
PILLAR III 2021

**GRUPPO BANCARIO
BANCA PRIVATA LEASING**

1	PREMESSA	3
2	INFORMATIVA SULLE METRICHE PRINCIPALI E SUL QUADRO D'INSIEME DEGLI IMPORTI DELLE ESPOSIZIONI PONDERATE PER IL RISCHIO (ART. 1 REG. 2021/637)	4
3	INFORMATIVA SU OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO (ART. 2 REG. 2021/637) .7	
3.1	STRATEGIE E PROCESSI PER LA GESTIONE DEI RISCHI (ART.435, PAR.1, LETT.A REG. 2019/876).....	7
3.2	DICHIARAZIONE APPROVATA DALL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE IN MERITO ALL'ADEGUATEZZA DELLE MISURE DI GESTIONE DEI RISCHI DEL GRUPPO (ART.435, PAR.1, LETT.E REG. 2019/876) E SUL PROFILO DI RISCHIO COMPLESSIVO DEL GRUPPO (ART.435, PAR.1, LETT.F REG. 2019/876)	35
4	INFORMATIVA SUI RISCHI IN MATERIA DI LIQUIDITÀ (ART. 7 REG. 2021/637)	37
5	INFORMATIVA SULLE ESPOSIZIONI AL RISCHIO DI CREDITO E AL RISCHIO DI DILUIZIONE E SULLA QUALITÀ CREDITIZIA (ART. 8 REG. 2021/637)	38
6	INFORMATIVA SULL'USO DEL METODO STANDARDIZZATO PER IL RISCHIO DI MERCATO (ART. 15 REG. 2021/637)	42
7	INFORMATIVA SUL RISCHIO OPERATIVO (ART. 16 REG. 2021/637)	43
8	INFORMATIVA SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 17 REG. 2021/637)	44
8.1	PREMESSA.....	44
8.2	APPLICAZIONE DEL CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ.....	45
8.3	RUOLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	46
8.4	IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE".....	46
8.5	RUOLO DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI	48
8.6	CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	48
8.6.1	<i>Consiglio di Amministrazione</i>	48
8.6.2	<i>Collegio Sindacale</i>	49
8.6.3	<i>Personale Dipendente e Collaboratori</i>	50
8.6.4	<i>Funzioni di Controllo</i>	52
8.6.5	<i>Personale Più Rilevante</i>	53
8.6.6	<i>Bonus Pool</i>	57
8.6.7	<i>Benefit</i>	58
8.6.8	<i>Retention Bonus</i>	59
8.6.9	<i>Meccanismi di "Malus" e "Claw Back"</i>	59
8.6.10	<i>Conclusioni anticipate del rapporto di lavoro o della carica</i>	60
8.6.11	<i>Agenti in attività finanziaria</i>	62

Il Gruppo Banca Privata Leasing pubblica i documenti "Informativa al pubblico" e gli eventuali successivi aggiornamenti sul proprio sito Internet all'indirizzo <http://www.bancaprivataleasing.it/>, così come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e come riportato nella Nota Integrativa alla parte E del Bilancio.

1 PREMESSA

Dal 01/01/2014 ha avuto efficacia la disciplina armonizzata per le banche e le imprese di investimento contenuta nel Regolamento (UE) N. 575/2013 (di seguito “CRR”) e nella Direttiva 2014/36/EU (di seguito “CRD IV”) del 26/06/2014, che recepiscono nel quadro normativo dell’Unione Europea i provvedimenti adottati dal Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria (impianto normativo Basilea 3).

In tale ambito la normativa riguardante il Terzo Pilastro (o “Pillar III”) prevede obblighi di pubblicazione delle informazioni riguardanti l’adeguatezza patrimoniale, l’esposizione ai rischi e le caratteristiche generali dei sistemi preposti all’identificazione, alla misurazione e alla gestione di tali rischi. In particolare, l’Informativa al Pubblico è normata dal Regolamento UE n. 575/2013 (c.d. CRR), Parte Otto e Parte Dieci, Titoli I, Capo 3 e dalle norme tecniche di regolamentazione o di attuazione emanate dalla Commissione Europea.

