



## Premessa

In applicazione delle disposizioni di Banca d'Italia emanate con il 7° aggiornamento della circolare 285/2013 (18/11/2014)<sup>1</sup> e della normativa europea in vigore<sup>2</sup>, viene fornita un'informativa in merito a:

- governance adottata per la definizione delle politiche di remunerazione;
- strategia retributiva;
- processo seguito nel 2019 per l'identificazione del "Personale più Rilevante" (*Material Risk Takers* – per il seguito *MRT*);
- logiche di remunerazione e meccanismi di differimento previsti per i *MRT*;
- informativa ex-post sull'applicazione delle Politiche di remunerazione 2019 (erogazione 2020) per i *MRT*, ivi incluse le informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento (UE) 575/2013 (per il seguito *CRR*).

### 1. Assetto Societario e Sistema di Governance in materia di remunerazione

Artigiancassa S.p.A appartiene al Gruppo Bancario Banca Nazionale del Lavoro (di seguito Gruppo BNL), le società BNP Paribas S.A. e BNL S.p.A. esercitano attività di direzione e coordinamento nei confronti di Artigiancassa S.p.A. e la società è tenuta ad osservare le disposizioni emanate dalla Capogruppo BNL e, di conseguenza, della Capogruppo BNP Paribas.

Le finalità e i criteri che disciplinano i sistemi di remunerazione adottati dal Gruppo BNL BNP Paribas sono definiti annualmente all'interno del documento "Politiche di Remunerazione". Tale documento è sottoposto alla valutazione del Comitato Remunerazioni, del Collegio Sindacale e quindi del Consiglio di Amministrazione che lo propone all'Assemblea per la definitiva approvazione.

Gli obiettivi e i valori del Gruppo BNP Paribas sono patrimonio condiviso in Artigiancassa S.p.A. costituendo i principi ai quali devono essere ispirati i comportamenti organizzativi e la propria politica retributiva.

Artigiancassa S.p.A. adotta e adatta alla propria realtà aziendale le Politiche di Remunerazione del Gruppo BNL che vengono applicate nel rispetto dell'autonomia societaria e delle previsioni statutarie. Le Politiche di Remunerazione 2019 sono rivolte a tutto il personale<sup>3</sup> di Artigiancassa S.p.A.

Resta inteso che qualora dovessero intervenire modificazioni da parte della Capogruppo, queste andranno recepite anche da Artigiancassa S.p.A.

In relazione al processo di compensation, le proposte di intervento retributivo (fisso e/o variabile) vengono sottoposte al vaglio ed all'approvazione della Capogruppo BNL che ne verifica la coerenza con i criteri e le linee guida definite annualmente.

<sup>1</sup> Banca d'Italia con la circolare n. 285/2013 "Disposizione di vigilanza per le banche" disciplina il nuovo Pillar III rinviando al Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR). Con il 7° aggiornamento della suddetta circolare, pubblicato il 18 novembre 2014, Banca d'Italia ha inoltre disciplinato la disclosure in materia di politiche di remunerazione (Parte Prima, Titolo IV - Capitolo 2, Sezione V) così come previsto dall'art. 450 del suddetto Regolamento(UE). Tali obblighi sono ripresi integralmente e senza modifiche con il 25° aggiornamento della circolare 285/2013 pubblicato in data 26 ottobre 2018.

<sup>2</sup> In particolare la Direttiva comunitaria 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRDIV) e il Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR).

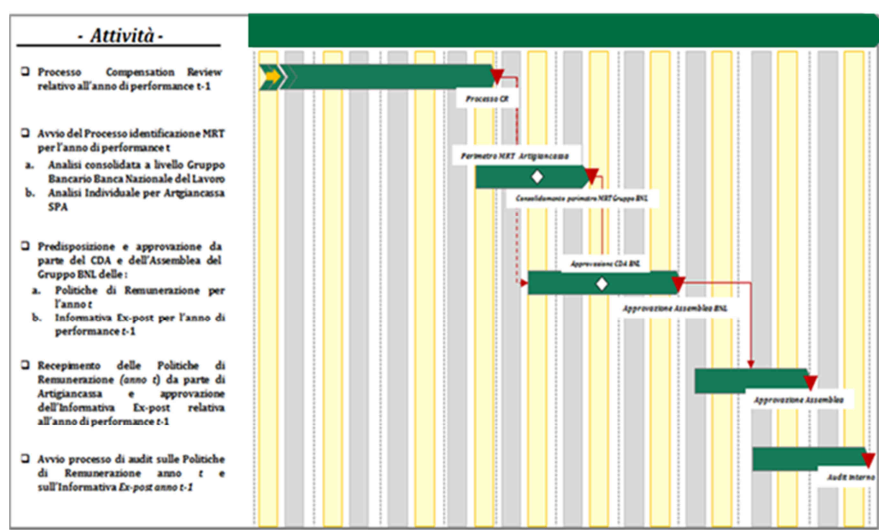
<sup>3</sup> Nella nozione di "personale", come indicato dalla Circolare n. 285/2013 pubblicata dalla Banca d'Italia, rientrano: "i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori della Banca".



