risorse	Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Funzioni di Controllo	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2 ; 3 ; 4
13 risorse	Altro Personale più rilevante di Credembanca	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2 ; 3 ; 4
13,6 risorse	Altro Personale più rilevante delle Società controllate	28/04/22	azioni ordinarie Credem	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	0 ; 2 ; 3 ; 4 ; 5 0 ; 2 ; 3 ; 4

NOTA: il perimetro del personale più rilevante sarà rivisto in relazione alle valutazioni eseguite sulla base dei criteri quantitativi e ad eventuali successive variazioni organizzative del Gruppo.

**Tabella 9: Serie storica confronto remunerazione totale**

Nome e cognome	Carica	remunerazione totale						delta % YoY (2021 vs 2020)	
		2019		2020		2021			
		titolare	altri dipendenti	titolare	altri dipendenti	titolare	altri dipendenti	titolare	altri dipendenti
Nazzareno Gregori	Direttore Generale	985,0	58,0	885,0	58,4	1.139,5	59,1	28,8%	1,16%
Angelo Campani	Condirettore Generale	832,0		751,0		916,0		22,0%	
Stefano Morellini	Vice Direttore Generale	589,2		584,4		751,7		28,6%	
Stefano Pilastri	Vice Direttore Generale	649,8		604,8		784,3		29,7%	
Giuliano Cassinadri	Vice Direttore Generale					574,5			

Utile Netto Consolidato 2021: E/mln. 352,4

## **28 Attestazione Funzione di Revisione Interna**

*Verifiche della Funzione di Revisione Interna in merito alla rispondenza delle prassi di remunerazione e incentivazione alle politiche approvate con riferimento all'esercizio 2021 ed al quadro normativo di riferimento*



La funzione di Revisione Interna di Credito Emiliano ha effettuato le previste verifiche, finalizzate ad analizzare le prassi remunerative per l'esercizio 2021, in coerenza con le politiche e i profili applicativi deliberati dagli Organi e con le Disposizioni in materia emanate da Banca d'Italia ed in vigore nel 2021.

La normativa prevede che le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie siano portate a conoscenza degli Organi e delle Funzioni aziendali competenti affinché queste si attivino per l'adozione delle eventuali misure correttive, valutandone la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di Vigilanza di Riferimento. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

In coerenza con quanto espressamente previsto dalle vigenti disposizioni normative, per lo svolgimento di tale verifica la Funzione di Revisione Interna, si è avvalsa del supporto di una primaria società di consulenza specializzata nell'esecuzione di questa tipologia di incarichi, assicurando totale indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Il piano delle verifiche è articolato in modo tale da riscontrare le fasi operative del processo e più in dettaglio: a) governance; b) individuazione e aggiornamento perimetro del Personale Più Rilevante; c) struttura del sistema di remunerazione e incentivazione nelle sue componenti principali (soglie di attivazione, attestazione dei risultati conseguiti, determinazione del bonus pool, incentivazione di tutto il personale con focus sul Personale Più Rilevante e sui Responsabili delle Funzioni di Controllo); d) obblighi di informativa qual-quantitativa; e) effettiva erogazione degli incentivi del 2020 erogata nel 2021 su un campione opportunamente selezionato.

Gli accertamenti condotti dalla Funzione di Revisione Interna in merito alle prassi di remunerazione, con riferimento alle analisi sino ad ora completate, hanno consentito di riscontrare una complessiva adeguatezza in termini di rispondenza delle prassi remunerative alle politiche approvate per l'esercizio 2021 oltre che alle disposizioni di vigilanza vigenti.

Non sono presenti criticità aperte da precedenti verifiche, mentre limitate aree di miglioramento residuali risultano indirizzate alle funzioni di riferimento.

Roberta Bonini  
(Responsabile Funzione di Revisione Interna Credito Emiliano S.p.A.)