Il regolamento UE n. 876/2019 (“CRR II”), in vigore dal 28/06/2021, ha modificato il Regolamento UE 575/2013, aggiornando il contenuto dell’informativa al pubblico (art.431 e seguenti). Il Regolamento UE 2021/637 che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni richieste dalla “CRR” ha invece disciplinato in maniera organica i contenuti tabellari e le informazioni qualitative richieste per conformarsi a ciascun articolo della “CRR” (sostituendo ed integrando diverse linee guida in precedenza pubblicate su singoli argomenti).

Per effetto delle evoluzioni normative il Gruppo Banca Privata Leasing (o “Gruppo” o “Gruppo BPL”), rientrando nella categoria degli “enti piccoli e non complessi”, è tenuto al rispetto dell’art.433 ter, ovvero con frequenza annuale pubblica le informazioni dei seguenti punti:

- art. 435, par.1, lett. a), e), f);
- art. 438, lett. d);
- art. 450, par.1, lett. a), b), c), d), h), i), j);
- art. 447.

Nella predisposizione del presente documento sono stati utilizzati ampi stralci dell’informativa riportata nel Bilancio d’esercizio consolidato 2021, nel documento relativo al processo di controllo dell’adeguatezza prudenziale (ICAAP / ILAAP – Internal Capital Adequacy Assessment Process e Internal Liquidity Adequacy Assessment Process), nel documento di definizione dell’appetito al rischio del Gruppo Bancario (RAF – Risk Appetite Framework) e nel regolamento Politiche di Remunerazione ed Incentivazione.

La presente Informativa Pillar III viene quindi redatta con frequenza annuale, come richiesto dalla normativa, a livello consolidato e rappresenta il complesso delle informazioni da pubblicare al 31/12/2021 del Gruppo Banca Privata Leasing.

Il Pillar III è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11/05/2022.

Gli importi delle tabelle e i dati riportati nel documento sono espressi – se non diversamente indicato – in migliaia di Euro. Le tabelle o parti di esse non presenti all’interno del documento non sono applicabili alla presente informativa.

Il Gruppo BPL pubblica la presente Informativa al Pubblico attraverso il proprio sito Internet (www.bancaprivataleasing.it).

2 INFORMATIVA SULLE METRICHE PRINCIPALI E SUL QUADRO D'INSIEME DEGLI IMPORTI DELLE ESPOSIZIONI PONDERATE PER IL RISCHIO (ART. 1 REG. 2021/637)

In data 11/02/2020, la Banca d'Italia ha comunicato al Gruppo BPL la propria decisione sul capitale a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale ("SREP"), disponendo i seguenti coefficienti di capitale a livello consolidato:

- coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio) pari al 8,70%, composto da una misura vincolante del 6,20% (di cui 4,50% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 1,70% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati a esito dello SREP) e per la parte restante dalla componente di riserva di conservazione del capitale;
- coefficiente di capitale di classe 1 (Tier 1 ratio) pari al 10,75%, composto da una misura vincolante del 8,25% (di cui 6,00% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 2,25% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati a esito dello SREP) e per la parte restante dalla componente di riserva di conservazione del capitale;
- coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio) pari al 13,50%, composto da una misura vincolante dell'11,00% (di cui 8,00% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 3,00% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati a esito dello SREP) e per la parte restante dalla componente di riserva di conservazione del capitale.

La riserva di conservazione del capitale del 2,5%, aggiuntiva ai requisiti minimi, ha l'obiettivo di dotare le Banche di mezzi patrimoniali di elevata qualità da utilizzare nei momenti di tensione del mercato per prevenire disfunzioni del sistema bancario ed evitare interruzioni nel processo di erogazione del credito.

Nell'ambito dell'attività di redazione del piano di risoluzione, la Banca d'Italia, quale Autorità di Risoluzione Nazionale, ha inoltre determinato il requisito minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) per il Gruppo BPL; tale requisito è pari all'importo necessario all'assorbimento delle perdite e coincide con il maggiore tra il requisito vincolante di Total Capital Ratio (11,00%) ed il requisito minimo di leva finanziaria (3,00%).

