



## 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 2021 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 2021 (erogazione 2022) 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 2021 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.

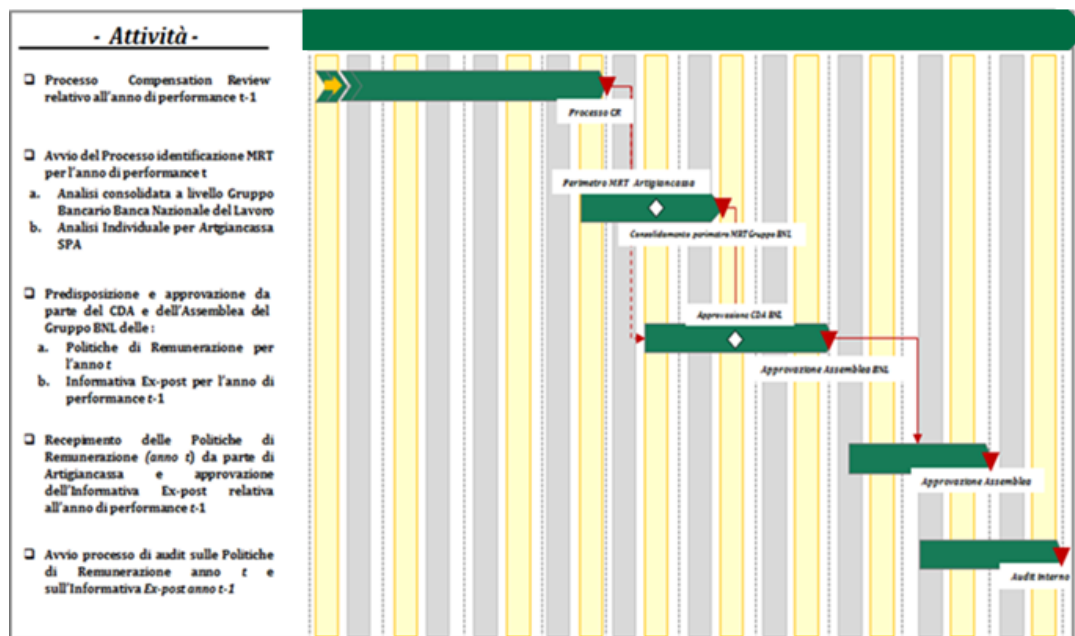
<sup>2</sup> In particolare Direttiva 2019/878/UE del 20 maggio 2019 (CRD 5) e il Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR).

<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 2021.

### **Fasi del processo di Governance in Artigiancassa riferite all'anno 2021**



## **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 U.o. 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 sia in termini di finalità che di obiettivi.

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.

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.

**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.

Sulla retribuzione fissa agiscono due tipologie di strumenti: gli avanzamenti di carriera e gli aumenti retributivi.

**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 2021, in Artigiancassa sono stati recepiti gli strumenti di remunerazione variabile previsti dalla Capogruppo e legati alla performance (*Bonus*). Tali strumenti prevedono una valutazione della performance su base discrezionale.

In Artigiancassa il rapporto tra componente fissa e variabile della retribuzione degli MRT non può superare il rapporto 1:1 e non è prevista la possibilità di innalzare tale limite.

#### 5. Personale più Rilevante (MRT)

I MRT per l'anno 2021 sono stati identificati nel rispetto della normativa comunitaria CRD V (Direttiva UE 2019/878).

Artigiancassa in qualità di Banca è soggetta alla suddetta disciplina europea; che 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” **19 risorse**, di cui 9 risorse appartenenti al Consiglio di Amministrazione e 10 risorse che soddisfano almeno 1 criterio qualitativo<sup>5</sup>.

## **6. Informativa ex post sull'applicazione delle politiche di remunerazione 2021 (erogazione 2022) per i MRT**

In coerenza con quanto definito dalle politiche di remunerazione relative all'anno 2021, 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 2021 elaborati nel rispetto delle linee guida fornite dalla Capogruppo BNP Paribas e conformi alla normativa in vigore.

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 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 2022 (per l'anno di performance 2021) 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%.

---

<sup>5</sup> Si precisa che, con riferimento all'analisi svolta da BNL a livello consolidato, 1 risorsa Artigiancassa è stata inclusa anche nel perimetro MRT 2021 della Capogruppo BNL



## 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 2021.

### Tavola 1 – Informazioni quantitative aggregate

Si riportano le remunerazioni relative all'anno di performance 2021, 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 2021.

