



INFORMATIVA AL PUBBLICO (“Pillar 3”)

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO	4
GOVERNO SOCIETARIO.....	25
REQUISITI DI FONDI PROPRI E IMPORTI DELLE ESPOSIZIONI PONDERATI PER IL RISCHIO	41
METRICHE PRINCIPALI.....	42
CONFRONTO DEI FONDI PROPRI E DEI COEFFICIENTI PATRIMONIALI E DI LEVA FINANZIARIA, CON E SENZA L'APPLICAZIONE DELLE DISPOSIZIONI TRANSITORIE IN MATERIA DI IFRS 9	43
POLITICA DI REMUNERAZIONE	45

Introduzione

L'informativa si riferisce al 31/12/2021 salvo diverse indicazioni, la valuta utilizzata è l'Euro.

Banca del Piemonte è una Società Per Azioni con unico socio.

Confienza Partecipazioni SpA detiene il 100% del capitale di Banca del Piemonte.

Con provvedimento n. 0597652/15 del 29/05/2015 Banca d'Italia ha confermato "l'esonero per la società finanziaria Confienza Partecipazioni SpA dal ruolo di capogruppo".

Nello stesso documento Banca d'Italia ha rappresentato "che, in assenza delle condizioni di esclusione previste dall'art. 16 CRR, trovano applicazione gli obblighi in materia di consolidamento prudenziale".

Il contenuto del presente documento è riferito – ove non diversamente indicato – alla situazione individuale di Banca del Piemonte.

A seguito comunicazione di Banca d'Italia del 8 aprile 2022, si informa che il Gruppo e tutte le sue componenti bancarie sono stati classificati come Small and Non-Complex Institution (SNCI).

In relazione alle Disposizioni di Vigilanza per le Banche (Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 e successivi aggiornamenti) in materia di "Informativa al pubblico stato per stato", si segnala che Banca del Piemonte è insediata esclusivamente nello stato italiano.

Ai sensi dell'art. 431 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR) e successive modifiche e integrazioni, si riporta la seguente attestazione, effettuata dal Condirettore Generale Area Mercati, preso atto degli esiti delle verifiche svolte dall'Ufficio Compliance e dalla Funzione di Revisione Interna.

Si attesta che il documento "Informativa al pubblico (Pillar 3)" che è stato presentato al Consiglio di Amministrazione del 26 maggio 2022 per la relativa approvazione è stato predisposto conformemente al Regolamento "Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro di Basilea" redatto ai sensi del Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e successive modifiche e integrazioni e contenente processi, sistemi e controlli interni atti a verificare che l'informativa sia adeguata e conforme ai requisiti stabiliti dalla normativa di riferimento.

Gli elementi fondamentali del citato Regolamento interno per conformarsi ai requisiti in materia di informativa riguardano la rigida separazione di ruolo tra le strutture organizzative preposte alla redazione del documento "Informativa al pubblico (Pillar 3)" ed il compito attribuito all'Ufficio Compliance che ne attesta ex-ante la conformità normativa.

La Funzione di Revisione Interna valuta, inoltre, la correttezza del processo di predisposizione e pubblicazione del citato documento.

Obiettivi e politiche di gestione del rischio

Ai sensi dell'art. 435 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR) e successive modifiche e integrazioni, si riporta la seguente dichiarazione, approvata dall'Organo di Amministrazione ed effettuata dal responsabile Direzione Bilancio e Controllo dei Rischi, anche in relazione alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 gennaio 2022 su Risk Appetite Framework (RAF) 2022 e su Piano Strategico 2022-2024.

Si dichiara:

- che le misure e i sistemi di gestione dei rischi messi in atto sono adeguati e in linea con il profilo e la strategia della Banca in quanto i dati contenuti nel Piano Strategico sono stati determinati in coerenza con il sistema di obiettivi di rischio definito nel RAF;
- che l'obiettivo di rischio complessivo fissato per il 2022 – relativo ai rischi misurabili in termini di assorbimento patrimoniale e definito quale rapporto tra il Capitale Interno Complessivo ed i Fondi Propri – è pari al 52,43% e determina di conseguenza, in termini assoluti, un'eccedenza patrimoniale di circa 101,6 milioni di euro; l'obiettivo di rischio 2022 relativo al CET 1 Ratio è pari al 17,51% (18,30% il livello al 31/12/2021);
- che la soglia di tolleranza per il 2022 – intesa quale devianza massima dall'obiettivo di rischio consentita – è stata fissata in relazione al complesso dei rischi della banca in condizioni di stress: ne risulta comunque a livello totale una significativa eccedenza patrimoniale, pari a circa 63,9 milioni di euro; la soglia di tolleranza 2022 relativa al CET 1 Ratio è pari al 15,79%;
- che gli obiettivi di rischio di liquidità per il 2022 definiti in termini di Liquidity Coverage Ratio (LCR) e Net Stable Funding Ratio (NSFR) risultano rispettivamente pari al 245% e al 135%;
- che le soglie di tolleranza relative al rischio di liquidità per LCR e NSFR sono rispettivamente pari al 178% e 110%.

Informativa qualitativa

Rischio di Credito.

In considerazione della propria realtà operativa, il rischio di credito continua a rappresentare la principale componente di rischio a cui la Banca è attualmente esposta.

La Banca, in coerenza con il proprio Piano Strategico, intende replicare l'attuale modello di business su scala più grande fornendo servizi di elevata qualità, tra le altre, nell'area del credito.

Per rischio di credito s'intende il rischio – connesso all'attività di erogazione del credito – relativo alla possibilità di perdita, in conto capitale o in conto interessi, originata dallo stato d'insolvenza del debitore. Il rischio di credito viene misurato e monitorato in termini di massimo affidamento complessivo, rappresentato dalla somma di tutte le attività di rischio – in qualunque valuta denominate – nei confronti di clienti o gruppi; vi rientrano quindi, oltre a tutti i finanziamenti di cassa e firma (comprensivi pertanto delle operazioni di pronti contro termine attive), le azioni, le obbligazioni, i prestiti subordinati, l'equivalente creditizio di operazioni su prodotti derivati, ecc.

I poteri di erogazione e gestione del credito, ossia i poteri di erogare credito mediante varie forme tecniche di finanziamento a soggetti clienti privati ed istituzionali e di seguirne l'evoluzione, gestendo tutte le attività ad esso correlate, sino all'eventuale revoca o estinzione e successiva fase di recupero

sono stati delegati – ai sensi dell’art. 22 dello statuto sociale – dal Consiglio di Amministrazione al Comitato Esecutivo, al Comitato Fidi, al Comitato Contenzioso e ad alcuni dipendenti della Banca. I poteri delegati al Presidente sono esercitabili esclusivamente in caso di urgenza.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito specifici limiti secondo una griglia di livelli; tale articolazione di poteri è oggetto di periodiche analisi, e di conseguente razionalizzazione, nell’ambito delle deleghe di potere. Le conseguenti delibere sono state portate a conoscenza delle strutture mediante apposite circolari interne.

L’intero processo dell’attività creditizia risulta regolamentato dalla normativa interna (circolari interne, manuali).

* * *

La Direzione Crediti e Finanza ha il compito di garantire la qualità, preventivamente e nel durante, del prodotto creditizio, proteggendo la Banca dal rischio d’inadempimento della clientela e quindi assicurando la correttezza tecnica del processo istruttorio, mentre il monitoraggio del credito nel corso della durata dell’affidamento è in carico alla Funzione Qualità e Contenzioso.

Presso la Direzione Crediti e Finanza è operativa la procedura “Pratica Elettronica di Fido” (PEF) che rappresenta lo strumento per la gestione del processo di valutazione del merito creditizio nella concessione/variazione di un affidamento e/o garanzia, nonché per l’attività di revisione degli affidamenti.

Lo scopo della procedura è quello di guidare l’operatore nella raccolta di tutti i dati necessari all’istruttoria della pratica attraverso il reperimento della documentazione completa prevista dalla cd. Check List, nonché gestire con processi e sottoprocessi sequenziali il successivo passaggio ai diversi organi che devono analizzare e/o deliberare.

La procedura origina un workflow, cioè un insieme di attività che gli operatori devono eseguire durante l’istruttoria di una pratica e per ogni attività del workflow deve essere associato un esito (anche se l’attività non è stata eseguita) ed è integrata con un report sui controlli pregiudizievoli e, limitatamente ai clienti privati, con un modello di valutazione semi-automatica (strategia individuals) che consente di definire le soglie di rischio relative ai diversi elementi valutati.

All’interno della PEF è inserito il “parere strutturato” finalizzato ad ottenere una relazione di istruttoria che sia omogenea, sintetica e con elementi fissi per tutti, adatta a supportare il deliberante e ad efficientare la valutazione dell’istruttoria: il “parere strutturato” prevede pertanto l’inserimento di commenti in box dedicati.

I percorsi d’istruttoria vengono definiti in conformità con quanto previsto dal sistema delle deleghe di potere, con riferimento ai poteri di erogazione e gestione del credito.

Al Comitato Fidi compete la gestione del credito in bonis includendo da un lato l’esame complessivo delle posizioni e dall’altro la delibera nell’ambito dei poteri assegnati.

Al Comitato Contenzioso compete invece l’esame delle posizioni creditizie deteriorate e delibera in materia di classificazione a sofferenza e di giri a perdita; esso inoltre è competente in materia di transazioni concernenti il recupero dei crediti nei limiti indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Dal punto di vista organizzativo, di rilievo il ruolo del Comitato Rischi che provvede – tra l’altro - all’analisi complessiva delle posizioni di credito deteriorate e non deteriorate ed all’individuazione di eventuali azioni correttive. Al Comitato viene periodicamente presentata, a cura della Funzione Risk Management, la situazione delle posizioni di credito deteriorate raffrontata con i dati nazionali

e regionali del flusso di ritorno Banca d'Italia Bastra 1, nonché il raffronto dei tassi di copertura degli impieghi e dei tassi di default rettificato.

* * *

Per la misurazione del rischio di credito la Banca adotta metodologie che si basano sul controllo andamentale della clientela affidata e non affidata, con un ampio utilizzo del Credit Rating System (CRS), più avanti descritto.

Attualmente non vengono utilizzati modelli di portafoglio per la misurazione del rischio di credito.

La Funzione Qualità e Contenzioso ha il compito di monitorare gli affidamenti e le situazioni di rischio di credito ed acquisisce tutte le informazioni necessarie allo svolgimento di tale attività. Essa inoltre effettua attività di recupero crediti e gestisce il connesso contenzioso.

Con specifico riferimento al rischio di credito, la Funzione Risk Management, in staff all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, effettua le seguenti attività:

- definire, o valutare nel caso di sistemi di terzi, le metodologie, le regole e i parametri per l'associazione delle singole posizioni a specifici status di rischio (rating),
- definire, coordinare e monitorare la corretta applicazione della procedura di controllo del rischio di credito,
- monitorare l'andamento complessivo del rischio delle esposizioni creditizie,
- verificare il corretto svolgimento del monitoraggio andamentale sulle singole esposizioni creditizie,
- valutare la coerenza delle classificazioni, della congruità degli accantonamenti e dell'adeguatezza del processo di recupero,
- effettuare il monitoraggio delle garanzie e degli altri strumenti di mitigazione del rischio di credito relativamente al rispetto dei requisiti posti dalla normativa vigente,
- gestire i processi di rating attribution e override deliberando le relative pratiche,
- gestire la procedura di rating della clientela in collaborazione con la Funzione Valutazione Crediti.

I controlli di secondo livello, e la distribuzione della relativa reportistica interna, sulle attività creditizie sono demandati interamente alla Funzione Risk Management.

Anche al fine di un più efficace monitoraggio del rischio di credito è stata adottata la procedura CRS (Credit Rating System).

Il punto di partenza, e la "conditio sine qua non", per l'adozione di un sistema di Credit Rating, è la determinazione di un rating interno di cliente.

I "rating" rappresentano in generale una valutazione del rischio di perdita conseguente all'insolvenza di una controparte, basata su informazioni qualitative e quantitative; in sintesi, costituiscono indicatori di misura discreti della probabilità di default.

In Banca del Piemonte il sistema di "rating interno" è denominato appunto CRS; esso è uno strumento a supporto della valutazione del merito creditizio delle aziende affidate o delle aziende per le quali è in corso la prima richiesta di affidamento e della gestione del rischio di credito.

Il CRS rappresenta quindi uno strumento fondamentale e strategico per supportare gli Organi Deliberanti e gli Organi preposti al controllo del rischio di credito.

Il modello statistico utilizzato per le Imprese è di tipo “Logit” ed ha come obiettivo quello di ricercare la combinazione di indicatori che consenta di prevedere l’evento default tramite la stima di una probabilità.

L’applicazione del modello al cliente conduce alla stima di un valore di P.D. che viene ricondotto ad una determinata classe di rating; alla controparte viene assegnata la P.D. media della classe di appartenenza.

Relativamente al modello statistico utilizzato per i clienti Large Corporate (società di persone e capitali con fatturato maggiore di 25 mln. di €) e PMI rilevanti il rating originario è altresì influenzato da un questionario di carattere qualitativo.

Le classi in bonis previste sono dieci, dalla 1 alla 10, e tre quelle acquisite automaticamente dal sistema informativo, C+, C e D in cui confluiscono rispettivamente le posizioni censite come Crediti scaduti/sconfinati deteriorati, Inadempienze probabili e Sofferenze in anagrafe generale.

Relativamente all’attività di controllo, questa viene svolta utilizzando la procedura “Monitoraggio”, ovvero un processo standardizzato e trasversale tra diversi operatori per la gestione dei clienti anomali teso a trovare soluzioni adeguate per il superamento delle problematiche, al fine di ricondurre più tempestivamente l’operatività del cliente verso una situazione ordinaria senza tensioni creditizie, o se necessario alle prime azioni di recupero del credito.

La Banca adotta una politica volta a minimizzare l’esposizione al rischio di credito per mezzo dell’adozione di un sistema di limiti previsto dal Sistema dei Controlli Interni (S.C.I.) ed approvato dal Consiglio di Amministrazione; per ulteriori approfondimenti in merito alle tecniche di attenuazione del rischio di credito, si veda la parte specifica.

Rischio di Controparte/Aggiustamento.

Il Rischio di Controparte è il rischio che la controparte di un'operazione risulti inadempiente prima del regolamento definitivo dei flussi finanziari di un'operazione.

Nell'operatività della banca, si applica agli strumenti derivati finanziari negoziati fuori borsa (OTC) ed alle operazioni di pronti contro termine su titoli.

Per "aggiustamento della valutazione del credito" o "CVA" si intende un aggiustamento alla valutazione intermedia di mercato del portafoglio di operazioni con una controparte.

Nell'operatività della banca, si applica agli strumenti derivati finanziari negoziati fuori borsa (OTC).

La Banca stipula contratti derivati sui tassi di interesse sostanzialmente con l'obiettivo di coprire le variazioni di fair value di attività e passività finanziarie.

Dal punto di vista organizzativo, la Funzione Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio di Controparte/Aggiustamento attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Per il Rischio di Controparte/Aggiustamento viene utilizzato lo strumento di controllo sui Rischi di Mercato descritto di seguito nella parte avente per oggetto detti rischi.

La Banca adotta una politica volta a minimizzare l'esposizione al rischio di controparte per mezzo dell'adozione di un sistema di limiti previsto dal Sistema dei Controlli Interni (S.C.I.) ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Rischio di Mercato;

Rischio di Tasso di Interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione.

Per Rischio di Mercato s'intende una serie di rischi generati dall'operatività sui mercati riguardanti gli strumenti finanziari, le valute e le merci; il Rischio di Tasso d'Interesse su posizioni non incluse nel portafoglio di negoziazione rappresenta il rischio derivante da variazioni potenziali dei tassi di interesse, sia in termini di variazione del valore economico della banca sia in termini di variazioni del margine di interesse o degli utili attesi.

La Banca adotta una politica volta a minimizzare l'esposizione ai rischi per mezzo dell'adozione di un sistema di limiti previsto dal Sistema dei Controlli Interni (SCI) ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il ruolo fondamentale in materia di gestione e controllo dei rischi di mercato (ivi compreso il rischio di tasso di interesse) è attribuito al Consiglio di Amministrazione, che definisce gli obiettivi strategici, delibera il profilo di rischio accettato dalla banca ed in tale ambito delibera i limiti, i poteri e le deleghe in merito all'assunzione di rischi ed infine definisce le linee di responsabilità ed autorità in merito al controllo dei rischi.