Le tempistiche previste per le principali fasi di presentazione e approvazione delle Politiche di Remunerazione da parte degli organi competenti sono strettamente legate all'approvazione delle politiche di remunerazione da parte della Capogruppo.

Nello schema di seguito riportato, viene illustrata in sintesi la Governance sulle "Politiche di Remunerazione" adottata nel 2019.

### **Fasi del processo di Governance in Artigiancassa riferite all'anno 2019**



## **2. Audit e Compliance**

L'Inspection Générale (Hub-Italy), in conformità a quanto previsto nelle istruzioni di vigilanza:

- valuta annualmente la rispondenza al quadro normativo di riferimento delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca;
- conduce un'analisi quantitativa sulla coerenza tra quanto previsto dalle Politiche e quanto erogato nella fase annuale del Compensation Review e redige apposita relazione per il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea.

Artigiancassa, anche attraverso il recepimento della Policy di Gruppo sul "Rischio di Reputazione", si pone l'obiettivo di proseguire il percorso di sviluppo di un dispositivo di compliance efficiente ed efficace al fine di proteggere la reputazione del Gruppo e della Banca, tutelare gli interessi della clientela e consolidare il rapporto fiduciario con clienti, fornitori, controparti, azionisti, collaboratori, Autorità di Vigilanza e qualsiasi altro soggetto terzo per i quali la fiducia, a qualunque titolo, rappresenta una condizione necessaria per lo svolgimento della normale attività.

Il presidio dei rischi di compliance e di reputazione nonché dei rischi operativi e l'attuazione dei controlli permanenti costituiscono una responsabilità individuale di tutti i dipendenti.

Artigiancassa si pone l'obiettivo di assicurare costante efficienza ed efficacia nella gestione dei rischi operativi e, a tal fine, si è dotata di un sistema di controlli interni coerente con quello di Gruppo ed organizzato attraverso un **Controllo**



**Permanente**, il cui coordinamento è affidato alla Funzione Controlli Operativi e Verifiche e un **Controllo Periodico**, esternalizzato all'Inspection Générale Hub-Italy della Capogruppo.

Compliance, funzione di controllo di secondo livello, ha la responsabilità di vigilare affinché lo sviluppo delle attività della Banca si realizzi in conformità con le norme di auto ed etero – regolamentazione.

Per garantire la conformità delle Politiche di Remunerazione e delle specifiche iniziative in tema di incentivazione e retribuzione del personale a norme di auto ed etero-regolamentazione, l'emanazione delle relative Politiche prevede il coinvolgimento della Funzione Compliance<sup>4</sup> la quale ne verifica la coerenza alle norme interne ed esterne, alle disposizioni dei codici etici e comportamentali, alle policy di prevenzione dei rischi reputazionali e a tutti gli standard di condotta della Banca e del Gruppo, comprese le politiche di gestione e prevenzione dei conflitti di interesse adottate dalla Banca.

### **3. La strategia retributiva, processo di compensation review e strumenti retributivi**

La strategia retributiva e il processo di compensation review adottati da Artigiancassa recepiscono quanto definito e previsto dalla Capogruppo BNL.

La strategia retributiva si inserisce nel più ampio sistema di gestione e valorizzazione delle risorse umane costituendo solo uno degli strumenti di sviluppo delle persone.

Le finalità della strategia retributiva sono quelle di garantire:

- ✓ il collegamento tra la retribuzione e la performance in ottica di prudente gestione dei rischi e di sostenibilità dei risultati di medio-lungo periodo;
- ✓ la valorizzazione sia dei risultati raggiunti (il *quantum*) che dei comportamenti posti in essere per realizzarli (il *come*);
- ✓ la coerenza dei livelli retributivi di riferimento per ruolo al fine di garantire l'equità interna e la competitività con il mercato esterno.