Al 31/12/2021 i ratios consolidati si confermano al di sopra delle soglie regolamentari considerando anche i limiti imposti dall'Autorità di Vigilanza attraverso il procedimento SREP in precedenza richiamato.

Il Gruppo rispetta inoltre i requisiti regolamenti in ambito liquidità ed in particolare:

- il Liquidity Coverage Ratio (LCR) si attesta al di sopra del valore limite previsto dalla normativa; le riserve di liquidità disponibili - al numeratore del LCR - sono costituite prevalentemente da titoli di Stato e da disponibilità liquide detenute presso altri Istituti Creditizi;
- il Net Stable Funding Ratio (NSFR), segnalato secondo la recenti disposizioni dell'EBA sulla competenza del 30/06/2021, si attesta anch'esso al di sopra dei limiti regolamentari. L'NSFR è un indicatore di liquidità che misura la disponibilità di raccolta stabile con l'obiettivo di mantenere un ammontare di raccolta stabile o a scadenza oltre i 12 mesi, che permetta di finanziare le attività nel lungo termine.

Modello EU KM1: metriche principali

Riga		a	b	c	d	e
		31.12.2021	30.09.2021	30.06.2021	31.03.2021	31.12.2020
Fondi propri disponibili (importi)						
1	Capitale primario di classe 1 (CET1)	48.451	50.259	49.472	49.223	49.071
2	Capitale di classe 1	49.165	50.991	50.217	49.950	49.782
3	Capitale totale	50.117	51.966	51.211	50.920	50.731
Importi dell'esposizione ponderati per il rischio						
4	Importo complessivo dell'esposizione al rischio	339.861	348.073	354.913	346.065	338.639
Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)						
5	Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)	14,26%	14,44%	13,94%	14,22%	14,49%
6	Coefficiente del capitale di classe 1 (%)	14,47%	14,65%	14,15%	14,43%	14,70%
7	Coefficiente di capitale totale (in %)	14,75%	14,93%	14,43%	14,71%	14,98%
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)						
EU 7a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
EU 7b	Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%
EU 7c	Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)	2,25%	2,25%	2,25%	2,25%	2,25%
EU 7d	Requisiti di fondi propri SREP totali (%)	11,00%	11,00%	11,00%	11,00%	11,00%
Requisito combinato di riserva e requisito patrimoniale complessivo (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)						
8	Riserva di conservazione del capitale (%)	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
EU 8a	Riserva di conservazione dovuta al rischio macroprudenziale o sistemico individuato a livello di uno Stato membro (%)	-	-	-	-	-
9	Riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente (%)	-	-	-	-	-
EU 9a	Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)	-	-	-	-	-
10	Riserva degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (%)	-	-	-	-	-
EU 10a	Riserva di altri enti a rilevanza sistemica (%)	-	-	-	-	-
11	Requisito combinato di riserva di capitale (%)	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
EU 11a	Requisiti patrimoniali complessivi (%)	13,50%	13,50%	13,50%	13,50%	13,50%
12	CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali	33.157	34.596	33.501	33.650	33.832
Coefficiente di leva finanziaria						
13	Misura dell'esposizione complessiva	752.038	800.299	781.115	771.364	735.811
14	Coefficiente di leva finanziaria (%)	6,54%	6,37%	6,43%	6,48%	6,77%
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale della misura dell'esposizione complessiva)						
EU 14a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	-	-	-	-	-
EU 14b	di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	-	-	-	-	-
EU 14c	Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria (in percentuale della misura dell'esposizione totale)						
EU 14d	Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
EU 14e	Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
Coefficiente di copertura della liquidità						
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato media)	36.569	58.254	33.673	32.447	30.431
EU 16a	Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	-40.287	-61.319	-43.631	-47.046	-35.200
EU 16b	Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	112.535	95.172	101.788	118.394	117.732
16	Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	30.216	45.989	32.723	35.285	26.400
17	Coefficiente di copertura della liquidità (%)	363,08%	380,00%	308,71%	275,87%	345,80%
Coefficiente netto di finanziamento stabile						
18	Finanziamento stabile disponibile totale	666.290	664.724	644.196	n.a.	n.a.
19	Finanziamento stabile richiesto totale	502.565	466.800	511.188	n.a.	n.a.
20	Coefficiente NSFR (%)	132,58%	142,40%	126,02%	n.a.	n.a.