Di rilievo il ruolo del Comitato Rischi che provvede all'analisi complessiva delle posizioni di rischio assunte sul portafoglio di proprietà e sul portafoglio bancario nonché all'individuazione di eventuali azioni correttive.

La Funzione Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) i rischi di mercato ed il rischio di tasso d'interesse attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Al fine di porre in essere un rigoroso controllo sui rischi di mercato, la Banca si avvale di una procedura (denominata "OBJFIN") capace di ricomprendere – secondo una modalità di aggiornamento dei dati on line ovvero giornaliera - la totalità degli strumenti finanziari e delle valute interessati dai rischi in oggetto.

La metodologia prevalentemente adottata per la misurazione del rischio di tasso di interesse è denominata "Shift Sensitivity" e consente di determinare la riduzione del valore di un portafoglio di attività e/o passività a seguito di un movimento parallelo avverso (ad es. 50 punti base) della curva dei tassi di riferimento. Vengono altresì definiti scenari di tassi ulteriori (ad es. basati sulla volatilità storica dei tassi di mercato ovvero pari a +-200 punti base) con l'obiettivo di rappresentare in maniera ottimale la potenziale esposizione al rischio della banca. Si applica, inoltre, la metodologia riportata nella Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 e successivi aggiornamenti con i relativi scenari previsti.

La Sensitivity Analysis internamente utilizzata consiste nella misurazione dell'elasticità del valore di un portafoglio di attività finanziarie a variazioni dei tassi di interesse di mercato e si realizza attraverso la scomposizione di ciascuno strumento in flussi elementari e la successiva analisi dell'effetto di una variazione della struttura dei tassi di mercato sul valore attuale di tali flussi.

Ai fini della misurazione del rischio di tasso di interesse e del rischio di prezzo viene anche effettuata una misurazione gestionale del Value at Risk (V.a.R.), cioè della stima della massima perdita potenziale conseguibile nell'arco di un giorno con un livello di probabilità del 99%. Il modello utilizzato è di tipo parametrico a varianze e covarianze. Tale misura viene prodotta, con periodicità giornaliera, relativamente ai titoli di debito e alle quote di O.I.C.R.

L'attività di back testing è effettuata giornalmente a cura della Funzione Risk Management. Non vengono al momento effettuate attività di stress testing.

Rischio Operativo.

Il rischio operativo è tipicamente trasversale a tutte le attività svolte dalle diverse entità aziendali; non è possibile, infatti, limitare l'area d'influenza di tale rischio ad un'attività specifica, come lo è invece ad esempio per i rischi di credito e di mercato.

Il rischio operativo viene definito come il rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di processi, risorse umane e sistemi interni, oppure da eventi esogeni, ivi compreso il rischio giuridico. Rientrano in tale tipologia, tra l'altro, le perdite derivanti da frodi, errori umani, interruzioni dell'operatività, indisponibilità dei sistemi, inadempienze contrattuali, catastrofi naturali. Nel rischio operativo è compreso il rischio giuridico, mentre non sono inclusi quelli strategici e di reputazione.

La Banca ha classificato le principali tipologie di rischio che possono essere riconducibili al rischio operativo, individuando le seguenti fattispecie:

- Rischi operativi in senso stretto: è il rischio che più si avvicina alla definizione normativa di "rischio operativo"; è sostanzialmente il rischio che l'operatività dell'azienda possa rivelarsi inadeguata, in seguito a errori o inadeguatezza delle risorse umane, inefficienze di procedura e di processo, assenza o carenza nelle procedure di controllo.
- Rischi operativi derivanti da eventi esterni: è il rischio di interruzione della continuità operativa dei processi aziendali critici in dipendenza di eventi esterni, anche a causa di incidenti di ampia portata.
- Rischio informatico: è il rischio di perdite correnti o potenziali dovuto all'inadeguatezza o al guasto di hardware e software di infrastrutture tecniche suscettibile di compromettere la disponibilità, l'integrità, l'accessibilità e la sicurezza di tali infrastrutture e dei dati.
- Rischi legati alla sicurezza fisica: è il rischio che l'integrità e la sicurezza fisica ed economica dei beni patrimoniali, dei valori e delle persone vengano minate da eventi esterni, anche di carattere imprevedibile.
- Rischi di frode o infedeltà dei dipendenti: è il rischio che comportamenti fraudolenti di dipendenti (infedeltà) o di terzi (frode) possano arrecare danno all'azienda.
- Rischi legati ai canali innovativi: è il rischio connesso ai mutamenti nella morfologia dei mercati e nelle modalità di produzione e offerta dei servizi, indotti dall'evoluzione tecnologica.
- Rischio giuridico: è il rischio di perdite derivanti da violazioni di leggi o regolamenti, da responsabilità contrattuale o extra-contrattuale ovvero da altre controversie;
- Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo;
- Rischio di condotta.

Dal punto di vista organizzativo, di rilievo il ruolo del Comitato Rischi che analizza la periodica reportistica inerente le fattispecie di rischio operativo nonché le perdite operative rilevate.

La Funzione Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio operativo attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

L'Ufficio Compliance ha il compito di prevenire e gestire il rischio di non conformità alle norme in modo da preservare il buon nome dell'intermediario e la fiducia del pubblico nella sua correttezza operativa e gestionale e contribuire alla creazione di valore aziendale.

La Funzione di Revisione Interna valuta la completezza e l'adeguatezza del processo di gestione dei rischi e degli altri processi aziendali.

Essa effettua anche specifici controlli volti a prevenire l'infedeltà dei dipendenti.

La Banca, anche in adempimento alla normativa di Vigilanza emanata dalla Banca d'Italia sulla continuità operativa delle banche, ha aggiornato anche nel corso del 2021 il piano di continuità operativa, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il piano di continuità operativa, coerentemente con quanto previsto dalla normativa, formalizza i principi, fissa gli obiettivi e descrive le procedure per la gestione della continuità operativa dei processi aziendali critici. L'obiettivo è di definire, dopo che un evento ha impedito il normale svolgimento di un processo, il complesso degli interventi atti a minimizzare i tempi e i costi di ripristino del servizio, garantendo il coordinamento organizzativo dell'intero processo, fino al ritorno alla normalità operativa. L'oggetto del piano è rappresentato dai processi critici della Banca.

Per quanto riguarda poi il rischio giuridico, le diverse aree operano prevalentemente con schemi contrattuali standard (o comunque previamente valutati dalle strutture centrali preposte). Ciò premesso, le cause passive in essere a fine esercizio sono ricomprese nell'ambito di azioni revocatorie fallimentari, contestazioni riguardanti l'applicazione di tassi ultralegali e anatocistici, servizi di investimento e solo residualmente vertenze diverse.

Sempre in tema di rischio giuridico, infine, si sottolinea che la Banca ha affrontato la tematica del rischio in oggetto anche nell'ambito del rischio di compliance, così come definito e normato nell'ambito delle Disposizioni di Vigilanza.

È stato sviluppato da parte della Funzione Risk Management un modello di valutazione del rischio che si basa su di un approccio di tipo "Self Risk Assessment", ossia di autovalutazione effettuata da ogni unità organizzativa – in collaborazione con il Risk Management stesso – sulla propria esposizione ai rischi operativi.

Grazie anche all'ormai consolidata adesione al progetto dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI) denominato DIPO (Data base Italiano delle Perdite Operative) è attivo un monitoraggio del rischio operativo da parte della Funzione Risk Management.

Il DIPO procede alla raccolta dei dati di perdita rilevati dagli aderenti, all'elaborazione degli stessi ed all'invio ad ogni partecipante delle informazioni analitiche e statistiche concernenti il fenomeno delle perdite operative; questo consente di valutare il posizionamento della Banca nell'ambito del totale aderenti e quindi di porre in essere eventuali interventi volti a mitigare il rischio.

In materia di rischio informatico, è stata effettuata la valutazione annuale combinando, a livello di singola procedura esaminata, la probabilità di accadimento delle possibili minacce informatiche con l'impatto – in termini economici e reputazionali – prodotto dalla realizzazione di una determinata minaccia.

Rischio di Concentrazione.

Rischio derivante da esposizioni verso controparti, incluse le controparti centrali, gruppi di controparti connesse e controparti operanti nel medesimo settore economico, nella medesima regione geografica o che esercitano la stessa attività o trattano la stessa merce, nonché dall'applicazione di tecniche di attenuazione del rischio di credito, compresi, in particolare, i rischi derivanti da esposizioni indirette, come, ad esempio, nei confronti di singoli fornitori di garanzie.

Come in precedenza riportato la Banca, in coerenza con il proprio Piano Strategico, intende replicare l'attuale modello di business su scala più grande fornendo servizi di elevata qualità, tra le altre, nell'area del credito.

Dal punto di vista organizzativo, la Funzione Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio di concentrazione attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Il sistema di misurazione è basato su di un approccio di tipo top down che consente alla Banca di analizzare il rischio in oggetto sia a livello totale che a livello di singoli "portafogli" di clienti diversamente configurabili (Provincia, SAE, RAE, ecc.).

Il limite alle esposizioni individuali è pari al 25% del capitale ammissibile.

Fermo restando il rispetto della soglia regolamentare suddetta, è definito un ulteriore limite relativo al rischio di concentrazione per singola controparte - in coerenza con la metodologia riportata nelle specifiche disposizioni di vigilanza – avente per oggetto le imprese ed espresso in termini di massimo peso complessivo dei clienti (gruppi di clienti) aventi esposizione superiore al 2% dei fondi propri. Relativamente al rischio di concentrazione geo-settoriale, sono definiti alcuni limiti in termini di massimo peso dell'Utilizzato in rapporto al totale Utilizzato della Banca sia relativamente alla somma dei settori ad alto rischio sia per alcuni settori specifici.

Rischio di Liquidità.

Il rischio di liquidità rappresenta il rischio che la Banca non sia in grado di fare fronte ai propri impegni di pagamento per l'incapacità sia di reperire fondi sul mercato (funding liquidity risk) sia di smobilizzare i propri attivi (market liquidity risk) a causa del fenomeno della trasformazione delle scadenze.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito i compiti dei soggetti coinvolti nel processo operativo e di controllo del rischio di liquidità.

Il documento che illustra le caratteristiche del sistema di governo e gestione del rischio di liquidità è il Resoconto ICAAP/ILAAP (Internal Capital Adequacy Assesment Process, Internal Liquidity Adequacy Assesment Process).

Dall'analisi complessiva condotta, il sistema di governo e gestione del rischio di liquidità in essere è stato considerato adeguato.

La strategia della Banca è volta ad assicurare un adeguato presidio dell'equilibrio dei flussi di cassa attesi su un arco temporale annuale, con particolare attenzione all'analisi degli sbilanci del primo mese. Con altrettanta attenzione viene altresì gestita la c.d. liquidità "strutturale" - nella quale l'orizzonte temporale di riferimento si protende oltre l'anno - con l'obiettivo di mantenere un adeguato rapporto tra attività e passività a medio-lungo termine.

Nell'ambito della Direzione Crediti e Finanza, l'attività sui mercati finanziari viene svolta tramite la Funzione Finanza, che ha - tra gli altri - il compito di perseguire l'ottimizzazione della gestione della liquidità aziendale sui mercati domestici ed esteri.

Di rilievo il ruolo del Comitato Rischi che provvede all'analisi complessiva della Liquidità e della Liquidità strutturale nonché all'individuazione di eventuali azioni correttive.

La Funzione Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio di liquidità attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Per la misurazione del rischio, si fa riferimento alla metodologia riportata nella Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 e successivi aggiornamenti.

La Banca si avvale, coerentemente con la normativa, di una "maturity ladder" prodotta giornalmente nella quale sono sviluppati i flussi di cassa attesi secondo le seguenti fasce temporali:

- giornaliera, per i primi cinque giorni lavorativi successivi alla data di valutazione;
- settimanale, dal giorno successivo la precedente fascia temporale fino a 30 giorni di calendario successivi la data di valutazione;
- mensile, dal giorno successivo la precedente fascia temporale fino a 3 mesi di calendario successivi alla data di valutazione.

Sulla base di tale report vengono calcolati il Gap ed il Gap cumulato per ogni fascia temporale nonché una serie di Indici volti a quantificare il Rischio di Liquidità in essere.

Le riserve di liquidità (Attività liquide) sono definite coerentemente con quanto riportato nella citata Circolare Banca d'Italia n. 285 ed i relativi haircuts sono quantificati secondo i valori applicati dalla B.C.E. per le operazioni di rifinanziamento.

Viene altresì prodotta settimanalmente la segnalazione alla Banca d'Italia relativa al monitoraggio della liquidità basata su dati gestionali.

La Banca monitora, inoltre, alcuni ulteriori indicatori ritenuti significativi.

Vengono anche effettuati stress test facendo ricorso alla “tecnica degli scenari” – definiti con periodicità giornaliera – al fine di migliorare ulteriormente il presidio del rischio in oggetto. In particolare, si pongono in essere tre tipologie di scenario:

- a) scenario di “Operatività ordinaria”;
- b) scenario di “Tensioni acute di liquidità a livello della singola banca”;
- c) scenario di “Crisi che interessa tutto il mercato”.

Viene, inoltre, effettuato il calcolo del Liquidity Coverage Ratio che incorpora uno scenario di stress di liquidità particolarmente acuto, specificato dalle autorità di vigilanza.

È altresì condotto, con periodicità trimestrale, un esercizio di stress test basato sia sul maggiore utilizzo da parte della clientela del margine disponibile che sulla diminuzione dei depositi.

Le attività liquide sono inoltre stressate a seguito di un aumento della struttura dei credit spread di riferimento, come da scenario avverso dell’EBA per il 2021 EU-wide stress test exercise.

E’ stato infine definito un Contingency Funding Plan che trova il suo naturale fondamento nella quotidiana azione di controllo del rischio descritta in precedenza. L’articolato processo di controllo consente, quindi, una tempestiva segnalazione dell’eventuale deterioramento della situazione di liquidità interna ed esterna con la conseguente “logica di escalation” da attivare.

L’analisi della liquidità strutturale complessiva è sviluppata su base mensile con la tecnica della Gap Liquidity Analysis che permette di evidenziare gli sbilanci per data di liquidazione dei flussi di capitale in un arco temporale predefinito.

Rischio Residuo.

È il rischio che le tecniche riconosciute per l'attenuazione del rischio di credito utilizzate risultino meno efficaci del previsto.

La Funzione Qualità e Contenzioso effettua il monitoraggio di primo livello sulle garanzie relativamente all'impatto sul rischio di credito.

La Funzione Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio residuo attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Per ulteriori approfondimenti in merito alle Tecniche di attenuazione del rischio, si veda la parte specifica.

Rischio di leva finanziaria eccessiva.

Rischio che un livello di indebitamento particolarmente elevato rispetto alla dotazione di mezzi propri renda la banca vulnerabile, rendendo necessaria l'adozione di misure correttive al proprio piano industriale, compresa la vendita di attività con contabilizzazione di perdite che potrebbero comportare rettifiche di valore anche sulle restanti attività

La responsabilità della gestione del rischio di Leva Finanziaria eccessiva spetta al Comitato Rischi.

Dal punto di vista organizzativo, la Funzione Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio di Leva Finanziaria eccessiva attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Rischio Strategico e di Business.

Rappresenta il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo.

Il Comitato di Direzione assiste l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nella formulazione degli indirizzi strategici della Banca da sottoporre al Consiglio di Amministrazione; si riunisce di norma una volta al mese.

La Banca effettua un costante monitoraggio sia dell'andamento del mercato di riferimento sia della gestione specificatamente aziendale.

Il mercato di riferimento è presidiato attraverso la periodica analisi di una serie di fonti informative individuate allo scopo, mentre la gestione propria dell'azienda è monitorata attraverso un complesso sistema di reporting volto a rappresentarne l'andamento dei principali aggregati economici e finanziari.

La dimensione della Banca, l'esiguo numero di livelli intermedi della struttura organizzativa e l'interazione continua tra i componenti del Management consentono di attuare manovre correttive con tempestività ed efficacia.

Rischio di Reputazione.

È definito quale il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della banca da parte di clienti, controparti, azionisti della banca, investitori o autorità di vigilanza.

Dal punto di vista organizzativo l'Ufficio Compliance, nell'ambito della Funzione Compliance e Antiriciclaggio, ha il compito di prevenire e gestire il rischio di non conformità alle norme in modo da preservare il buon nome dell'intermediario e la fiducia del pubblico nella sua correttezza operativa e gestionale e contribuire alla creazione di valore aziendale.