La valutazione della performance (su base annuale) costituisce il principio fondamentale per la sua remunerazione e presuppone un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e variabile per assicurare, da un lato, che il peso della componente fissa sia tale da non comportare un eccessivo affidamento sull'erogazione della quota variabile e, dall'altro, per consentire l'impedimento dell'erogazione della predetta quota in caso di mancato raggiungimento dei risultati aziendali prefissati. Il pay-out non è inteso come un processo automatico, volto a misurare esclusivamente variabili economico / finanziarie, ma come un approccio meritocratico e selettivo nel riconoscimento dei premi che si basa sulla valutazione qualitativa del manager.

---

<sup>4</sup> Da Ottobre 2016, la funzione Compliance e le relative competenze sono state esternalizzate presso la Capogruppo BNL



#### 4. Strumenti di Remunerazione

Nel rispetto della normativa in vigore e di quanto definito dalla Capogruppo, la determinazione della retribuzione complessiva segue un coerente bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione.

Per il 2019, in Artigiancassa sono stati recepiti gli strumenti di remunerazione variabile previsti dalla Capogruppo e legati alla performance (quali *Bonus Manageriale* e *Bonus Una Tantum*). Tali strumenti prevedono una valutazione della performance effettuata su base discrezionale.

Elemento comune a tutti gli strumenti è la valutazione qualitativa del Responsabile gerarchico che, assicurando meritocrazia e selettività, ha l'obiettivo di rilevare l'aderenza dei comportamenti agiti dei collaboratori rispetto ai comportamenti distintivi<sup>5</sup> attesi, ai comportamenti commerciali e il rispetto delle regole di Compliance.

**La retribuzione fissa** è la leva utilizzata al fine di differenziare le persone in funzione del ruolo ricoperto, delle competenze possedute, del contributo ai risultati aziendali, del rispetto dei valori del Gruppo; deve essere tendenzialmente utilizzata per premiare risorse che:

- hanno assunto ruoli di maggiore responsabilità e/o effettuato una mobilità funzionale;
- hanno mostrato elevata potenzialità di crescita.

La rilevanza del peso della componente fissa all'interno del pacchetto retributivo complessivo è tale da ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio e da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la creazione di valore di medio e lungo termine. Sulla retribuzione fissa agiscono le seguenti tipologie di strumenti: gli avanzamenti di carriera, gli aumenti retributivi ed eventuali altre indennità assimilabili alla componente fissa<sup>6</sup>.

**La retribuzione variabile**, coerentemente ai principi generali definiti dalla Capogruppo BNL, è legata al raggiungimento dei risultati ed alla valutazione della performance della risorsa sia sotto un profilo quantitativo sia qualitativo, differenziando e selezionando le "migliori performance". Per il 2019, in Artigiancassa sono stati recepiti gli strumenti di remunerazione variabile previsti dalla Capogruppo e legati alla performance quali *Bonus Manageriale* e *Bonus Una Tantum*.

**Bonus Manageriale** ha l'obiettivo di riconoscere i risultati raggiunti in funzione di ruoli di coordinamento (Centro / Rete) con riferimento alle performance e ai comportamenti agiti per il raggiungimento delle stesse.

Il **Bonus Una Tantum**, rivolto alle risorse non destinatarie di bonus manageriale o iniziative incentivanti, ha l'obiettivo di garantire il coinvolgimento della totalità della popolazione aziendale nel riconoscimento dei risultati.

<sup>5</sup> I principi distintivi BNPP / BNL sono: centralità del cliente, imprenditorialità nella consapevolezza dei rischi, attenzione per le persone, dare l'esempio, trasversalità.

<sup>6</sup> Tale approccio è coerente con le Linee Guida EBA in materia di composizione della remunerazione



Entrambi gli strumenti (Bonus Manageriale e Bonus “una tantum”) hanno natura qualitativa e discrezionale, pertanto, non sono previsti meccanismi automatici per la determinazione dell’ammontare da riconoscere.

## 5. Personale più Rilevante (MRT)

I *MRT* per l’anno 2019 sono stati identificati nel rispetto della normativa comunitaria (CRD IV) e applicando quanto previsto dagli “Standard Tecnici Regolamentari” (*RTS*)<sup>7</sup> elaborati dall’Autorità Bancaria Europea (“EBA”) (*cf.* art 94.2 CRD IV).

Artigiancassa in qualità di Banca è soggetta alla suddetta disciplina europea; l’approccio introdotto con il Regolamento relativo agli *RTS* prevede l’utilizzo di criteri comuni a livello europeo da applicare al processo di identificazione del “Personale più Rilevante”. Nello specifico, il personale deve essere identificato come *MRT* sulla base della combinazione dei seguenti criteri:

- **qualitativi:** volti ad identificare il personale più rilevante in virtù dei poteri e delle responsabilità conferite, tali da impattare in modo sostanziale sul profilo di rischio dell’istituzione;
- **quantitativi:** basati prevalentemente sul livello di remunerazione complessiva attribuita.