Table REM1 - Remuneration awarded for the financial year (Tavola 1 – Informazioni quantitative aggregate)

(migliaia di euro)	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	AD/DG/VDG	Corporate Banking	Commercial & Private Banking	Funzioni di Controllo	Altro
Numero dei membri del personale più rilevante	9	1	0	1	1	7
Remunerazione Complessiva <sup>(1)</sup>	182.733	203.339	-	156.623	70.588	742.573
- di cui remunerazione fissa <sup>(2)</sup>	165.483	148.539	0	148.123,17 €	65.588,38 €	688.073,00 €
- di cui remunerazione variabile <sup>(3)</sup>	17.250	54.800	0	8.500,00 €	5.000,00 €	54.500,00 €
- di cui in contanti <sup>(4)</sup>	17.250	25.000	0	3.500,00 €	5.000,00 €	54.500,00 €
- di cui differita <sup>(5)</sup>	0	15.000	0			
- di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti <sup>(6)</sup>	0	10.000	0			
- di cui differita <sup>(7)</sup>	0	10.000	0			
- di cui: altri strumenti <sup>(8)</sup>	0	19.800	0	5.000,00 €		8.000,00 €
- di cui differita	0	19.800	0			

<sup>(1)</sup> La Remunerazione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2021.

<sup>(2)</sup> 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 2021.

<sup>(3)</sup> La remunerazione variabile è costituita da: quote up-front, quote differite, altre componenti della remunerazione variabile (es. PNC, PDS, PVP), altri strumenti definiti dalla Capogruppo BNP Paribas (es. CSIS - Contingent Sustainable and International Scheme) e da eventuali gettoni di presenza corrisposti per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

<sup>(4)</sup> Include la quota cash up-front, le quote cash deferred, altre componenti della remunerazione variabile (es. PNC, PVP) ed eventuali gettoni di presenza.

<sup>(5)</sup> Include le quote cash deferred.

<sup>(6)</sup> Include le quote cash indicizzate (up-front / deferred)

<sup>(7)</sup> Include le quote cash indicizzate differite

<sup>(8)</sup> Include gli strumenti previsti dalla Capogruppo BNP (Piano CSIS, indicato al notional value)

### Tavola 2 – Altri Elementi della remunerazione variabile

Si fornisce evidenza della componente differita della remunerazione variabile relativa ad anni di performance antecedenti il 2021, quote non ancora erogate e quote riconosciute durante l'esercizio 2021, 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



## Tavola 2 – Altri Elementi della remunerazione variabile

Si fornisce evidenza dei pagamenti 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.  
 cfr. art.450 CRR - lettera h) punti: v, vi, vii

(migliaia di euro)	AD/DG/VDG	Altri membri del personale più rilevante	Totale
<b>Remunerazione Variabile garantita</b>			
Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-
Importo complessivo	-	-	-
Di cui premi remunerazione variabile garantita pagata nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	-	-	-
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio</b>			
Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-
Importo complessivo	-	-	-
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio</b>			
Numero dei membri del personale più rilevante	1	-	-
Importo complessivo	45.272	-	-
di cui pagati nel corso dell'esercizio	32.597	-	-
di cui differiti	-	-	-
Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-
Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	-

## Tavola 3 – Remunerazione variabile differita

Si fornisce evidenza della componente differita della remunerazione variabile relativa ad anni di performance antecedenti il 2021, quote non ancora erogate e quote riconosciute durante l'esercizio 2021, pagate e ridotte mediante correzioni delle performance.

(migliaia di euro)	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 che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	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
<b>Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica</b>								
Contanti <sup>(1)</sup>								
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti <sup>(2)</sup>								
Altri strumenti <sup>(3)</sup>								
<b>AD/DG/VDG</b>								
Contanti <sup>(1)</sup>								
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti <sup>(2)</sup>								
Altri strumenti <sup>(3)</sup>								
	69	19	50	-6	-	-	13	-
<b>Altri membri del personale più rilevante</b>								
Contanti <sup>(1)</sup>								
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti <sup>(2)</sup>								
Altri strumenti <sup>(3)</sup>								
<b>Totale</b>								

<sup>(1)</sup> Include le quote cash deferred ed eventuali piani LTIP differiti della Capogruppo BNP Paribas (es. Group Sustainability and Incentive Scheme - GSIS)

<sup>(2)</sup> Include le quote cash indicizzate differite

<sup>(3)</sup> Include gli strumenti previsti dalla Capogruppo BNP (Piano CSIS, indicato al notional value)



### **Tavola 3**

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

Rémunération totale	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	0
Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
<b>Totale</b>	<b>0</b>





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**

*Informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali ai sensi della lett. j) dell'art. 450 del CRR 575/2013*

Nominativo	Posizione	Remunerazione complessiva
FERRER VANNETTI	PRESIDENTE	35.881,26
MARIO GIROTTI	VICE PRESIDENTE VICARIO	23.684,00
DINO SODINI	VICE PRESIDENTE	29.105,01
LUCA BONANSEA *	AMMINISTRATORE	15.302,51
GIUSEPPE CRESCENTI <sup>1</sup>	AMMINISTRATORE	16.799,97
FRANCESCO DI NATALE	AMMINISTRATORE	15.552,51
CARMELA GALLUZZO *	AMMINISTRATORE	15.302,51
NICOLA MOLFESE	AMMINISTRATORE	15.552,51
ANGLEO NOVATI	AMMINISTRATORE	15.555,51
MASSIMO MACCIONI	DIRETTORE GENERALE	203.339,00

<sup>1</sup> Dimessosi in data 18/11/2021

\* I compensi sono riversati alla Capogruppo