La Funzione Marketing e User Experience ha – tra gli altri – il compito di gestire le attività legate alla gestione dell'immagine aziendale, ai rapporti con gli organi di stampa e alla comunicazione esterna, compresa la pubblicità istituzionale e di prodotto. Qualunque tipo di comunicato stampa deve essere preventivamente autorizzato dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

La Funzione Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio di reputazione attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

La Banca ha nel tempo aderito a diverse iniziative di particolare significato etico o sociale: in particolare, al fine di sostenere le attività imprenditoriali danneggiate dall'epidemia di COVID-19, ha fornito tempestivo seguito alle misure approvate dal Governo nei decreti “Cura Italia”, “Liquidità” e “Sostegni”.

La Banca si è inoltre dotata di un Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione, a conferma della volontà di affermare sempre con maggior efficacia i principi etici fondamentali che devono permeare ogni processo lavorativo ed ogni comportamento di chi collabora con la Banca stessa. Il codice è stato diffuso capillarmente, attraverso più canali, all'interno della struttura e tra i fornitori/collaboratori esterni della Banca. Il codice prevede strumenti e vigilanza per l'applicazione, nonché sanzioni per le violazioni delle disposizioni e dei principi enunciati.

La Banca ha disciplinato internamente la gestione dei reclami in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti in vigore nonché agli orientamenti di Banca d'Italia “Organizzazione e funzionamento degli uffici reclami: buone prassi e criticità rilevate nell'attività di controllo”; la struttura deputata alla gestione dei reclami è la Funzione Consulenza Legale e Segreteria Generale. Al fine di garantire al cliente risposte sollecite ed esaustive sono state definite procedure interne che individuano le possibili forme d'inoltro dei reclami da parte della clientela inclusive della posta ordinaria e della posta elettronica, le modalità di trattazione dei reclami, i tempi massimi di risposta e le relative modalità. Tali procedure prevedono la gratuità per il cliente dell'interazione con il personale preposto alla gestione dei reclami.

Rischi connessi con l'operatività verso soggetti collegati.

Il rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali della banca possa compromettere l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni relative alla concessione di finanziamenti e ad altre transazioni nei confronti dei medesimi soggetti, con possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse, esposizione della banca a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, potenziali danni per depositanti e azionisti.

Da punto di vista organizzativo, la Funzione Risk Management in collaborazione con la Funzione Bilancio, Contabilità e Segnalazioni è deputata al monitoraggio dei limiti ed alla misurazione dei rischi sottostanti alle operazioni, ed alle relazioni in genere, con i soggetti collegati; ha il compito altresì di verificare la coerenza tra la propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione e la situazione risultante dal monitoraggio effettuato.

La Banca si è dotata di una "Politica di gestione delle operazioni con soggetti collegati e delle obbligazioni degli esponenti bancari", la cui ultima versione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2022, nel rispetto dei principi e degli obblighi contenuti nelle Disposizioni di Vigilanza Prudenziale per le banche di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti (Parte Terza, Capitolo 11, inerente le attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati) ed ulteriori fonti legislative di riferimento.

La suddetta Politica prevede oltre ad apposite procedure deliberative e specifiche indicazioni in materia di assetti organizzativi e controlli interni, un sistema di limiti prudenziali - in termini di attività di rischio nei confronti dei soggetti collegati rapportate ai fondi propri - di seguito definito.

Verso una parte correlata non finanziaria e relativi soggetti connessi:

- 5% dei fondi propri nel caso di una parte correlata che sia un esponente aziendale e/o un partecipante di controllo o in grado di esercitare un'influenza notevole;

Verso un'altra parte correlata finanziaria e relativi soggetti connessi:

- 7,5% dei fondi propri nel caso di una parte correlata che sia un partecipante di controllo o in grado di esercitare un'influenza notevole.

Inoltre, la Banca ha definito la propensione al rischio in termini di misura massima delle attività di rischio verso soggetti collegati ritenuta accettabile in rapporto ai fondi propri, con riferimento alla totalità delle esposizioni verso la totalità dei soggetti collegati: tale limite è individuato nel 30% dei fondi propri.

Rischio connesso alla quota di attività vincolate.

Si definisce "encumbered" qualsiasi attività che è stata vincolata o che è soggetta a qualsiasi forma di accordo per garantire qualunque transazione dalla quale non può essere liberamente ritirata.

In base alla Circ. 285 di Banca d'Italia del 17/12/2013 (Parte I, Titolo IV, Cap. 3) la Banca deve tener conto del rischio connesso alla quota di attività vincolate e assicura che gli organi aziendali ricevano informazioni tempestive in merito a: livello, evoluzione e natura delle attività vincolate e fonti costitutive del vincolo, quali operazioni di finanziamento garantite o altre transazioni; ammontare, evoluzione e qualità creditizia delle attività non vincolate ma vincolabili, con indicazione del volume di attività potenzialmente vincolabili; ammontare, evoluzione e natura delle attività vincolate risultante dal materializzarsi di scenari di stress.

La responsabilità della gestione del rischio connesso alla quota di attività vincolate spetta al Comitato Rischi.

Dal punto di vista organizzativo, la Funzione Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio connesso alla quota di attività vincolate attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Rischio di condotta.

Nell'ambito del rischio operativo, rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite conseguenti un'offerta inappropriata di servizi finanziari ed i derivanti costi processuali, inclusi casi di condotta intenzionalmente inadeguata o negligente.

Dal punto di vista organizzativo, di rilievo il ruolo del Comitato Rischi che analizza la periodica reportistica inerente le fattispecie di rischio operativo nonché le perdite operative rilevate.

A fronte del rischio di perdite conseguenti ad un'offerta inappropriata di servizi finanziari, la banca ha posto in essere molteplici presidi; tali presidi sono rappresentati innanzitutto dalle policy interne, che disciplinano da un lato i processi e i comportamenti e dall'altro, attraverso manualistica di maggior dettaglio, le procedure informatiche.

Le policy specificano in forma chiara e documentata i compiti e le responsabilità dei soggetti coinvolti per le tematiche inerenti l'offerta di servizi di investimento nonché l'architettura informativa ed informatica su cui si basa la piattaforma (e la strategia) di offerta di detti servizi.

Relativamente alla condotta degli addetti all'offerta dei servizi, in termini di presidi ex ante, rileva innanzitutto il Codice Etico, che individua i valori essenziali della banca e indica i comportamenti attesi per tutto il personale nei rapporti con i clienti. Sempre relativamente ai presidi ex ante è importante citare la "Politica di remunerazione e incentivazione" e il sistema premiante aziendale, che non ha ad oggetto in nessun caso prodotti finanziari specifici.

Il monitoraggio dei comportamenti "ex post" è assicurato da controlli di primo, secondo e terzo livello.

Con riferimento ai presidi di primo livello sono stati previsti appositi controlli volti a garantire la correttezza della documentazione e la corretta archiviazione della stessa.

L'Ufficio Compliance effettua controlli periodici e continuativi in tema di intermediazione finanziaria, sia mediante assessment dedicati che attraverso strumenti di controllo a distanza, per verificare la correttezza dei presidi architettonici posti in essere a fronte dei dettami della norma; con particolare riferimento al rischio reputazionale, collegato al rischio di condotta, si sottolinea che tale elemento è fonte di valutazione in ogni verifica dell'Ufficio Compliance; se viene individuato un rischio di reputazione nell'ambito di un processo/attività, viene automaticamente innalzato il livello di rischio inerente, con un conseguente impatto sul livello di rischio residuo.

A ciò si aggiungono i controlli di terzo livello effettuati dalla Funzione di Revisione Interna, frutto sia di accordi con l'Ufficio Compliance che di iniziativa autonoma dell'Audit.

Rischio informatico.

Il rischio di perdite corrente o potenziale dovuto all'inadeguatezza o al guasto di hardware e software di infrastrutture tecniche suscettibile di compromettere la disponibilità, l'integrità, l'accessibilità e la sicurezza di tali infrastrutture e dei dati.

Dal punto di vista organizzativo, la Funzione Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio informatico attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

La Banca ha definito l'impianto organizzativo e metodologico del processo di analisi del rischio nell'ambito della "Metodologia di analisi del rischio informatico", la cui ultima versione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 gennaio 2021 che è stata redatta in coerenza con la Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/13 (Parte Prima, Titolo IV, Cap. 4) e successivi aggiornamenti.

La valutazione del rischio è stata effettuata sulla base della metodologia suddetta combinando, a livello di singola applicazione Cedacri e non Cedacri, la probabilità di accadimento delle possibili minacce informatiche con l'impatto – in termini economici e reputazionali - prodotto dalla realizzazione di una determinata minaccia.

Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo.

Nell'ambito del rischio operativo, rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite derivanti dalle ripercussioni, anche reputazionali, di attività di riciclaggio e finanziamento al terrorismo.

A seguito dell'evoluzione normativa europea e della pubblicazione di regolamentazione della Banca d'Italia in merito, la banca ha provveduto a riscrivere la normativa interna, formalizzando in modo analitico la struttura organizzativa e i processi per presidiare il rischio connesso al riciclaggio e al finanziamento al terrorismo.

È stata quindi redatta:

- una policy antiriciclaggio, che definisce i presidi adottati e illustra le scelte compiute dalla banca sui vari profili rilevanti in materia di assetti organizzativi, procedure, controlli interni, adeguata verifica e conservazione dei dati e un
- manuale antiriciclaggio, che definisce nel dettaglio responsabilità, compiti e modalità operative.

Al fine di presidiare efficacemente l'area, la Banca opera su diversi livelli, distinti ma complementari. Un primo livello consiste nell'opera di formazione e sensibilizzazione del personale verso tale problematica.

Un secondo livello è costituito dall'architettura procedurale ed informatica messa in atto dalla banca per far fronte al rischio connesso alla mancata registrazione di dati essenziali (dati che la banca continua a registrare in Archivio Unico Informatico), alla mancata effettuazione dell'adeguata verifica o al mancato rilevamento di elementi utili all'eventuale valutazione e segnalazione di operazioni sospette.

Un terzo livello è rappresentato dall'attività di assessment svolto dall'Ufficio Antiriciclaggio volto a verificare l'efficacia e l'efficienza dei presidi definiti. Tale attività è effettuata sulla base di una metodologia, utilizzata dall'Ufficio Antiriciclaggio per tutti gli assessment, che consente di individuare il rischio inerente, i presidi esistenti e il rischio residuo per ciascun requisito normativo individuato; tale metodologia è utilizzata per le valutazioni effettuate "una tantum" mentre non seguono detto formalismo i controlli periodici.

Governato Societario

1. Informativa sulle linee generali degli assetti organizzativi e di governo societario

<https://www.bancadelpiemonte.it/chi-siamo/lo-statuto/>
<https://www.bancadelpiemonte.it/wp-content/uploads/2022/05/RELAZIONE-GESTIONE-2021-Definitivo-.pdf>

2. Indicazione motivata della categoria in cui è collocata la banca per l'applicazione del principio di proporzionalità

Ai sensi delle disposizioni di vigilanza in materia di governo societario, si presumono banche di minori dimensioni o complessità operativa le banche con un attivo pari o inferiore a 5 miliardi di euro. Qualora il suddetto criterio non fosse ritenuto significativo per classificare la banca ai fini dell'applicazione del principio di proporzionalità, le disposizioni prevedono i seguenti criteri suppletivi di valutazione: tipologia di attività svolta, struttura proprietaria, appartenenza ad un gruppo, eventuale appartenenza ad un network operativo.

Il totale attivo della Banca al 31.12.2021 era pari a € 2.742.914.420

Tale risultato è ampiamente inferiore alla soglia di 5 miliardi di euro e pertanto si ritiene che la banca rientri nella categoria delle banche di minore dimensione o complessità operativa.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 giugno 2014, pur ritenendo il criterio dimensionale sufficiente a classificare la banca ai fini delle suddette disposizioni di vigilanza, ha provveduto in ogni caso, *ad abundantiam*, ad esaminare il posizionamento della banca anche in relazione agli altri criteri indicati da Banca d'Italia. Ne è emerso che Banca del Piemonte è detenuta da un unico socio italiano e, al momento, non è inserita in alcun gruppo bancario. La banca ha un'operatività di tipo tradizionale (attività bancaria in senso stretto ai sensi dell'art. 10, comma 1 TUB ed ogni altra attività finanziaria ai sensi dell'art. 10, comma 3 TUB, intendendosi per tale ogni attività ammessa al mutuo riconoscimento) con articolazione territoriale nelle Regioni Piemonte e Lombardia.

Il citato Consiglio di Amministrazione, sulla base dell'analisi effettuata ha accertato e confermato che Banca del Piemonte è classificabile come banca di minore dimensione o complessità operativa.

3. Numero complessivo dei componenti degli organi collegiali in carica e motivazioni di eventuali eccedenze rispetto ai limiti previsti per la composizione numerica degli organi societari

Organo collegiale	Numero componenti	Note
Consiglio di Amministrazione	10	Il numero dei Consiglieri è coerente con le previsioni statutarie
Collegio Sindacale	3 effettivi e 2 supplenti	

I componenti del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale attualmente in carica sono

stati nominati dall'Assemblea del 28 aprile 2022.

4. Ripartizione dei componenti per età, genere e durata di permanenza in carica

Fonti: documenti di identità, curriculum vitae e libri sociali

Consiglio di Amministrazione				
	Nominativo	Età	Permanenza carica	Genere
1	VENESIO Carla	≤ 40 anni	> 9 anni ≤ 25 anni	Femminile
2	VENESIO Matteo			Maschile
3	ANSELMINI Jacopo		≤ 9 anni	Femminile
4	MARCOLONGO Giovanna	> 9 anni ≤ 25 anni		Maschile
5	TARDIVO Monica		> 40 anni	
6	RONCAGLIO Francesco			
7	FERRERO Gianluca	≤ 65 anni	> 9 anni ≤ 25 anni	Maschile
8	JONA CELESIA Lionello	> 65 anni		
9	DEZZANI Flavio			
10	VENESIO Camillo	> 65 anni	> 25 anni	
Collegio sindacale (Sindaci Effettivi)				
	Nominativo	Età	Permanenza carica	Genere
1	LIRICI Silvia	> 45 anni < 65 anni	< 25 anni	Femminile
2	RAVOTTO Giuseppe	> 65 anni	> 25 anni	Maschile
3	BUNINO Mauro			

5. Numero dei consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza

L'art. 18 dello Statuto Sociale prevede che *“In ogni caso dovrà essere assicurata la presenza di amministratori indipendenti nel numero complessivo minimo richiesto dalla normativa pro tempore vigente e il rispetto della disciplina pro tempore vigente in materia di equilibrio tra generi.”*

Ai sensi della Politica per la valutazione degli esponenti *“almeno un quarto dei membri del Consiglio di Amministrazione deve possedere i requisiti di indipendenza di cui all'art. 13 del D.M. 169/2020;”*. Sulla base dell'accertamento effettuato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 maggio 2022, sono presenti 4 amministratori indipendenti e non esecutivi.

6. Numero e tipologia degli incarichi detenuti da ciascun esponente aziendale in altre società o enti

Fonte: Elenco cariche dichiarate dagli Esponenti

Gli esponenti devono comunicare alla Banca gli incarichi ricoperti presso altri enti o società che perseguono o meno obiettivi commerciali. La Banca ha redatto e aggiorna periodicamente un registro con dettagli relativi alla tipologia di ente o società.

Ai fini del computo per il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, non sono presi in considerazione gli incarichi in organizzazioni che non perseguono principalmente obiettivi commerciali, come ad esempio organizzazioni senza scopo di lucro o di beneficenza o di carattere associativo (es. ABI). Si

considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti all'interno del medesimo gruppo societario.

Di seguito il riepilogo degli incarichi detenuti da ciascun esponente aziendale.