La metodologia utilizzata da Artigiancassa S.p.A, coerente con quanto effettuato a livello consolidato dalla Capogruppo BNL, ha portato ad individuare come “Personale più Rilevante” **20 risorse**, di cui 9 risorse appartenenti al Consiglio di Amministrazione e 11 risorse che soddisfano almeno 1 criterio qualitativo<sup>8</sup>.

## 6. Informativa ex post sull’applicazione delle politiche di remunerazione 2019 (erogazione 2020) per i MRT

In coerenza con quanto definito dalle politiche di remunerazione relative all’anno 2019, si illustra l’applicazione dei provvedimenti retributivi variabili riconosciuti ai *MRT* con particolare focus sulle informazioni quantitative aggregate relative alla remunerazione, così come richiesto dalla normativa in vigore (*cf.* Allegato 1).

Il processo di determinazione ed erogazione della componente variabile della retribuzione per le risorse incluse nel perimetro del personale più rilevante è soggetto, in conformità alla normativa vigente, ai criteri ed ai meccanismi di differimento rappresentati all’interno del documento di politiche di remunerazione 2019 elaborati nel rispetto delle linee guida fornite dalla Capogruppo BNP Paribas e conformi alla normativa in vigore.

<sup>7</sup> Come previsto dall’art. 94.2 della CRD IV, l’EBA, in data 16 dicembre 2013, ha pubblicato i Regulatory Technical Standards. Il 6 giugno 2014 è stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea n.167, il Regolamento n. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014 che integra la Direttiva n. 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione. Il regolamento è entrato in vigore il 26/06/2014.

<sup>8</sup> Si precisa che, con riferimento all’analisi svolta da BNL a livello consolidato, 1 risorsa Artigiancassa è stata inclusa anche nel perimetro *MRT* 2019 della Capogruppo BNL



In particolare il personale identificato come Material Risk Takers è valutato anche sulla base di criteri di Compliance, definiti a livello di Gruppo BNP Paribas. Tale valutazione può avere i impatti sulla retribuzione variabile riconosciuta nel processo annuale di compensation in termini di riduzione o azzeramento dell'importo.

Inoltre alcuni dipendenti identificati come *MRT* saranno beneficiari nel 2020 (per l'anno di performance 2019) di uno strumento di debito equivalente completamente differito, sottoposto ad un periodo di *retention* pari a tre anni e mezzo, il cui pagamento è soggetto all'assenza di procedure di risoluzione ed al mantenimento del CET1 di Gruppo BNPP ad un livello superiore al 7%.

Si informa altresì che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale rilevante non supera il 100%, come previsto dall'art. 94, paragrafo 1, lettera G della Direttiva 2013/36/UE.



## Allegato 1 – Informativa ai sensi del Regolamento (UE) n. 575/2013 (cd. Pillar III)

Nelle seguenti tabelle si riportano le informazioni quantitative aggregate relative alle remunerazioni dei Material Risk Takers identificati nel 2019.

### Tavola 1 – Informazioni quantitative aggregate

Si riportano le remunerazioni relative all'anno di performance 2019, ripartite per linee di attività e numero di beneficiari, suddivise in remunerazione fissa e variabile. Si rappresenta inoltre il dettaglio della struttura della componente variabile (contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie) per l'esercizio 2019.

(migliaia di euro)	CDA	DG / VdG	Altri MRT	Totale
<b>Beneficiari</b>	9	1	10	20
<b>Remunerazione Complessiva</b>	<b>209.750</b>	<b>206.632</b>	<b>906.412</b>	<b>1.322.794</b>
- di cui remunerazione fissa	184.000	164.132	880.412	1.228.544
- di cui remunerazione variabile	25.750	42.500	26.000	94.250
- di cui cash	25.750	30.000	26.000	81.750
- di cui azioni / strumenti equivalenti		12.500		12.500
- di cui altri strumenti				-
- di cui variabile up-front cash	25.750	30.000	26.000	81.750
- di cui variabile differito		12.500		12.500

> CDA: include anche dipendenti BNL che partecipano al CDA di Artigiancassa (non percepiscono i compensi direttamente ma il corrispettivo viene versato alla BNL sul conto intestato alle Risorse Umane).