Consiglio di Amministrazione								
Nominativo	Presidente Consiglio di Amministrazione	Vice Presidente	Amministratore	Amministratore Delegato/Unico	Presidente Collegio Sindacale	Sindaco effettivo	Altro (es. revisore legale dei conti)	Totale incarichi
ANSELMI Jacopo								0
DEZZANI Flavio			1		2		1	4
FERRERO Gianluca			4	1	7+1*	1		14
JONA CELESIA Lionello	2		3		3	1	9	18
MARCOLONGO Giovanna								0
RONCAGLIO Francesco	4		3+1*	4				12
TARDIVO Monica			1*					1
VENESIO Camillo	1	2	5					8
VENESIO Carla		1						1
VENESIO Matteo		1		1				2
Collegio sindacale (Sindaci Effettivi)								
Nominativo	Presidente Collegio Sindacale	Sindaco effettivo	Revisore dei conti	Altro	Totale incarichi			
RAVOTTO Giuseppe	1	1			2			
BUNINO Mauro	1	2	1		4			
LIRICI Silvia		1			1			

* Sono contrassegnate con asterisco le cariche in società quotate.

7. Numero e denominazione dei comitati endo-consiliari eventualmente costituiti, loro funzioni e competenze

Al momento la Banca del Piemonte non ha costituito comitati endo-consiliari.

Peraltro, sono previsti dalla struttura organizzativa aziendale alcuni comitati ai quali è prevista la partecipazione di Amministratori e/o Sindaci.

8. Politica di ingaggio per la selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione

Le modalità di nomina e revoca degli organi sociali sono disciplinate a livello statutario rinviando talvolta a quanto previsto in merito dalla legge e dalle disposizioni che disciplinano l'esercizio dell'attività bancaria. Per garantire una maggiore trasparenza sono stati evitati riferimenti o richiami ad accordi, strutture o soggetti esterni alla banca.

Per completezza, si precisa che il rinnovo degli organi aziendali non è in alcun modo reso difficoltoso: è infatti palese che la presenza di un unico socio in Banca del Piemonte S.p.A. non implica problematiche particolari.

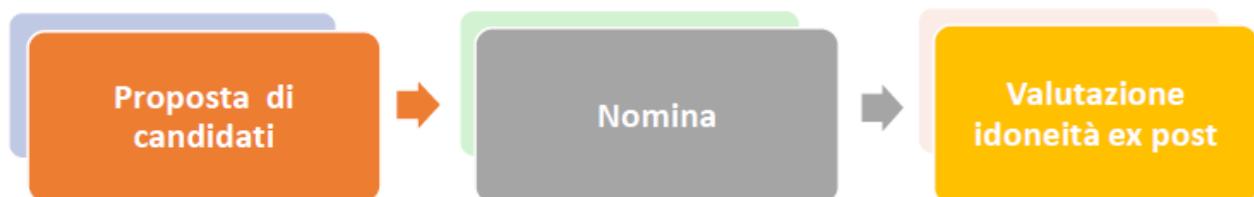
La Banca ha comunque ritenuto opportuno formalizzare il processo interno seguito per la costituzione degli organi sociali di nomina consiliare o assembleare, al fine di assicurare che negli organi sociali siano presenti soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo loro attribuito.

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale devono essere seguite le regole previste dagli articoli 2397 e seguenti del Codice civile.

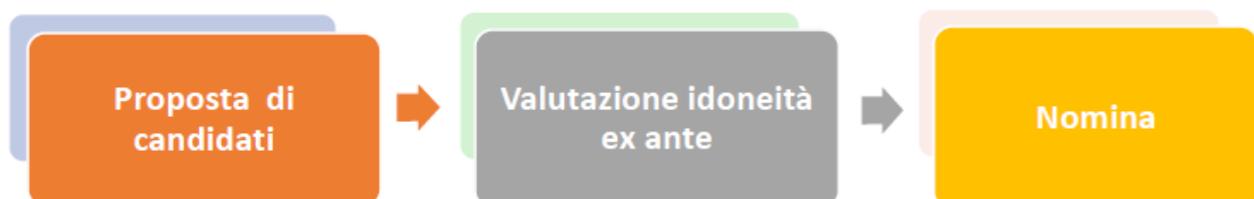
Il processo è molto snello considerata la dimensione e la complessità della Banca ed è articolato nelle fasi di seguito descritte.

Fasi del processo

Processo per la nomina di Esponenti nominati dall'assemblea



Processo per la nomina di Esponenti non nominati dall'assemblea



PROPOSTA DI CANDIDATI

Consiglio di Amministrazione, nomina ordinaria e cooptazione

Il socio presenta, nel corso dell'assemblea che deve nominare i componenti degli organi sociali, la proposta di candidati per il Consiglio di Amministrazione:

- tenendo conto dei requisiti e criteri di idoneità previsti dalla Politica per la valutazione degli esponenti e dalla Normativa Applicabile;
- tenendo conto della composizione quali-quantitativa ottimale preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione;
- corredata da un curriculum vitae volto a identificare per quale profilo teorico ciascun candidato risulta adeguato.

Il socio può sempre svolgere proprie valutazioni sulla composizione ottimale degli organi e presentare candidature coerenti con tali valutazioni, motivando gli eventuali scostamenti rispetto alla composizione ottimale prestabilita dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di cooptazione, ciascun componente il Consiglio di Amministrazione, nel corso della riunione di consiglio convocata ai fini della cooptazione, può presentare all'attenzione del Presidente la propria proposta di candidati:

- tenendo conto della composizione quali-quantitativa ottimale preventivamente deliberata;
- tenendo conto dei requisiti e criteri di idoneità previsti dalla Politica per la valutazione degli esponenti e dalla Normativa Applicabile;
- corredata da un curriculum vitae volto a identificare per quale profilo teorico ciascun candidato risulta adeguato.

In merito alle singole candidature presentate il Presidente nel corso della riunione acquisisce il parere degli amministratori indipendenti presenti sull'idoneità dei candidati proposti per ricoprire il ruolo vacante.

Collegio Sindacale, nomina ordinaria e sostituzione

Il socio presenta, nel corso dell'assemblea che deve nominare i componenti degli organi sociali, la proposta di candidati per il Collegio Sindacale:

- tenendo conto dei requisiti e criteri di idoneità previsti dalla Politica per la valutazione degli esponenti e dalla Normativa Applicabile;
- tenendo conto della composizione quali-quantitativa ottimale preventivamente deliberata dal Collegio Sindacale;
- corredata da un curriculum vitae, comprensivo dell'elenco delle cariche ricoperte alla data, volto a identificare per quale profilo teorico ciascun candidato risulta adeguato.

La eventuale sostituzione avviene ai sensi dell'art. 2401 c.c. in modo da garantire il rispetto della quota di genere predefinita e dei requisiti e criteri di idoneità previsti dalla Politica per la valutazione degli esponenti e dalla Normativa Applicabile.

NOMINA

Consiglio di Amministrazione, nomina ordinaria e cooptazione

Per la nomina ordinaria, dal verbale assembleare e dagli eventuali allegati deve risultare:

- la proposta dei candidati;
- le eventuali valutazioni espresse dai soci in merito alla composizione quali-quantitativa ottimale deliberata dal Consiglio di Amministrazione;
- le eventuali valutazioni espresse dai soci relativamente alla proposta di candidati, in caso di scostamenti rispetto alla composizione quali-quantitativa ottimale.

In caso di cooptazione, dal verbale consiliare e dai documenti eventualmente acquisiti e tenuti agli atti deve risultare:

- le proposte dei candidati formulate dai componenti il Consiglio e per quale profilo teorico ciascun di essi risulta adeguato;
- le attività svolte in fase di analisi delle proposte tenuto conto della composizione quali-quantitativa ottimale preventivamente deliberata;
- il parere espresso dagli amministratori indipendenti presenti sull'idoneità dei candidati proposti per ricoprire il ruolo vacante;

- le eventuali valutazioni in caso di scostamenti rispetto alla composizione quali-quantitativa ottimale.

Ai sensi dell'art. 2386 c.c., in caso di cooptazione, la delibera assunta dal Consiglio deve inoltre essere approvata anche dal Collegio Sindacale.

Il verbale consiliare e gli eventuali relativi allegati devono essere portati a conoscenza dei soci, a cura del Segretario del Consiglio di Amministrazione, alla prima assemblea successiva alla cooptazione.

Collegio Sindacale, nomina ordinaria e sostituzione

Per la nomina ordinaria, dal verbale assembleare e dagli eventuali allegati deve risultare:

- la proposta dei candidati;
- le eventuali valutazioni espresse dai soci in merito alla composizione quali-quantitativa ottimale deliberata dal Collegio Sindacale;
- le eventuali valutazioni espresse dai soci relativamente alla proposta di candidati, in caso di scostamenti rispetto alla composizione quali-quantitativa ottimale.
- la presa visione del curriculum vitae e degli incarichi ricoperti.

Della eventuale sostituzione avvenuta ai sensi dell'art. 2401 c.c. ne viene data comunicazione al Consiglio di Amministrazione nell'ambito della prima riunione utile.

VALUTAZIONE IDONEITA'

La valutazione di idoneità può avvenire:

- *ex ante* per gli Esponenti non nominati dall'assemblea

La valutazione dell'idoneità deve essere svolta prima della nomina.

L'Organo Competente effettua la valutazione di idoneità e trasmette copia del verbale alla Banca d'Italia. La nomina dell'Esponente non può essere perfezionata prima che siano trascorsi 90 giorni dal ricevimento del verbale da parte della Banca d'Italia. Il processo di valutazione *ex ante* dell'idoneità individuale e complessiva è costituito, pertanto, dalle seguenti fasi:



- *ex post* per gli Esponenti nominati dall'assemblea

La valutazione dell'idoneità è condotta dall'Organo Competente entro e non oltre 30 giorni dalla nomina dei componenti gli organi sociali da parte dell'assemblea dei soci.

In concomitanza con la valutazione d'idoneità l'Organo Competente verifica, inoltre, la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ottimale e quella effettiva e ne dà atto nel relativo verbale.

Entro il medesimo termine, ove ne ricorrano i presupposti, l'Organo Competente dichiara la decadenza dall'ufficio dell'Esponente o adotta, ove consentito, le eventuali misure correttive. In ogni caso, a seguito della dichiarazione di decadenza vanno tempestivamente avviate le opportune iniziative per il reintegro dell'organo incompleto.

Il processo di valutazione dell'idoneità individuale e complessiva *ex post* è costituito, pertanto, dalle seguenti fasi:



La permanenza dei requisiti e i criteri di idoneità sia su base individuale sia su base complessiva ai sensi della Politica per la valutazione degli esponenti e della Normativa Applicabile sarà oggetto di monitoraggio annuale nell'ambito dell'autovalutazione.

In occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina non è necessaria una nuova verifica, salvo il ricorrere di eventi sopravvenuti. In tal caso la verifica può essere limitata ai soli profili sui quali gli eventi sopravvenuti incidono.

9. La politica di diversità adottata nella selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione, i relativi obiettivi ed eventuali target stabiliti nonché la misura in cui tali obiettivi e target siano stati raggiunti

Diversità

La composizione degli organi sociali deve essere adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Gli organi sociali devono essere in grado di comprendere le attività della Banca su base complessiva, ivi compresi i rischi principali e di adottare decisioni appropriate tenendo conto del modello di business, della propensione al rischio, della strategia e dei mercati in cui la Banca opera.

Conseguentemente la Banca adotta una politica di diversità che si esplica nei seguenti ambiti:

- 1) professionalità e formazione,
- 2) durata di permanenza dell'incarico, età e genere.

Gli obiettivi di diversità che la Banca si pone vengono definiti e rivisti periodicamente in concomitanza con l'elaborazione della composizione quali-quantitativa ottimale tenendo conto, tra l'altro, della forma giuridica della Banca, della tipologia di attività svolta, della struttura proprietaria, dei vincoli che discendono da disposizioni di legge e regolamentari sulla composizione degli organi.

Gli Organi Sociali devono disporre di un numero adeguato di componenti al fine di garantire una composizione appropriata in relazione ai compiti e alle responsabilità affidate; la composizione non deve essere pletorica tenuto conto delle dimensioni e della complessità della Banca.

Professionalità e formazione

La composizione dell'organo deve riflettere le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento delle proprie responsabilità.

Ciascun esponente contribuisce a favorire la diversificazione in termini di conoscenze, competenze e esperienze con la propria professionalità acquisita nel tempo.

Gli ambiti di conoscenza necessari per le attività della Banca sono però molteplici, a tal fine la Banca può prevedere, laddove ritenuto opportuno e necessario, sessioni formative e di aggiornamento

dedicate agli esponenti su tematiche di particolare rilievo per il settore bancario. Le sessioni formative possono essere rivolte a tutti gli esponenti o ad alcuni di essi anche in relazione ad incarichi specifici o sulla base di responsabilità specifiche e del coinvolgimento all'interno dei comitati.

In particolare, per gli esponenti di nuova nomina sono previste sessioni formative con percorsi personalizzati anche al fine di agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli Organi Sociali.

La Banca in occasione della propria autovalutazione annuale o in relazione a tematiche di nuova introduzione o di particolare complessità anche eventualmente connesse a modifiche alla governance, modifiche strategiche, nuove aree di business, modifiche alla legislazione applicabile e sviluppo dei mercati, può definire, laddove ritenuto opportuno, specifici programmi di formazione.

Il programma di formazione viene elaborato dalla Direzione Risorse Umane in collaborazione con le strutture organizzative che svolgono attività di segreteria societaria e sottoposto all'approvazione degli organi competenti che approvano anche il relativo budget di spesa.

Ciascun esponente può in qualunque momento richiedere di essere aggiornato o formato su specifici argomenti di proprio interesse purché coerenti con il ruolo e le responsabilità allo stesso assegnate. La richiesta può essere presentata alle strutture organizzative che svolgono attività di segreteria societaria della Banca che provvederanno ad informare il Presidente dell'Organo Sociale di appartenenza e la Direzione Risorse Umane deputata all'organizzazione dei corsi di formazione.

Le sessioni formative possono essere organizzate:

- internamente alla Banca anche a cura e con la docenza di personale interno,
- fruite esternamente presso altri enti o società,
- fruite in modalità telematica sia con modalità e-learning sia mediante documentazione distribuita via mail.

Le sessioni formative comprendono un test finale di valutazione che attesti la fruizione del corso nonché la qualità della preparazione e della formazione impartite.

Durata di permanenza dell'incarico, età e genere

La composizione degli organi sociali deve riflettere una adeguata diversificazione in termini di durata di permanenza dell'incarico età e genere. Un adeguato grado di diversificazione in tal senso consente infatti di acquisire opinioni ed esperienze svariate e favorisce il confronto dialettico tra i vari componenti.

La Banca, pertanto, in coerenza con la Normativa Applicabile, prevede che nei propri organi sociali vi siano esponenti:

- appartenenti al genere meno rappresentato,
- di età appartenenti a generazioni diverse,
- con diversa durata di permanenza dell'incarico.

Composizione degli Organi Sociali

La composizione degli Organi Sociali è fondamentale al fine di garantire coerenza tra i compiti e le responsabilità affidate al singolo organo ed il ruolo ad esso attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo adottato.

La composizione è rilevante in relazione a due profili:

- **Quantitativo**

Il numero dei componenti degli Organi Sociali deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità della banca al fine di presidiare efficacemente l'operatività aziendale; la composizione non deve risultare pletorica in quanto una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità dell'organo stesso.

In particolare, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione deve essere prevista la presenza di almeno un quarto di componenti non esecutivi/indipendenti che svolgano una funzione di contrappeso nei confronti dei componenti esecutivi e favoriscano la dialettica interna.

Nell'ambito del Collegio Sindacale:

- la presenza di almeno un sindaco effettivo e di almeno un sindaco supplente che siano iscritti nel registro dei revisori legali e che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni;
- la presenza di componenti tutti indipendenti.

Con particolare riguardo alla diversità di genere, fatte salve le previsioni di legge, nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio Sindacale, il numero dei componenti del genere meno rappresentato deve essere pari almeno al 33% dei componenti dell'organo.

- **Qualitativo**

Negli organi sociali devono essere presenti soggetti idonei allo svolgimento dell'incarico assegnato secondo i criteri previsti dalla Politica per la valutazione degli esponenti e dalla Normativa Applicabile. Il corretto assolvimento delle funzioni richiede, infatti, che negli organi sociali siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca e che operino con autonomia di giudizio.

Al fine di assicurare la coerenza dell'assetto di governo societario, le competenze e la composizione dei comitati devono riflettere quelle dell'Organo Sociale al cui interno sono costituiti; la loro articolazione complessiva non deve comportare sovrapposizioni di responsabilità né intralcio ai processi decisionali; le relative attività devono essere adeguatamente formalizzate.

Ai fini delle nomine o della cooptazione dei consiglieri/sostituzione dei sindaci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale devono:

- identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale individuando e motivando il profilo teorico dei candidati;
- verificare nella prima riunione successiva alla nomina/ perfezionamento della nomina la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

In caso di carenze, l'Organo Competente adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali:

- a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli Esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe;
- b) definire e attuare idonei piani di formazione.

Se le misure non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'Organo Competente, quest'ultimo formula all'assemblea raccomandazioni per superare le carenze identificate.

Di seguito vengono illustrati i principi da seguire per la determinazione ex ante della composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale.

PROFILO QUANTITATIVO

Consiglio di Amministrazione

Le banche che adottano il sistema di amministrazione e controllo tradizionale non possono prevedere un numero di componenti superiore a 15 se di maggiori dimensioni; pertanto, le banche di minore dimensione o complessità operativa devono attestarsi su numeri inferiori.

Il Consiglio di Amministrazione come indicato dall'art.18 dello Statuto è “*composto di un numero di membri variabile da sette a dieci nominati dall'Assemblea*”. Alla luce dell'esperienza maturata il range statutario risulta adeguato ed efficace in rapporto alle dimensioni e alla complessità operativa della Banca.

Come previsto dall'art. 20 dello Statuto Sociale il Consiglio di Amministrazione può nominare uno oppure due Vice Presidenti i quali disgiuntamente, per anzianità di carica, sostituiranno il Presidente in caso di assenza o di impedimento.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione vi deve essere un adeguato equilibrio tra componenti esecutivi e non esecutivi

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione ai sensi dall'art. 20 dello Statuto può nominare inoltre un Amministratore Delegato. Non è prevista la contestuale presenza dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale qualora tali cariche siano assegnate a persone diverse, pertanto, i poteri e i compiti connessi alle due cariche possono essere cumulati in capo allo stesso Consigliere.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale ha un numero di componenti, predeterminato dall'art. 25 dello Statuto ai sensi dell'art. 2937 c.c., pari a tre sindaci effettivi e due supplenti.

PROFILO QUALITATIVO

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione deve essere composto da esponenti idonei allo svolgimento dell'incarico in relazione al ruolo e alle responsabilità assegnate secondo quanto statuito dalla Politica per la valutazione degli esponenti e dalla Normativa Applicabile.

Il Consiglio di Amministrazione deve essere idoneo su base complessiva ad assolvere il ruolo assegnato nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo adottato e in ottemperanza alla Normativa Applicabile.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, i Vice Presidenti e l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico assunto in relazione ai compiti loro assegnati dalla normativa e dalle disposizioni di vigilanza.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale deve essere composto da esponenti idonei allo svolgimento dell'incarico in relazione al ruolo e alle responsabilità assegnate.

Il Collegio Sindacale deve essere idoneo su base complessiva ad assolvere il ruolo assegnato dalla Normativa Applicabile.

Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, in vista della scadenza delle cariche, deve identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale.

Successivamente il Consiglio di Amministrazione deve verificare la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

La composizione quali quantitativa ottimale deve essere elaborata tenendo conto della:

- determinazione del numero dei componenti ritenuto ottimale nell'ambito del range statutario;
- adeguatezza dell'equilibrio tra componenti esecutivi e non esecutivi;
- adeguatezza del numero di componenti indipendenti;
- adeguatezza della diversificazione professionale nelle varie aree di attività;
- adeguatezza della diversificazione in termini di permanenza di carica, età e genere;
- adeguatezza della professionalità e della autorevolezza in relazione al ruolo che ciascun componente è chiamato a svolgere (esecutivo, non esecutivo, indipendenti, Presidente.....);
- adeguatezza della esperienza maturata in relazione al ruolo che ciascun componente è chiamato a svolgere.

Dal verbale consiliare della riunione in cui viene definita la composizione quali-quantitativa ottimale, e dagli eventuali relativi allegati, devono risultare:

- le considerazioni espresse dal Consiglio di Amministrazione in fase di elaborazione della composizione ottimale in relazione ai criteri sopra indicati;
- il parere degli amministratori indipendenti presenti.

Il verbale della riunione e gli eventuali relativi allegati devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile, a cura del Segretario del Consiglio di Amministrazione, affinché la scelta dei candidati possa tenere conto della composizione ottimale e delle professionalità richieste.

Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, in vista della scadenza delle cariche, deve identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale.

Successivamente il Collegio Sindacale deve verificare la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

La composizione quali quantitativa ottimale deve essere elaborata tenendo conto del dettato statutario (art. 25 dello Statuto Sociale) e dei seguenti criteri:

- adeguatezza della diversificazione professionale;
- adeguatezza della diversificazione in termini di permanenza di carica, età e genere;
- adeguatezza della professionalità e della autorevolezza in relazione al ruolo che ciascun componente è chiamato a svolgere (Presidente, sindaco effettivo o sindaco supplente);
- adeguatezza della esperienza maturata in relazione al ruolo che ciascun componente è chiamato a svolgere.

Dal verbale della riunione in cui viene definita la composizione quali-quantitativa ottimale, e dagli eventuali relativi allegati, devono risultare le considerazioni espresse dal Collegio Sindacale in fase di elaborazione della composizione ottimale in relazione ai criteri sopra indicati.

Il verbale della riunione e gli eventuali relativi allegati devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile, a cura del Presidente del Collegio Sindacale, affinché la scelta dei candidati possa tenere conto della composizione ottimale e delle professionalità richieste.

OBIETTIVI E TARGET VS ACCERTAMENTO

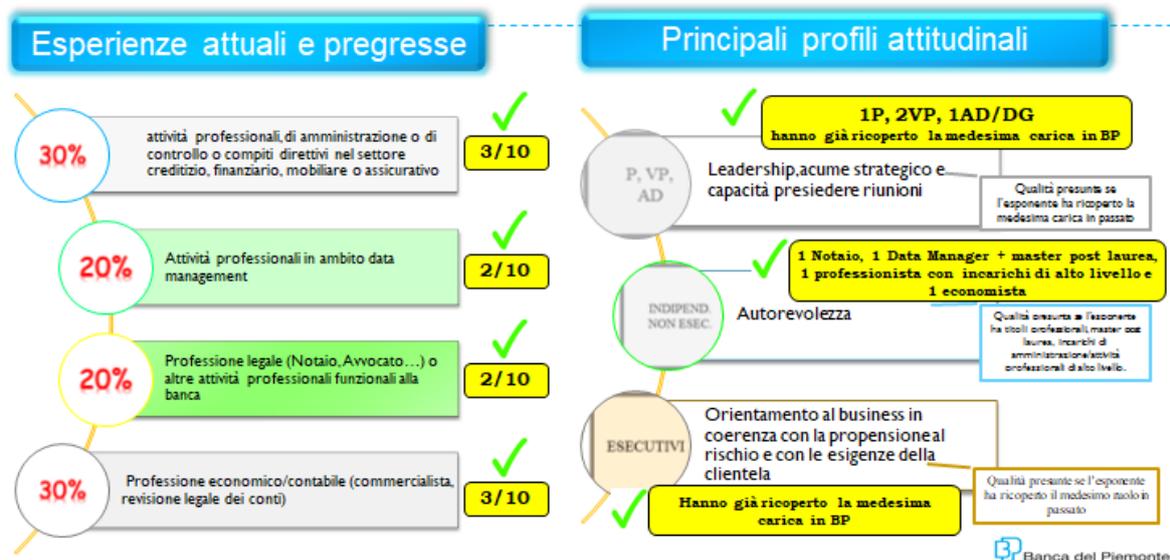
Consiglio di Amministrazione

Gli obiettivi e i target sono stati definiti nella riunione del 24 febbraio 2022 e dalla valutazione svolta dal Consiglio di Amministrazione il 26 maggio 2022 gli obiettivi risultano raggiunti così come evidenziato nelle tabelle seguenti.

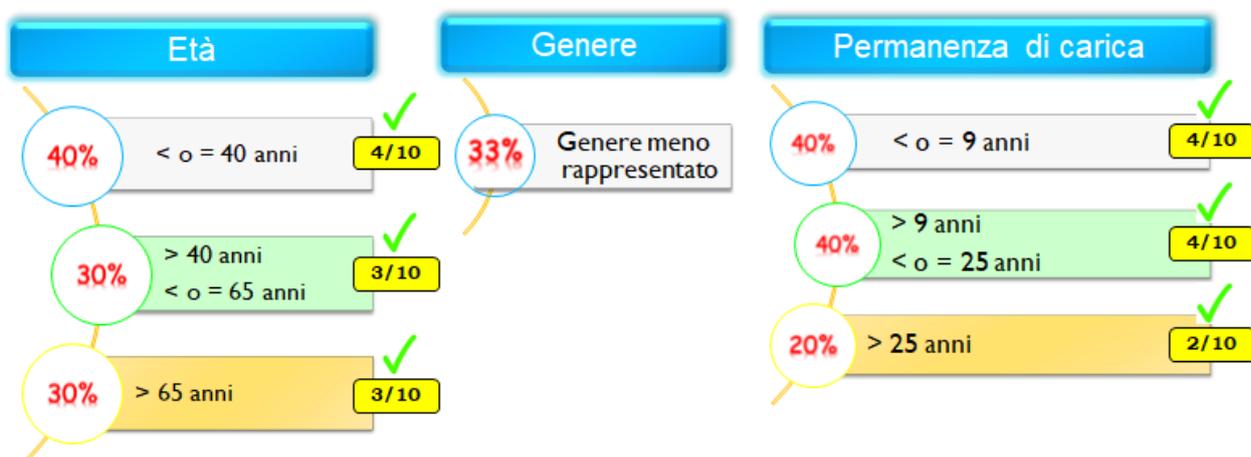
Verifica composizione qualitativa titoli di studio, competenze e conoscenze



Verifica composizione qualitativa esperienze e profili attitudinali



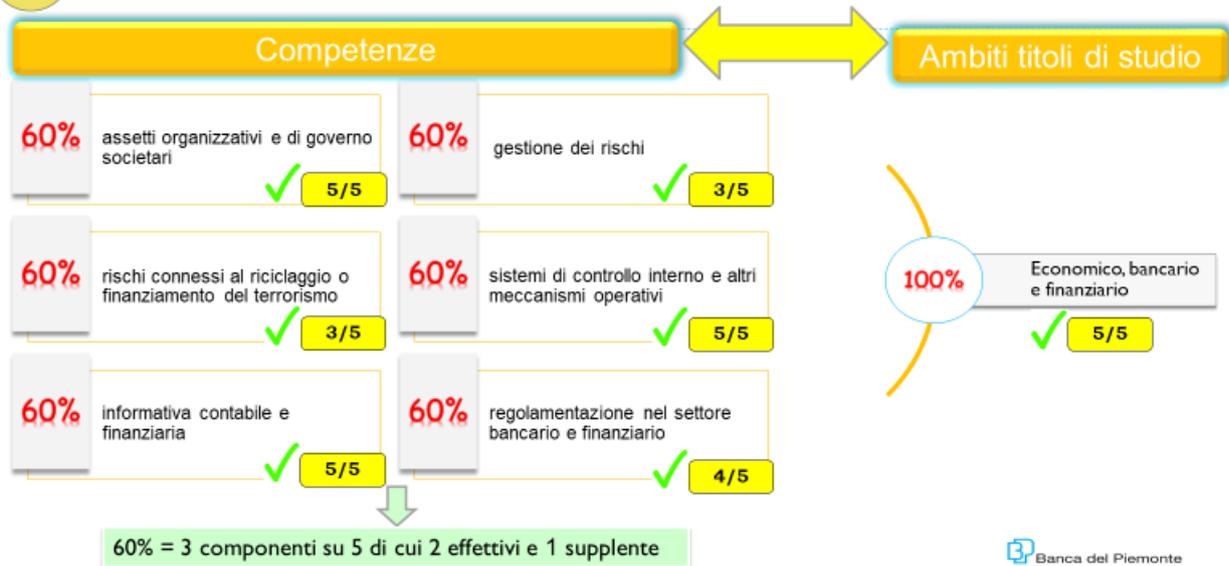
Verifica composizione qualitativa età, genere, permanenza di carica



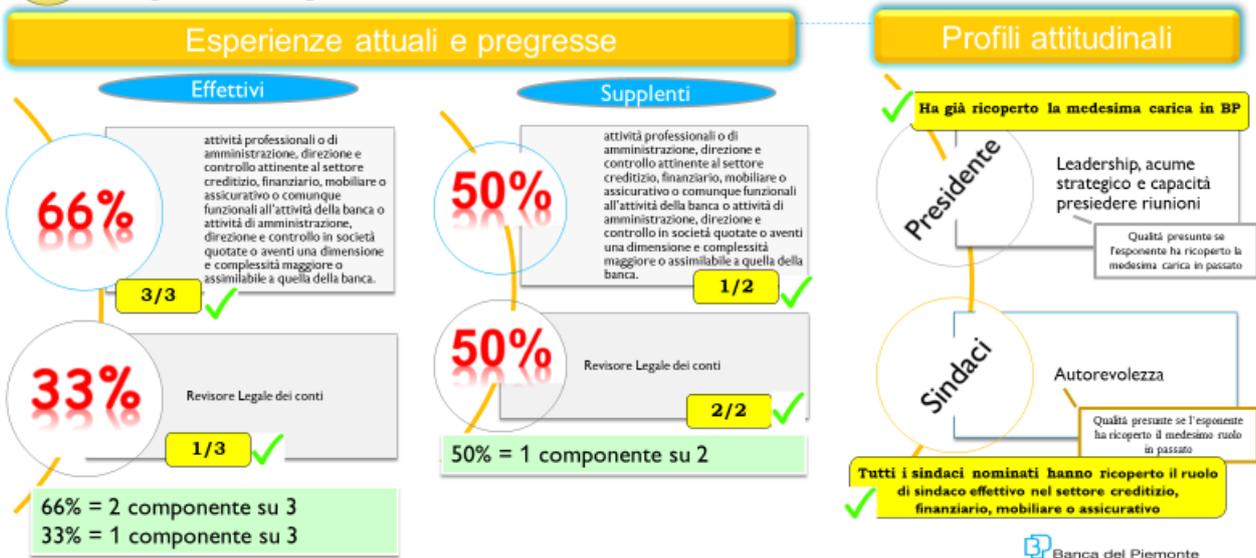
Collegio Sindacale

Gli obiettivi e i target sono stati definiti nella riunione del 9 marzo 2022 e dalla valutazione svolta dal Collegio Sindacale il 24 maggio 2022 gli obiettivi risultano raggiunti così come evidenziato nelle tabelle seguenti.

Verifica composizione qualitativa titoli di studio, competenze e conoscenze



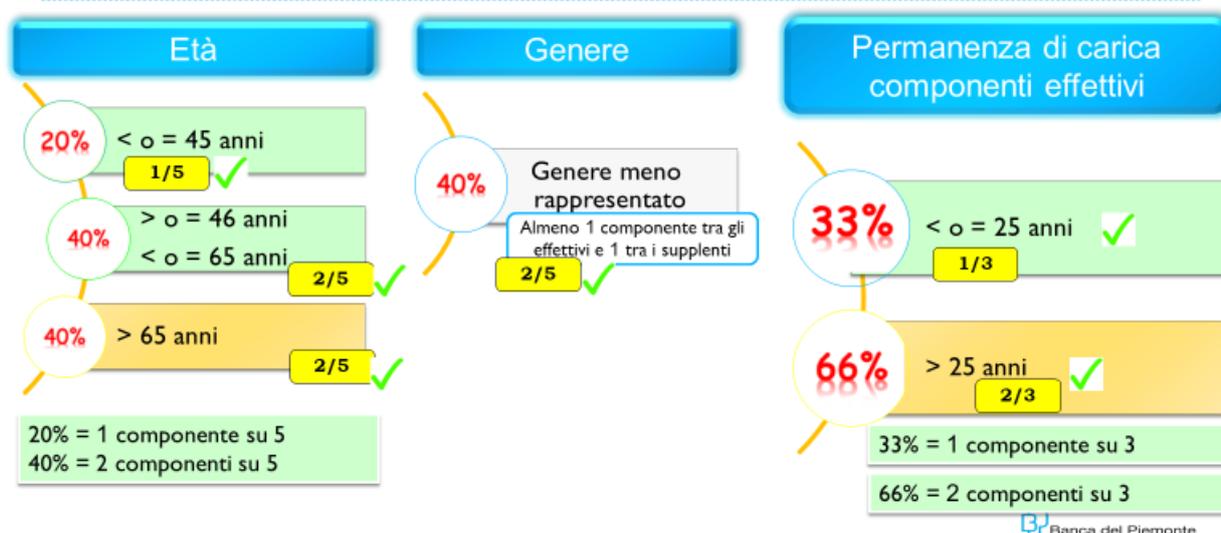
Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale Esperienze e profili attitudinali





Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale

Età, genere, permanenza di carica



10. Descrizione del flusso di informazioni sui rischi indirizzato al Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale approvano con cadenza annuale un Sistema dei Flussi Informativi (SFI) che si pone come obiettivo di formalizzare la circolazione dei principali flussi informativi tra e verso gli organi sociali in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario.