> La remunerazione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza del 2019

> La remunerazione fissa è riportata su base annua, con riferimento a tutti coloro che hanno ricoperto una posizione MRT per almeno 3 mesi nel 2019

> La remunerazione variabile è costituita da: quote up-front, quote differite, strumenti indicizzati equivalenti definiti dalla Capogruppo BNP Paribas (CSIS - Contingent Sustainable and International Scheme) e da eventuali gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del consiglio di amministrazione.

> Cash include la quota cash up front, le quote cash deferred ed eventuali gettoni di presenza

> Azioni e strumenti equivalenti include le quote cash indicizzate (up front/deferred) e gli strumenti indicizzati equivalenti previsti dalla Capogruppo BNP Paribas (Piano CSIS, indicato al valore nozionale)

> Variabile up-front cash include la quota cash up front ed eventuali gettoni di presenza

> Variabile differito include le quote cash up front indicizzate, le quote differite (cash/indicizzate) e gli strumenti indicizzati equivalenti previsti dalla Capogruppo BNP Paribas (Piano CSIS, indicato al valore nozionale)

### Tavola 2 – Altri Elementi della remunerazione variabile

Si fornisce evidenza della componente differita della remunerazione variabile relativa ad anni di performance antecedenti il 2019, quote non ancora erogate e quote riconosciuti durante l'esercizio 2019, pagate e ridotte mediante correzioni delle performance. Di seguito si rappresentano anche nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari. Importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona



(migliaia di euro)	DG / VdG	Altri MRT	Totale
Remunerazione variabile differita non attribuita (anni di performance precedenti)	56.250	6.000	62.250
Variabile differito pagato nell'anno (valore di assegnazione)	15.000	6.000	21.000
Variabile differito pagato nell'anno (valore di pagamento)	14.130	5.652	19.782
Correzione ex-post applicata alla componente variabile differita			-
Severance benefits pagate			-
- numero di beneficiari			-
Somma pagata per nuove assunzioni			-
Numero di beneficiari relativo a nuovi pagamenti per trattamento di inizio rapporto			-

> Remunerazione variabile differita non attribuita include le quote della remunerazione variabile differita relative ad anni di performance antecedenti il 2019 e non ancora erogato (lo strumento CSIS è indicato al valore nozionale)

> Variabile differito pagato nell'anno include la componente differita relativa ad anni di performance antecedenti il 2019, pagato nel 2019 (indicata la quota sia al valore di assegnazione sia al valore di pagamento)

> Severance Benefits pagate, trattasi di pagamenti di fine rapporto effettuati durante l'esercizio 2019.

### **Tavola 3**

Material Risk Takers (MRT) con remunerazione complessiva superiore a 1 milione di €

Remunerazione Complessiva	Beneficiari
Tra €1 e €1.5M	
Tra €1.5 e €2M	
Tra €2 e €2.5M	
Total	

> La remunerazione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2019. La remunerazione fissa è riportata su base annua, con riferimento a tutti coloro che hanno ricoperto una posizione MRT per almeno 3 mesi nel corso del 2019.





Nella tavola sottostante, vengono altresì fornite le informazioni in conformità a quanto previsto dalla normativa Banca d'Italia in materia di *disclosure* delle remunerazioni complessive su base individuale.

**Tavola 4**

Nominativo	Carica/Posizione	Remunerazione Complessiva
Francesco SIMONE	Direttore Generale	206.632
Fabio PETRI	Presidente CDA	40.000
Mario GIROTTI*	Vice Presidente Vicario e Membro OdV	26.750
Ferrer VANNETTI	Vice Presidente CDA e Presidente OdV	31.500
Fabio MONTENA**	Consigliere e Membro OdV	23.000
Nicola MOLFESE	Consigliere	17.750
Luigi ABETE*	Consigliere	16.250
Luca BONANSEA* **	Consigliere	18.000
Angelo NOVATI*	Consigliere	18.250
Francesco SGHERZA	Consigliere	18.250

Note:

- La remunerazione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2019;
- Per i componenti il Consiglio di Amministrazione, la remunerazione complessiva è costituita da emolumenti fissi corrisposti annualmente e gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio, non previsti per il Direttore Generale;
- Il Direttore Generale partecipa al Piano di *retention* del Gruppo BNPP rivolto alle figure apicali, costituito da un importo cash indicizzato e sottoposto a condizioni di performance del Gruppo BNPP, il cui pagamento è differito a giugno 2022.

\* La remunerazione complessiva è già inclusa nel prospetto Informativo predisposto da BNL e pubblicato sul sito di quest'ultima;

\*\* La remunerazione, giusta delibera dell'Amministratore Delegato della BNL SpA, come da prassi, è riversata all'Ente di appartenenza (BNL SpA).