Lo SFI disciplina tempistica, soggetti e contenuti degli stessi. In particolare, il documento è formato dalle seguenti tre sezioni al fine di disciplinare e organizzare lo scambio dei flussi informativi nelle varie fasi in cui si articola:

- 1) ORGANIZZAZIONE RIUNIONI E FORMAZIONE DELL'ORDINE DEL GIORNO
- 2) INFORMATIVA PREVENTIVA
- 3) INFORMATIVA EX POST.

Il documento prende in considerazione sia gli argomenti ricorrenti sia gli argomenti estemporanei e, nell'ambito di questi, individua le forme i tempi e i contenuti delle varie tipologie di informativa anche in relazione alla riservatezza delle informazioni stesse ed al rischio di loro divulgazione impropria.

Con particolare riferimento ai rischi, ai sensi dello SFI i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo (FAC)¹ mettono a disposizione² o trasmettono³ (direttamente o tramite la segreteria societaria) al Consiglio di Amministrazione numerosi flussi informativi distribuiti durante l'anno solare.

¹ Revisione Interna (RI), Compliance e Antiriciclaggio (CA), Risk Manager (RM)

² Messa a disposizione: disponibilità preventiva del documento sull'apposita piattaforma informatica.

³ Trasmissione: invio di norma del documento tramite posta elettronica

In particolare, di norma:

RI trasmette con periodicità

- annuale, Piano delle attività, Relazione sull'attività, Relazione sulle Funzioni Essenziali Importanti esternalizzate;
- annuale, in qualità di Presidente del Comitato di Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001, Relazione in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche;
- semestrale, Informativa periodica sull'attività svolta.

CA trasmette con periodicità

- annuale, Piano delle attività, Relazione sull'attività, Relazione sui reclami, Relazione sulla conformità delle operazioni ordinarie effettuate dai soggetti collegati.

RM trasmette con periodicità

- biennale, Piano di Risanamento;
- annuale, Piano delle attività, Relazione sull'attività, Resoconto ICAAP/ILAAP, Relazione sulle risultanze dell'analisi dei rischi operativi e di sicurezza relativi ai servizi di pagamento, Sistema dei Controlli Interni.

Con specifico riferimento a capitale interno complessivo e adeguatezza patrimoniale ed al monitoraggio Risk Appetite Framework e indicatori Piano di Risanamento, il monitoraggio è trimestrale.

Inoltre, i Responsabili delle FAC relazionano al Consiglio di Amministrazione (partecipando alla trattazione dei punti all'ordine del giorno dedicati) almeno secondo il seguente schema di massima:

- Gennaio: Piano delle attività (RI, CA, RM)
- Febbraio: Relazione annuale sulle attività svolte (RI, RM)
- Aprile: Relazione annuale sulle attività svolte (CA)
- Febbraio e settembre⁴: Informativa periodica sulle attività svolte (RI)

Infine, diverse verifiche del Collegio Sindacale sono effettuate congiuntamente alle FAC.

⁴ Nel mese di settembre RI riferisce anche sull'esposizione della Banca ai rischi derivanti da transazioni con soggetti collegati

Requisiti di fondi propri e importi delle esposizioni ponderati per il rischio

Nella tabella seguente sono riportati i requisiti di fondi propri e gli importi delle esposizioni ponderati per il rischio, ripartiti per le diverse categorie di rischio.

	Importi complessivi dell'esposizione al rischio (TREA)	Requisiti totali di fondi propri
	31/12/2021	31/12/2021
Rischio di credito (escluso il CCR)	985.750.267	78.860.021
Rischio di controparte (CCR)	22.927.491	1.834.199
Di cui esposizioni verso una CCP	99.797	7.984
Di cui aggiustamento della valutazione del credito (CVA)	17.395.510	1.391.641
Di cui altri CCR	5.432.183	434.575
Esposizioni verso le cartolarizzazioni esterne al portafoglio di negoziazione (tenendo conto del massimale)	2.268.139	181.451
Rischi di posizione, di cambio e di posizione in merci (rischio di mercato)	163.500	13.080
Rischio operativo	135.696.805	10.855.744
Importo al di sotto delle soglie per la deduzione (soggetto a fattore di ponderazione del rischio del 250 %)	9.447.075	755.766
Totale	1.146.806.201	91.744.496

Metriche principali

Nella tabella seguente, sulla base di quanto richiesto dall'art. 447 della CRR II (informativa sulle metriche principali) sono espone le principali misure di capitale e di rischio.

	31/12/2021
Fondi propri disponibili (importi)	
Capitale primario di classe 1 (CET1)	209.891.706
Capitale di classe 1	209.891.706
Capitale totale	209.891.706
Importi dell'esposizione ponderati per il rischio	
Importo complessivo dell'esposizione al rischio	1.146.806.201
Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)	
Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)	18,30%
Coefficiente del capitale di classe 1 (%)	18,30%
Coefficiente di capitale totale (in %)	18,30%
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)	
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	0,90%
Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	0,50%
Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)	0,70%
Requisiti di fondi propri SREP totali (%)	8,90%
Requisito combinato di riserva e requisito patrimoniale complessivo (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)	
Riserva di conservazione del capitale (%)	2,50%
Riserva di conservazione dovuta al rischio macroprudenziale o sistemico individuato a livello di uno Stato membro (%)	
Riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente (%)	
Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)	
Riserva degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (%)	
Riserva di altri enti a rilevanza sistemica (%)	
Requisito combinato di riserva di capitale (%)	2,50%
Requisiti patrimoniali complessivi (%)	11,40%
CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali (%)	13,30%
Coefficiente di leva finanziaria	
Misura dell'esposizione complessiva	2.712.263.183
Coefficiente di leva finanziaria (%)	7,74%
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale della misura dell'esposizione complessiva)	
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	0,00%
di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	0,00%
Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3,15%
Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria (in percentuale della misura dell'esposizione totale)	
Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)	0,00%
Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,15%
Coefficiente di copertura della liquidità	
Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	776.084.358
Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	469.077.894
Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	157.520.241
Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	311.557.653
Coefficiente di copertura della liquidità (%)	249,10%
Coefficiente netto di finanziamento stabile	
Finanziamento stabile disponibile totale	2.173.323.794
Finanziamento stabile richiesto totale	1.538.440.195
Coefficiente NSFR (%)	141,27%

Confronto dei fondi propri e dei coefficienti patrimoniali e di leva finanziaria, con e senza l'applicazione delle disposizioni transitorie in materia di IFRS 9

Nella determinazione dei Fondi Propri la Banca - relativamente alle disposizioni transitorie in materia di adozione del principio contabile IFRS 9 - a far tempo dalle segnalazioni riferite al 31/03/2021 ha applicato quanto previsto dall'art. 473 bis paragrafo 1 del regolamento UE 575/2013, così come modificato dal regolamento UE 2020/873, con particolare riferimento alla neutralizzazione delle maggiori svalutazioni operate su attività finanziarie non deteriorate negli esercizi 2020 e 2021. Tale effetto sarà interamente riassorbito al termine del periodo transitorio, ossia a partire dalle segnalazioni riferite all'esercizio 2025.

Nella tabella seguente è riportato il confronto dei fondi propri e dei coefficienti patrimoniali e di leva finanziaria, con e senza l'applicazione delle disposizioni transitorie in materia di IFRS 9.

	31/12/2021
Capitale disponibile (importi)	
Capitale primario di classe 1 (CET1)	209.891.706
Capitale primario di classe 1 (CET1) come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	208.489.067
Capitale di classe 1	209.891.706
Capitale di classe 1 come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	208.489.067
Capitale totale	209.891.706
Capitale totale come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	208.489.067
Attività ponderate per il rischio (importi)	
Totale delle attività ponderate per il rischio	1.146.806.201
Totale delle attività ponderate per il rischio come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	1.145.403.562
Coefficienti patrimoniali	
Capitale primario di classe 1 (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio)	18,30%
Capitale primario di classe 1 (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	18,20%
Capitale di classe 1 (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio)	18,30%
Capitale di classe 1 (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	18,20%
Capitale totale (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio)	18,30%
Capitale totale (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	18,20%
Misurazione dell'esposizione totale del coefficiente di leva finanziaria	2.712.263.183
Coefficiente di leva finanziaria	7,74%
Coefficiente di leva finanziaria come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	7,69%

Politica di remunerazione

Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Informativa qualitativa

A. Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.

Descrizione organi sociali preposti

Assemblea dei soci, organo rappresentativo della struttura proprietaria che esercita la sua funzione nell'ambito delle competenze ad esso riservate dalla Legge e dallo Statuto. In particolare, l'Assemblea ordinaria della Banca, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati, approva come previsto dallo Statuto:

- i. le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale – se nominati – e del restante personale;
- ii. piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (ove previsti e applicati);
- iii. i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- iv. l'eventuale limitazione al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale più elevato del 100% (rapporto di 1:1) ma comunque non superiore al 200% (rapporto 2:1) nel rispetto dei quorum costitutivi e deliberativi previsti dalle disposizioni che disciplinano l'attività bancaria;
- v. l'eventuale determinazione dell'ammontare della remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica in misura maggiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione, nel rispetto dei quorum costitutivi e deliberativi previsti dalle disposizioni che disciplinano l'attività bancaria.

Nel corso del 2022 l'Assemblea si è riunita in una seduta nella quale ha provveduto ad approvare:

- la politica di remunerazione e incentivazione proposta dal Consiglio di Amministrazione,
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

L'Assemblea dei soci è composta dall'unico socio Confienza Partecipazioni S.p.A.

Consiglio di Amministrazione, organo con funzione di supervisione strategica che elabora, sottopone all'Assemblea dei soci e riesamina, con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Esso assicura, inoltre, che:

- la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative e di codici etici e di condotta;
- i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice Etico promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Il Consiglio di Amministrazione definisce almeno i sistemi di remunerazione e incentivazione per i seguenti soggetti:

- i membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi esecutivi;
- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- i Vice Direttori Generali;
- I Responsabili delle Direzioni;
- coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato, al Collegio Sindacale e alla Direzione Generale;
- i Responsabili ed il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.

Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Inoltre, con il particolare contributo dei componenti indipendenti, il Consiglio di Amministrazione:

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi nonché sull'eventuale riconoscimento di premi una tantum;
- sottopone all'Assemblea l'eventuale proposta dettagliatamente motivata e trasmette alla Banca d'Italia le necessarie informazioni per elevare il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante (o per componenti di esso anche individuando limiti differenti tra soggetti appartenenti alla stessa categoria) oltre il 100% ed entro il 200%. Tale proposta non viene successivamente ripresentata all'Assemblea salvo che siano cambiati i presupposti, il personale cui si riferisce o la misura del limite sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci;
- definisce annualmente le "barriere" (c.d. Gate) preventive;
- definisce i dettagli, i principi e le regole operative dei sistemi incentivanti, compresi quelli dei "soggetti rilevanti";
- stabilisce gli obiettivi di performance anche per le Funzioni di controllo interno in coerenza con i compiti assegnati;
- approva la "Mappatura del personale più rilevante" e gli esiti del processo di identificazione e dell'eventuale procedimento di esclusione del personale dal novero dei "risk-takers", previamente condivisi dal Presidente.

Nel corso del 2021 si sono tenute 14 riunioni in 6 delle quali è stata trattata la materia delle politiche di remunerazione e incentivazione. Il Consiglio di Amministrazione è composto da 10 componenti e per gli ulteriori dettagli sulla composizione si rimanda alla sezione dedicata al Governo Societario nell'ambito della presente informativa.

La Banca non si è avvalsa nel 2021 di consulenti esterni.

Descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione

La politica di remunerazione e incentivazione ha l'obiettivo di disciplinare le politiche retributive e di incentivazione adottate da Banca del Piemonte S.p.A. ed è stata redatta tenendo in debita considerazione i seguenti aspetti:

- Banca del Piemonte è una Banca privata ed indipendente;
- il modello di business adottato dalla Banca non rappresenta particolari complessità operative in quanto si basa, principalmente, sull'attività di banca commerciale che soddisfa le esigenze finanziarie di PMI e famiglie, fornendo servizi di elevata qualità nelle aree del credito, gestione del risparmio e strumenti di pagamento;
- Banca del Piemonte ha sviluppato la propria attività di Banca del territorio avendo come obiettivi primari l'elevata qualità degli attivi, una attenta e coordinata gestione del rischio, l'innovazione tecnologica, lo sviluppo della redditività core e il contenimento dei costi; recentemente ha avviato un percorso di potenziamento dei flussi di erogazione del credito, anche mediante l'utilizzo di modelli di affidamento evoluti, azioni di efficientamento volte a migliorare il proprio modello di servizio nonché di trasformazione tecnologica e di rafforzamento di quella digitale basate sull'utilizzo dei dati;
- la struttura organizzativa della Banca è proporzionata alle esigenze operative della stessa e presenta un organico di circa 490 dipendenti;
- per la gestione del sistema informativo la Banca si avvale di Cedacri S.p.A., la più importante azienda italiana specializzata in servizi di outsourcing informatico per il settore bancario che è stata recentemente acquisita da ION Investment Group, azienda fintech leader sul mercato internazionale nello sviluppo di software, dati e analisi per istituzioni finanziarie internazionali, banche centrali e grandi corporation;
- la Banca non si serve di alcuna rete di vendita esterna; i Soggetti operanti all'interno delle Filiali della Banca (40 dislocate prevalentemente in Piemonte e a Milano) e della piattaforma on line "BP Open To You" sono tutti dipendenti;
- l'assenza di esponenti e dipendenti che raggiungono e tantomeno superano su base annuale, la soglia di remunerazione totale indicata dall'EBA nelle Guidelines on the data collection exercise regarding high earners (pari attualmente a 1 milione di euro);
- inoltre, occorre precisare che, in base alla definizione Banca d'Italia in linea con i criteri previsti dalla CRDV, Banca del Piemonte rientra nella categoria di banche di minori dimensioni o complessità operativa.

Al riguardo la Banca ha stabilito di avvalersi del criterio di proporzionalità previsto all'interno della Circolare della Banca d'Italia n. 285, secondo il quale:

- non è soggetta, con riferimento al personale più rilevante, alle previsioni normative relative al bilanciamento della componente variabile in strumenti finanziari;
- non è tenuta alla costituzione del Comitato Remunerazioni;
- applica percentuali e periodi inferiori a quelli previsti dalle Disposizioni relativamente al differimento della componente variabile del personale più rilevante ed il differimento non è in ogni caso dovuto qualora questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua;
- non applica le previsioni relative ai «Benefici pensionistici discrezionali».

Personale più rilevante

Al fine di identificare il personale più rilevante ovvero i soggetti o le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società, la Banca svolge, con cadenza annuale, una specifica attività di autovalutazione.

Tale attività di analisi viene effettuata con riferimento a tutto il personale (dipendenti e collaboratori) della Banca. In particolare, l'attività di autovalutazione viene svolta dalla Banca:

- sulla base di quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza in applicazione della CRDV nell'ambito delle quali sono state direttamente individuate le categorie di personale che devono considerarsi più rilevanti;

- sulla base dei criteri, sia qualitativi che quantitativi, contenuti nel Regolamento UE 923/2021 che individua i requisiti standard regolamentari (Requirement Technical Standard – RTS) per il processo di identificazione del personale più rilevante;
- tenendo nella dovuta considerazione gli elementi, i fattori e le peculiarità che la caratterizzano, anche in termini di struttura organizzativa, deleghe operative, dimensioni e business all'interno della quale la stessa opera.

La Banca adotta una politica che descrive il processo di identificazione del personale più rilevante che è parte integrante della Politica di remunerazione e incentivazione.

I criteri che individuano in Banca del Piemonte le categorie di personale più rilevante riguardano:

- i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
- i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;
- i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
 - la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e all'alta dirigenza;
 - l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.
- il membro del personale che ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:
 - gli affari giuridici;
 - la solidità delle politiche e delle procedure contabili;
 - le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting;
 - l'esecuzione di analisi economiche;
 - la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - le risorse umane;
 - lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione;
 - le tecnologie dell'informazione;
 - la sicurezza delle informazioni;
 - la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione;
- il membro del personale che ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli;
- in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro del personale che soddisfa uno dei seguenti criteri:
 - i. il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;
 - ii. il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);
- il membro del personale che soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:
 - i. il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni;
 - ii. il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.

B. Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

Caratteristiche, obiettivi e processo decisionale

Il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato dalla Banca con particolare riferimento ai dipendenti e collaboratori rientranti tra il “personale più rilevante” è contenuto nella Politica di

remunerazione e incentivazione approvata da ultimo dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2022 su proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione del 14 aprile 2022. La Politica di remunerazione e incentivazione ha l'obiettivo di disciplinare le Politiche retributive e di incentivazione adottate dalla Banca in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia all'interno della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche ed integrazioni e in attuazione alla Direttiva sui requisiti di capitale (c.d. "CRDV") relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Modifiche apportate

La politica è stata variata rispetto all'anno precedente in coerenza con l'evoluzione normativa per quanto riguarda il personale più rilevante principalmente per i seguenti aspetti:

- Proporzionalità nell'applicazione della disciplina: è stata modificata la tripartizione dimensionale del settore bancario italiano utilizzata per l'applicazione delle norme di maggior dettaglio per la remunerazione del Personale Più Rilevante (PPR) prevedendo la sola definizione di banche di minori dimensioni o complessità operativa ovvero le banche (e tra queste vi rientra Banca del Piemonte) con attivo di bilancio su base individuale pari o inferiore a 5 miliardi di Euro, calcolato come media degli ultimi quattro anni, che non appartengano ad un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro;
- Applicazione delle regole di maggior dettaglio per il pagamento della remunerazione variabile del PPR: le regole di maggior dettaglio in tema di differimento non si applicheranno al PPR in caso di remunerazione variabile di importo contenuto - c.d. franchigia - cioè qualora la remunerazione variabile individuale annua del personale più rilevante sia, allo stesso tempo, non superiore a euro 50.000 e non superiore a un terzo della remunerazione totale annua.

Inoltre, la Politica è stata aggiornata con riferimento a tutto il personale riguardo a:

- Neutralità delle politiche di remunerazione per genere: le politiche di remunerazione devono essere neutrali rispetto al genere del personale e assicurano che a parità di attività svolta il personale abbia un pari livello di remunerazione. Anzitutto la Banca, al fine di assicurare un trattamento retributivo neutrale rispetto al genere e correlato esclusivamente alle mansioni e all'inquadramento del personale, applica nei confronti di tutto il personale dipendente il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore; in ogni caso – tenendo conto del principio di proporzionalità e della esiguità di posizioni equivalenti in determinati ruoli - al fine di agevolare l'applicazione e il monitoraggio di politiche neutrali rispetto al genere, la Banca sta implementando un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati alle posizioni ricoperte che tenga conto delle responsabilità, dall'assetto dei poteri e della complessità governata dai diversi ruoli. Gli esiti del modello di analisi gestito dalla Direzione Risorse Umane e l'eventuale divario retributivo di genere, le motivazioni nonché le azioni correttive verranno sottoposti al Consiglio di Amministrazione per un costante monitoraggio nel tempo; inoltre verrà data all'Assemblea un'informativa chiara ed esaustiva circa le modalità con cui il Regolamento assicura la neutralità di genere;
- Politiche ESG: le nuove Disposizioni di Vigilanza precisano che i sistemi retributivi sono definiti anche in coerenza con ".....*gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG)....*"; al riguardo, tenuto conto che la Banca sta investendo in modo progressivo e proporzionale nella struttura organizzativa per la gestione coordinata dell'integrazione dei fattori ambientali, sociali e buon governo nei processi aziendali, nella Politica è stato previsto uno specifico paragrafo sui "Fattori di sostenibilità" anche alla luce del Regolamento UE 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari che prevede l'inclusione nelle politiche di

remunerazione di informazioni su come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.

Criteria per la valutazione della performance, aggiustamento per i rischi e trattamento di fine rapporto

La politica prevede, oltre ai principi applicabili a tutto il personale, anche le seguenti misure maggiormente stringenti e cautelative per il PPR:

- la comunicazione dell'esistenza e dell'accensione di conti di custodia e amministrazione presso intermediari diversi da Banca del Piemonte,
- la comunicazione delle operazioni in Obbligazione Banca del Piemonte secondo modalità e termini indicati nella "Politica di gestione delle operazioni di Internal Dealing" in quanto valutate come tipologie di operazioni che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi,
- il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale non può superare in alcun modo il 200% (rapporto di 2 a 1); per elevare oltre il 100% tale rapporto è necessaria delibera dell'Assemblea su proposta dell'Organo con funzione di Supervisione Strategica,
- la componente variabile individuale è soggetta, per una quota pari al 20% (elevata prudenzialmente al 25% anche per l'anno 2022) a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a 1 anno al fine di garantire la valutazione dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. Meccanismi di *malus*).

Con particolare riferimento al suddetto principio relativo al differimento della componente variabile, in coerenza con il criterio di proporzionalità previsto per le banche di minori dimensioni o complessità operativa, il differimento non sarà dovuto in caso di remunerazione variabile di importo contenuto - c.d. franchigia - cioè qualora la remunerazione variabile individuale annua del personale più rilevante sia, allo stesso tempo, non superiore a euro 50.000 e non superiore a un terzo della remunerazione totale annua.

In caso di risoluzione, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica, la Banca può riconoscere particolari compensi - utilizzati in modo mirato e selettivo - a favore del personale, correlati almeno ad indicatori patrimoniali e di liquidità e soggetti - se del caso - alle regole di payout del variabile.

In ogni caso e con riferimento al PPR, il compenso che è possibile accordare discrezionalmente, fatto salvo quanto dovuto ai sensi di legge e definito dalla contrattazione collettiva applicabile vigente per rapporti di lavoro subordinato, in caso di conclusione anticipata del rapporto o del mandato, non potrà superare le 3 (tre) annualità di remunerazione fissa individuale da ultimo percepita con un ammontare massimo complessivo per ciascun soggetto pari a euro 450.000, secondo quanto deliberato dall'Assemblea. L'effettivo importo dovrà essere stabilito per ogni singolo caso tenendo conto della durata della carica e del rapporto di lavoro, della strategicità del ruolo ricoperto, della *performance* e dei rischi assunti.

L'eventuale corresponsione di tale compenso al PPR dovrà inoltre, essere sottoposto ai meccanismi di *malus* e *claw back* previsti nel presente Regolamento nonché ai criteri di differimento tempo per tempo stabiliti, con esclusione degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Il compenso accordato in tali circostanze al PPR rientra inoltre nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa,
- nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati sulla base della seguente regola definita sulla base delle mensilità riconosciute in conseguenza della anzianità aziendale: i. fino a sei anni di anzianità: da un minimo di quattro ad un massimo di otto mensilità; ii. oltre sei e fino a quindici anni di anzianità: da un minimo di otto ad un massimo di diciotto mensilità; iii. fino a diciotto anni di anzianità: da un minimo di diciotto ad un

massimo di ventiquattro mensilità; iv. oltre diciotto anni di anzianità: da un minimo di ventiquattro ad un massimo di trentasei mensilità.

Non sono considerati “golden parachute” sia per il PPR sia per il restante personale:

- le somme pattuite nell’ambito di operazioni straordinarie o di ristrutturazione aziendale che rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, siano di ammontare non superiore a 100.000 euro e prevedano meccanismi di claw back che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della Banca;
- gli incentivi all’esodo connessi anche con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione che rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, favoriscano l’adesione a misure di sostegno previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, non producano effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale e prevedano meccanismi di claw back che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della Banca.

Si precisa, infine, che la Banca utilizza saltuariamente forme di incentivo all’esodo e che ad oggi non ha in essere specifici accordi con riferimento a compensi per gli Amministratori in caso di cessazione anticipata dalla carica o coperture previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

Con riferimento agli obiettivi di performance e ai correlati incentivi esclusivamente riferiti al personale dipendente rientrante tra il “personale più rilevante” validi per l’anno 2022 è stato confermato quale parametro di verifica semplice, ma di contenuto economico importante il raggiungimento dell’obiettivo “Utile attività ordinarie 2022” (UAO). Tale indicatore di sintesi, oltre ad essere coerente con il Piano Strategico della Banca, consente di apprezzare la ponderazione di tutti i rischi aziendali. L’importo massimo individuale assegnabile a ciascun soggetto – pari a euro 50.000 - sarà correlato:

- alla percentuale di raggiungimento dell’obiettivo (tenuto anche conto dell’andamento dell’UAO rispetto all’esercizio precedente);
- al ruolo, alle responsabilità e ai livelli decisionali attribuiti all’interno della struttura aziendale.

In particolare, sono state definite 3 soglie di raggiungimento dell’obiettivo:

- SOGLIA A: Obiettivo UAO raggiunto dal 90 al 100% dell’obiettivo
- SOGLIA B: Obiettivo UAO raggiunto oltre il 100% dell’obiettivo
- SOGLIA C: Obiettivo UAO non raggiunto (meno del 90% dell’obiettivo).

In ogni caso il Consiglio di Amministrazione potrà correggere con una valutazione discrezionale l’importo del premio assegnato tenendo conto sia del contributo fornito dai singoli Responsabili nella creazione di valore per la Banca nell’ambito delle proprie competenze sia di eventuali elementi straordinari sia positivi che negativi; in ogni caso il premio complessivo individuale non potrà superare il limite massimo di euro 50.000.

Funzioni di controllo interno

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo (*Responsabile Funzione di Revisione Interna, Responsabile Ufficio Compliance, Risk Manager*), i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all’impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo (rapporto di 1 a 3). La remunerazione variabile è correlata a parametri prevalentemente di natura qualitativa e coerenti con le finalità dell’attività svolta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ed è indipendente dai risultati conseguiti nelle Aree soggette al loro controllo nonché subordinata ai c.d. Gate o barriere.

Per tutto il personale delle Funzioni di controllo (Funzione di Revisione Interna, Ufficio Compliance, Risk Manager, Ufficio Rischio di Credito, Ufficio Rischi di Mercato, Ufficio Rischi non finanziari)

e della Direzione Risorse Umane nonché il Responsabile della Funzione Bilancio, Contabilità e Segnalazioni la componente variabile, ove presente, è:

- contenuta ed assoggettata alle regole definite per il personale più rilevante;
- coerente con i compiti assegnati e indipendente dai risultati conseguiti dalle Aree soggette al loro controllo;
- è subordinata ad obiettivi di sostenibilità aziendale (c.d. Gate o barriere).

Per quanto riguarda i Responsabili delle funzioni di controllo interno (Responsabile Funzione Compliance e Antiriciclaggio, Responsabile Funzione di Revisione Interna, Risk Manager) la cui remunerazione variabile non è correlata ai risultati economici, sono stati definiti i seguenti parametri di performance di natura qualitativa per l'erogazione dell'eventuale componente variabile:

- conformità alla normativa interna/esterna: non aver subito rilievi dalle autorità di vigilanza;
- qualità del servizio prestato: rispetto delle scadenze e delle attività previste nel piano presentato al Consiglio di Amministrazione;
- capacità di far emergere le anomalie nell'ambito delle attività oggetto di controllo e di portarle a conoscenza di livelli appropriati della Banca;
- gestione e crescita delle persone;
- progetto attribuito alla funzione: realizzazione di uno specifico progetto che verrà attribuito – ove possibile – a cura dello stesso Amministratore Delegato.

C. Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione.

Al fine di garantire la piena conformità alle disposizioni normative di riferimento, la Banca ha definito, in applicazione del principio di proporzionalità e nell'interesse di tutti gli stakeholder, sistemi di remunerazione:

- in linea con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile, che tengono conto dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG);
- coerenti con le strategie di lungo periodo e con le politiche di prudente gestione del rischio, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati;
- collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi (*risk adjusted*);
- coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (es. *Risk Appetite Framework* - “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- coerenti con il costo e i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca o il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della stessa in un'ottica di lungo periodo.

In linea generale è, in ogni caso, tassativamente vietato qualsiasi incremento nella remunerazione, altri vantaggi o progressioni di carriera quali contropartita di attività difforni dalle Leggi, dal Codice Etico, dalla normativa di vigilanza, interna o in contrasto con i valori aziendali.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla Banca non prevede:

- alcuna forma di retribuzione corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni contenute nella Politica di remunerazione e incentivazione;
- alcuna tipologia o forma di remunerazione variabile garantita salvo eventuali bonus d'ingresso convenuti per l'assunzione di nuovo personale limitatamente al primo anno d'impiego in Banca del Piemonte e per una sola volta nei confronti della stessa persona;
- piani di remunerazione basati su strumenti finanziari né il pagamento di parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari;
- piani di incentivazione a lungo termine.

Condizioni di accesso alla componente variabile (Gate o Barriere)

Al fine di garantire il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione, il sistema di remunerazione implementato dalla Banca prevede specifiche condizioni patrimoniali ed economiche individuali il cui soddisfacimento è necessario affinché venga corrisposta la componente variabile della remunerazione.

In particolare, sotto tale profilo, il mantenimento dei requisiti patrimoniali individuali (*Common Equity Tier 1 Ratio* e *Liquidity Coverage Ratio* tenendo presenti le soglie di tolleranza del *Risk Appetite Framework - RAF*, in aggiunta agli obiettivi di redditività e reputazionali) è in ogni caso condizione necessaria per l'erogazione della componente variabile al fine di tenere in considerazione i livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese dalla Banca nonché monitorare l'andamento delle relazioni con la clientela.

La condizione per accedere ai sistemi incentivanti - ad esclusione del premio aziendale (VAP) - per tutto il personale (compreso quindi il personale più rilevante e le Funzioni Aziendali di Controllo) è che, a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti gli indicatori sopra descritti si posizionino sopra la soglia minima stabilita, annualmente e preventivamente, dal Consiglio di Amministrazione.

Di seguito le condizioni di accesso alla componente variabile deliberate dal Consiglio di Amministrazione del 14 aprile 2022:

Soglie proposte in coerenza con le soglie di tolleranza del RAF		
CET1 Ratio	Min. 15,79%	Tale soglia verrà rilevata trimestralmente e si intende rispettata qualora venga mantenuta entro il limite almeno 3 trimestri su 4
Liquidity Coverage Ratio	Min. 178%	Tale soglia verrà rilevata mensilmente e si intende rispettata qualora venga mantenuta entro il limite almeno 6 mesi su 12
Obiettivo reputazionale: soglia reclami	Max. 0,5%	rapporto tra il numero dei reclami ricevuti nel 2022 e il totale dei clienti al 31/12/2021
Obiettivo di redditività	esercizio 2022 con un utile netto almeno pari a euro 3.500.000	

D. I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD

RETRIBUZIONE FISSA

- ✓ Emolumenti fissi
- ✓ Previsbank (quota BP)
- ✓ Fringe benefits
- ✓ Assistenza sanitaria
- ✓ Premio fedeltà
- ✓ Eventuali emolumenti e gettoni di presenza per incarichi assunti presso società per conto di BP

RETRIBUZIONE VARIABILE

- ✓ Sistemi incentivanti
- ✓ Patti di non concorrenza
- ✓ Patti di prolungamento del periodo di preavviso
- ✓ Premio aziendale di produttività
- ✓ Premi una tantum
- ✓ Premi riconosciuti da società terze
- ✓ Bonus d'ingresso
- ✓ Retention bonus
- ✓ Importi corrisposti a titolo di «buy out»

RAPPORTO VARIABILE/FISSO MAX	
Personale più rilevante (solo dipendenti)	100%
Funzioni di controllo interno	33%
Restante personale	50%

L'Assemblea del 28 aprile 2020 ha deliberato di elevare il rapporto tra la componente variabile e componente fissa della remunerazione individuale fino al 200% con potenziale applicazione al solo Amministratore Delegato tenuto conto che tale aumento non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale; il Consiglio di Amministrazione del gennaio 2022 ha deliberato di confermare anche per l'anno in corso tale aumento senza necessità di sottoporre all'Assemblea una nuova delibera in quanto non sono cambiati né i presupposti alla base dei quali l'aumento era stato deliberato (situazione economico-patrimoniale della Banca) né il personale a cui si riferisce (l'Amministratore Delegato) né la misura del limite (fino al 200%).

E. Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione

F. Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine

Gli obiettivi di performance annuali ed i relativi premi, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, sono strettamente connessi con gli obiettivi pluriennali contenuti nel piano strategico triennale della Banca ed ovviamente correlati ai risultati conseguiti e corretti per tener conto dei vari tipi di rischio. I parametri di performance (obiettivi) per i Responsabili delle funzioni di controllo sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione (cfr. paragrafo B.).

Per il Direttore Generale non sono previsti meccanismi di incentivazione.

Si precisa inoltre che, anche al fine di garantire stabilità e la massima prudenza e trasparenza, i costi relativi alle componenti variabili vengono accantonati (anche con importi stimati) nel bilancio d'esercizio di competenza.

Al fine di valutare la prestazione dei Soggetti rientranti nel sistema incentivante, la Banca ha adottato uno specifico strumento di misurazione delle performance che tiene in considerazione aspetti sia qualitativi che quantitativi ed è basato su criteri omogenei per ruolo professionale.

Inoltre, con particolare riferimento alla componente variabile, si precisa che il sistema di remunerazione e incentivazione implementato dalla Banca prevede i seguenti principi:

- l'incidenza della componente variabile su quella fissa è definita ex ante con specifici limiti definiti in modo granulare in base ai ruoli ed alle responsabilità assegnate a ciascun dipendente e collaboratore. In particolare, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale dipendente non rientrante nel "personale più rilevante" o nelle Funzioni Aziendali di Controllo non può superare in alcun modo il 50%. Qualora tale rapporto venisse superato, l'intero ammontare dell'eccedenza verrà assoggettato a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a 1 anno al fine di garantire la valutazione dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. Meccanismi di malus);
- nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perderanno ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati (c.d. Meccanismi di malus);
- la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dal Risk Manager (c.d. *Risk Adjustment*);
- la componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della Banca, di quelli delle singole funzioni e di quelli individuali in coerenza con i ruoli, le responsabilità ed i livelli decisionali affidati ai singoli dipendenti e collaboratori.

Il personale è informato in merito alle caratteristiche della propria remunerazione variabile nonché al processo di valutazione dei risultati conseguiti anche attraverso la pubblicazione annuale della circolare sui Sistemi Premianti - prima che gli stessi vengano resi operativi e successivamente alla

procedura di confronto con le Organizzazioni Sindacali Aziendali - e la messa a disposizione dei dati e delle informazioni andamentali fornite periodicamente dal Controllo di Gestione.

La violazione delle disposizioni normative interne ed esterne e del Codice Etico comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL graduate in relazione alla gravità o recidività della mancanza.

Determinazione dell'ammontare complessivo della componente variabile (Bonus Pool)

Annualmente, nell'ambito del processo di predisposizione del budget e del piano strategico della Banca, il Responsabile della Direzione Risorse Umane provvede a definire l'ammontare complessivo della componente variabile della remunerazione che potrà essere corrisposta ai dipendenti ed ai collaboratori per i quali tale componente è prevista.

La determinazione dell'ammontare complessivo della componente variabile (c.d. *Bonus Pool*) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi individuati ex ante, oggettivi e di immediata valutazione.

Tale definizione avviene sulla base di misure individuate in modo tale da non limitare, in ogni caso, la capacità della Banca stessa di mantenere un livello adeguato di patrimonializzazione rispetto ai rischi assunti.

Si precisa che l'importo complessivo della componente lorda variabile definita (compreso Premio Aziendale) da distribuirsi a tutti i dipendenti di ogni ordine e grado non potrà essere superiore al 15% dell'Utile Attività Ordinarie, ridotto prudenzialmente al 13% anche per l'anno 2022.

Periodo di valutazione delle performance (Accrual Period)

La corresponsione della componente variabile della remunerazione, determinata tramite il suddetto sistema incentivante, è subordinata al raggiungimento degli obiettivi predeterminati per ciascun Soggetto/Unità operativa.

Il periodo di valutazione della performance (c.d. *Accrual Period*) è annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese in modo tale da non limitare in ogni caso la capacità della Banca stessa di mantenere un livello adeguato di patrimonializzazione.

Sistemi incentivanti dei "Soggetti rilevanti" (personale delle Reti Commerciali)

Ai sensi delle "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" attualmente in vigore, le politiche e prassi di remunerazione del personale delle Reti Commerciali sono coerenti con gli obiettivi e le strategie aziendali di lungo periodo, sono impostati per salvaguardare la prudente gestione del rischio della Banca nonché ispirati ai criteri di trasparenza e correttezza delle relazioni con la clientela che contraddistinguono da sempre l'operatività della Banca come indicato nella normativa interna sulla specifica materia.

A conferma dell'attenzione ai rapporti con la clientela si evidenzia che i sistemi premianti di tutto il personale – e conseguentemente anche dei "soggetti rilevanti" - sono condizionati al superamento di Gate o Barriere definiti dal Consiglio di Amministrazione e che una di queste Barriere è legata alla correttezza delle relazioni con i clienti a salvaguardia del rischio legale e reputazionale: qualora in particolare il numero dei reclami superi la soglia definita ex ante, tutte le componenti variabili di qualunque sistema incentivante sarebbero integralmente azzerate.

I sistemi incentivanti a cui concorrono i "soggetti rilevanti" hanno come scopo la motivazione del personale, determinando un forte orientamento al conseguimento degli obiettivi stabiliti, nell'assoluto rispetto delle caratteristiche, esigenze ed aspettative della clientela, focalizzando l'attenzione dei Responsabili delle Reti Commerciali e della Direzione Sviluppo sulla creazione di uno "spirito di squadra" che nasca dal coordinamento degli apporti diretti e indiretti forniti da ciascun partecipante nonché dalla collaborazione con le strutture di Sede Centrale.

Inoltre, come previsto nel Codice Etico della Banca, viene ricordato annualmente a tutto il personale che *“i comportamenti di tutti devono tendere a soddisfare le giuste esigenze del cliente, con l’obiettivo di mantenerlo fedele e soddisfare i suoi bisogni”*.

Per garantire l’applicazione concreta dei principi contenuti nelle suddette Disposizioni vengono definiti i seguenti ulteriori presidi al fine di tener conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all’offerta dei prodotti.

In particolare, i sistemi incentivanti dei “Soggetti Rilevanti” devono:

- non essere basati esclusivamente su obiettivi commerciali ed essere ancorati anche a criteri qualitativi. In particolare, gli obiettivi dei sistemi incentivanti dei soggetti rilevanti devono ricomprendere almeno alcuni tra i seguenti indicatori: ore di formazione del personale commerciale, soglie reclami, indicatori di fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni interne a tutela della clientela in materia di compliance;
- per l’accesso ai premi devono essere utilizzati indicatori in termini di redditività complessiva non correlati alla vendita di specifici prodotti, ovvero di categorie o combinazione degli stessi, tenuto conto dei rischi maggiormente rilevanti;
- qualora riferiti a personale coinvolto nella concessione del credito (Gestori Corporate, Gestori PMI, Responsabili di filiale, Sviluppatori), terranno conto anche di indicatori di qualità creditizia allineati alla propensione al rischio della Banca;
- essere simmetrici rispetto ai risultati conseguiti.

A detti sistemi, si ricorda, si applicano tutte le regole e i limiti previsti dal presente regolamento per le diverse categorie di personale in termini di bilanciamento tra componente variabile e componente fissa, differimento e meccanismi di correzione ex post (Malus e Claw back).

Al 31/12/2021 il totale del personale delle Reti Commerciali (gestori Private, Corporate, Sviluppo, Clientela Istituzionale, PMI, Premium, Ufficio Supporto Commerciale e tutto il personale della Rete Retail) che offre o che può potenzialmente offrire prodotti ai clienti interagendo con gli stessi ammonta a 268 risorse; alla stessa data il personale in posizione manageriale (Capi Rete, Responsabile Direzione Sviluppo e Responsabile Ufficio Supporto Commerciale) è pari a 7 risorse.

Si evidenzia che le politiche e prassi di remunerazione applicabili al personale impegnato nella concessione, nell’amministrazione e nel monitoraggio del credito, compresa la struttura dedicata alla gestione dei Non Performing Loans (NPL), così come il personale preposto alla trattazione dei reclami, sono in linea con l’approccio alla gestione del rischio di credito, con la propensione al rischio di credito, oltre che con le strategie aziendali, come previsto dalle EBA Guidelines su Loan Origination & Monitoring. Non sono, al momento, previsti sistemi incentivanti “ad hoc” ma partecipano ai sistemi incentivanti definiti per il personale della Sede Centrale senza quindi incentivi specifici che potrebbero far venir meno la prudente gestione dei rischi.

Specifici presidi sono posti in essere inoltre dalla banca in termini di offerta di prodotti adeguati alle esigenze della clientela; la banca ha formalizzato e definito anche proceduralmente, attraverso apposite “policy”, i comportamenti da tenere in merito all’offerta di servizi bancari e finanziari alla propria clientela, facendo in modo che tutti i prodotti siano progettati e commercializzati in coerenza con gli interessi, gli obiettivi e le caratteristiche delle classi di clientela alle quali essi sono destinati. Tali regole inerenti la gestione dei prodotti (product governance) sono contenute nelle seguenti politiche interne:

- Politica di governo, produzione e distribuzione di prodotti finanziari
- Politica di governo della produzione e distribuzione di prodotti bancari.

Al fine di garantire una corretta commercializzazione dei prodotti alla propria clientela costituiscono elemento essenziale, con specifico riferimento ai prodotti finanziari, anche i principi contenuti nelle politiche predisposte dalla banca in tema di conflitti di interesse, di adeguatezza, di gestione degli incentivi (cd. “inducements”) e di determinazione del profilo di rischio dei clienti; il riferimento puntuale è relativo alle seguenti politiche:

- Politica di gestione degli incentivi;
- Politica distribuzione prodotti complessi alla clientela retail;
- Politica di determinazione del profilo di rischio della clientela e degli strumenti finanziari;
- Politica di gestione dei conflitti di interessi nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e dei servizi accessori e nell'offerta e gestione dei contratti di assicurazione;
- Politica servizio di consulenza in materia di investimenti.

Si sottolinea peraltro come non siano previste in alcun modo incentivazioni legate all'offerta di uno specifico strumento finanziario o ad una combinazione di prodotti finanziari.

Premi una tantum

Trattasi di importi generalmente non significativi che possono essere riconosciuti, sulla base di valutazioni qualitative discrezionali, ai dipendenti e collaboratori che non rientrano nel perimetro di applicazione del sistema premiante al fine di incentivare l'impegno e la disponibilità del personale inquadrato nei livelli più elevati dei Quadri Direttivi e a livello dirigenziale. Detti premi sono assegnati sulla base del ruolo rivestito e delle connesse responsabilità.

Sistemi incentivanti

Per Responsabili di Rete, Personale Rete Retail, Personale Ufficio Supporto Commerciale, Gestori Premium e PMI, Private, Clientela Istituzionale, Corporate Bankers e Sviluppatori, Personale di Sede Centrale (compresi gestori NPL, crediti e reclami ed esclusi QD3, QD4 e Dirigenti).

Contengono gli indicatori di performance, di rischiosità e quelli di qualità, la pesatura e l'importo degli incentivi nonché le modalità di collegamento tra incentivo e risultati e sono stati elaborati con la collaborazione della Direzione Operations e della Funzione Compliance e Antiriciclaggio.

L'importo massimo che può essere attribuito individualmente ammonta a euro 20.000.

Reti Commerciali

Riguardano i "Soggetti Rilevanti" ai sensi delle "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti";

Sono elaborati nel rispetto del periodo annuale di valutazione della performance, impostati per salvaguardare la prudente gestione del rischio della Banca ed ispirati a criteri di trasparenza e correttezza delle relazioni con la clientela;

Sono basati sia su obiettivi commerciali che su criteri qualitativi – tra questi sono ricompresi indicatori in termini di compliance, antiriciclaggio, prevenzione del rischio di credito e formazione con un focus sul tema ESG - e la condizione di accesso ai premi è correlata ad un indicatore di redditività complessiva (margine di intermediazione).

Sono coerenti con i nuovi obiettivi di sviluppo in termini di digitalizzazione.

Sono stati rivisti per premiare con un extra bonus i Responsabili di Filiale e i gestori più performanti.

Una Tantum

Per dipendenti (QD3, QD4 e Dirigenti) fuori dal perimetro dei sistemi incentivanti, riconosciuti dal CdA sulla base di valutazioni qualitative discrezionali per incentivare impegno e disponibilità.

Meccanismi di correzione ex post (Malus e Claw back)

La parte di remunerazione variabile, è assoggettata a meccanismi di correzione ex post (c.d. *Malus e Claw back*) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Tali meccanismi, ove applicati, possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi.

In particolare, i meccanismi di *Claw Back*, si applicano ai Soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico da cui è derivata una perdita significativa, pari cioè ad almeno l'1% dei Fondi Propri, per la Banca o per la clientela;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico accertati, per quanto riguarda il personale dipendente, attraverso il procedimento disciplinare che ha portato alla comminazione di una sanzione pari almeno alla sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari almeno a 5 giorni;

- violazioni degli obblighi riferiti ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli Amministratori o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

I meccanismi di Claw Back trovano applicazione per tutto il personale per un periodo di 5 anni dal momento del pagamento o del differimento della quota di remunerazione variabile e possono comportare pertanto la eventuale restituzione degli importi netti corrisposti a titolo di remunerazione variabile nei cinque anni precedenti.

Specifici meccanismi di *Malus* sono invece applicati alla remunerazione variabile soggetta a sistemi di pagamento differito anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. In particolare, l'erogazione della parte differita avviene a condizione che:

- al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro o l'incarico con la Banca salvo in caso di pensionamento, premorienza o invalidità;
- non siano emersi comportamenti o violazioni di cui al punto precedente (Claw back) e con le medesime modalità;
- la Banca non sia scesa sotto ai limiti regolamentari patrimoniali o di liquidità.

H. Remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza

Banca del Piemonte SpA

Informazioni sulla remunerazione complessiva

carica	periodo	scadenza carica	n°	componente fissa	componente variabile (**)	di cui retribuzione variabile differita(*)	remunerazione complessiva
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica	01/01/2021 31/12/2021	approvazione bilancio al 31/12/2021	1	72.800,00	35.000,00		107.800,00
Amministratore Delegato	01/01/2021 31/12/2021	approvazione bilancio al 31/12/2021	1	241.721,00	449.968,00	134.990,40	691.689,00
Vice Presidenti membri del Comitato Esecutivo	01/01/2021 31/12/2021	approvazione bilancio al 31/12/2021	2	113.200,00	42.000,00		155.200,00
Altri membri Comitato Esecutivo	01/01/2021 31/12/2021	approvazione bilancio al 31/12/2021	2	34.000,00	0,00		34.000,00
Direttore Generale (¹)	01/01/2021 31/12/2021						
Condirettori generali							
Vice Direttori generali	01/01/2021 31/12/2021	-	3	460.883,00	101.000,00		561.883,00

(¹) Le cariche di A.D. e D.G. sono rivestite dalla stessa persona
 (*) integralmente non attribuita
 La remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti ammonta a 74.672 €.
 (***) La componente variabile è corrisposta esclusivamente in contanti.

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 (comprese Funzioni controllo)
1		9	1	5	16
2		429.513	241.721	699.257	1.370.914
3		429.513	241.721	699.257	1.370.914
4					
EU-4a	Remunerazione fissa				
5					
EU-5x					
6					
7					
8					
9		5	1	5	16
10		107.000	449.968	149.500	229.690
11		107.000	449.968	149.500	229.690
12			134.990		
EU-13a	Remunerazione variabile				
EU-14a					
EU-13b					
EU-14b					
EU-14x					
EU-14y					
15					
16					
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	536.513	691.689	848.757	1.600.604

Modello EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	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
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
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	Organo di amministrazione - funzione di gestione	74.672	74.672						
8	In contanti	74.672	74.672						
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza								
14	In contanti								
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante								
20	In contanti								
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								