Viene di seguito riportata la composizione degli RWA al 31/12/2021 ed i relativi requisiti in termini di fondi propri.

Modello EU OV1: quadro sinottico degli importi complessivi dell'esposizione al rischio

		Importi complessivi dell'esposizione al rischio (TREA)		Requisiti totali di fondi propri
		a	b	c
		31.12.2021	30.09.2021	31.12.2021
1	Rischio di credito (escluso il CCR)	314.267	327.426	25.141
2	Di cui metodo standardizzato	314.267	327.426	25.141
3	Di cui metodo IRB di base (F-IRB)	-	-	-
4	Di cui metodo di assegnazione	-	-	-
EU 4a	Di cui strumenti di capitale soggetti al metodo della ponderazione semplice	-	-	-
5	Di cui metodo IRB avanzato (A-IRB)	-	-	-
6	Rischio di controparte (CCR)	-	-	-
7	Di cui metodo standardizzato	-	-	-
8	Di cui metodo dei modelli interni (IMM)	-	-	-
EU 8a	Di cui esposizioni verso una CCP	-	-	-
EU 8b	Di cui aggiustamento della valutazione del credito (CVA)	-	-	-
9	Di cui altri CCR	-	-	-
10	Non applicabile			
11	Non applicabile			
12	Non applicabile			
13	Non applicabile			
14	Non applicabile			
15	Rischio di regolamento	-	-	-
16	Esposizioni verso le cartolarizzazioni esterne al portafoglio di negoziazione (tenendo conto del massimale)	-	-	-
17	Di cui metodo SEC-IRBA	-	-	-
18	Di cui metodo SEC-ERBA (compreso IAA)	-	-	-
19	Di cui metodo SEC-SA	-	-	-
EU 19a	Di cui 1250 % / deduzione	-	-	-
20	Rischi di posizione, di cambio e di posizione in merci (rischio di mercato)	-	-	-
21	Di cui metodo standardizzato	-	-	-
22	Di cui IMA	-	-	-
EU 22a	Grandi esposizioni	-	-	-
23	Rischio operativo	25.594	20.647	2.047
EU 23a	Di cui metodo base	25.594	20.647	2.047
EU 23b	Di cui metodo standardizzato	-	-	-
EU 23c	Di cui metodo avanzato di misurazione	-	-	-
24	Importo al di sotto delle soglie per la deduzione (soggetto a fattore di ponderazione del rischio del 250 %)	2.577	2.201	206
25	Non applicabile			
26	Non applicabile			
27	Non applicabile			
28	Non applicabile			
29	Totale	339.861	348.073	27.189

3 INFORMATIVA SU OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO (ART. 2 REG. 2021/637)

3.1 STRATEGIE E PROCESSI PER LA GESTIONE DEI RISCHI (art.435, par.1, lett.a REG. 2019/876)

La contenuta complessità organizzativa del Gruppo ha fatto propendere, a livello della Capogruppo BPL e della controllata ADV Finance (società finanziaria soggetta a vigilanza della Banca d'Italia), per un modello di governance "tradizionale" fondato su organi distinti di amministrazione e controllo (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale), eletti separatamente dall'Assemblea. Per quanto riguarda invece le due controllate di minore dimensione, Procredit ed ADV Family, è stata prevista la figura dell'Amministratore Unico. La struttura individuata consente di attuare un efficiente bilanciamento dei poteri tra i diversi organi ed un loro coinvolgimento nella governance e nell'indirizzo strategico del Gruppo BPL, ed è ritenuta più idonea ad assicurare l'efficienza di gestione e l'efficacia dei controlli, in considerazione anche del fatto che il Gruppo ha sempre operato con il sistema tradizionale e che non sono state ravvisate specificità strutturali od operative tali da richiedere di discostarsi dal sistema stesso.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo BPL, in carica per il triennio 2020-2022, è composto al 31 dicembre 2021 da n. 6 componenti, dei quali uno indipendente; il Collegio Sindacale è composto da n. 3 membri effettivi e n. 2 supplenti. All'interno di ciascun organo i compiti ed i poteri sono stati ripartiti in modo univoco ed equilibrato, evitando concentrazioni che possano impedire la corretta dialettica interna nelle attività di indirizzo strategico, di verifica e controllo della gestione aziendale del Gruppo. Le principali attribuzioni dei diversi organi societari sono le seguenti:

- Consiglio di Amministrazione: funzioni di supervisione strategica e gestione;
- Amministratore Delegato: funzione di gestione, nell'ambito delle linee strategiche e delle direttive impartite dall'organo consiliare;
- Collegio Sindacale: funzione di controllo.

Si segnala che sono presenti i seguenti Comitati:

- Comitato per il Coordinamento delle Funzioni di Controllo, il cui obiettivo è supportare gli Organi aziendali della Banca nel curare il corretto assetto organizzativo e l'efficiente articolazione delle Funzioni di Controllo;
- Comitato Rischi & ALM, che ha lo scopo di attuare gli indirizzi strategici e di gestione in tema di rischi e di assets and liabilities management. A partire dall'esercizio 2017 il Comitato Rischi e ALM svolge anche il ruolo di Comitato di Recovery interno;
- il Comitato Fidi, con poteri in ambito di concessione del credito;
- il Comitato New Product Approval, che ha lo scopo di assicurare che l'introduzione di nuove iniziative di business, ed i conseguenti cambiamenti, siano gestiti in maniera strutturata e controllata, assicurando il presidio e il controllo dei rischi associati all'introduzione del nuovo prodotto/servizio;
- Comitato Monitoraggio del Credito (attivato ad inizio 2021);
- Comitato Controllo Rete di Gruppo (costituito a fine 2021).

La struttura di governance prevede inoltre, con riporto diretto al Consiglio di Amministrazione, le seguenti funzioni di controllo:

- Funzione Internal Audit;
- Funzione Risk Management;
- Funzione Compliance ed Antiriciclaggio.

Si segnala, infine, che presso la Capogruppo BPL è istituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (composto dai membri del Collegio Sindacale).

Consiglio di Amministrazione

Nel modello di governance tradizionale il Consiglio di Amministrazione ha un ruolo fondamentale per il conseguimento di un efficace ed efficiente sistema di gestione e controllo dei rischi:

- in attuazione degli indirizzi strategici, definisce le risk policy e le relative politiche di gestione;
- è responsabile dell'istituzione e del mantenimento di un efficace sistema dei controlli interni e ne valuta la funzionalità complessiva;
- identifica, inoltre, le responsabilità delle strutture e delle funzioni aziendali in modo che siano chiaramente attribuiti i relativi compiti e siano prevenuti potenziali conflitti di interesse. Le funzioni di controllo relazionano al Consiglio di Amministrazione sulle attività effettuate, sui principali rischi riscontrati, sull'individuazione e realizzazione dei dispositivi di mitigazione, nonché sugli effetti della loro applicazione.

Al Consiglio di Amministrazione è demandata la responsabilità dell'istituzione e del mantenimento di un efficace sistema di gestione e controllo dei rischi del Gruppo, attuata anche attraverso il Comitato Rischi e ALM ed il Comitato per il coordinamento delle funzioni di controllo.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è, nel modello di amministrazione e controllo tradizionale adottato dal Gruppo BPL, l'organo con funzioni di controllo (o "organo di controllo"), cui sono affidati dalla legge (art. 2403 del Codice Civile) i compiti di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento.

Il Collegio Sindacale si compone di n. 3 membri effettivi e di due (2) membri supplenti, nominati dall'Assemblea, che ha attribuito ad un sindaco effettivo la qualifica di Presidente. Il Collegio Sindacale dura in carica per un periodo di n. 3 esercizi ed i suoi membri sono rieleggibili, secondo quanto previsto dal Codice Civile.

Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs. 231/2001

La Capogruppo BPL ha istituito un organo con funzioni di vigilanza e controllo (Organismo di Vigilanza) in ordine al funzionamento, all'efficacia ed all'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.lgs. 08/06/2001 n. 231, adottato allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società. L'Organismo è composto dai membri del Collegio Sindacale ed è presieduto dal Presidente del Collegio Sindacale. Nell'esercizio delle sue funzioni l'Organismo è improntato a principi di autonomia ed indipendenza; è pertanto collocato in posizione gerarchica di vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, attraverso una dettagliata analisi dell'operatività aziendale, ha l'obiettivo di individuare quelle aree che necessitano di un potenziamento del sistema dei controlli interni in relazione alle fattispecie di reato definite dalla normativa in commento. Le modalità di funzionamento, di esecuzione delle

attività, nonché dello svolgimento delle funzioni proprie dell'Organismo di Vigilanza sono altresì state declinate in un apposito regolamento.

Revisione legale dei conti

L'incarico di revisione legale dei conti della Capogruppo BPL è affidato ad una società di revisione legale che svolge le attività previste dall'articolo 14, comma 1 del D.lgs. 27/01/2010, n.39. L'incarico di revisione legale è attribuito alla società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. per il periodo 2020-2028. L'incarico di revisione legale dei conti della controllata ADV Finance è affidato ad una società di revisione legale che svolge le attività previste dall'articolo 14, comma 1 del D.lgs. 27 gennaio 2010, n.39. L'incarico di revisione legale è attribuito alla società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. per il periodo 2018-2026.

Comitato Rischi ed ALM & Comitato di Recovery

Il Comitato Rischi ed ALM (dal 2017 anche Comitato di Recovery come di seguito specificato) è l'organo collegiale tecnico attraverso il quale il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo BPL attua gli indirizzi strategici e di gestione in tema di rischi e di assets and liabilities management. Il Comitato Rischi ed ALM è composto dall'Amministratore Delegato di BPL, che ne è anche Presidente, dall'Amministratore Delegato della controllata ADV Finance, dal Responsabile della Funzione Risk Management, dal Responsabile dell'Area Crediti e Tesoreria, dal Responsabile della Funzione Compliance e Antiriciclaggio, dal Responsabile dell'Area Amministrazione, Pianificazione e Controllo di Gestione e dal Responsabile dell'Ufficio Finanza Speciale. La partecipazione è estesa ai membri del Collegio Sindacale. A partire dall'esercizio 2017 ed in seguito all'emanazione ed approvazione del Piano di Risanamento aziendale, come previsto dalla normativa vigente (BRRD – Bank Recovery and Resolution Directive) il Comitato Rischi e ALM svolge anche il ruolo di Comitato di Recovery interno con finalità di definizione del Piano, di monitoraggio della situazione aziendale e di gestione attiva dell'eventuale stato di allerta/crisi interna; conseguentemente si è proceduto a rinominare il comitato in "Comitato Rischi ed ALM & Comitato di Recovery".

Sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie del Gruppo ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali (amministrativi, produttivi, distributivi, ecc.);
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Il Gruppo BPL, nel rispetto dei principi di separazione funzionale e compatibilmente con le dimensioni e la complessità che la caratterizzano, si è dotata di un sistema dei controlli interni volto all'identificazione, al governo ed al presidio costante dei principali rischi connessi alle attività caratteristiche, al fine di poter garantire una conduzione d'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati, in linea con quanto previsto dalle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia e

dalle *best practices* esistenti in ambito nazionale ed internazionale. Il sistema dei controlli interni del Gruppo BPL è definito in relazione alla mappatura dei rischi rivenienti dall'attività svolta ed è articolato su tre livelli:

- controlli di linea (c.d. “controlli di primo livello”), diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle stesse strutture operative (ad es., controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione), anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo che riportano ai responsabili delle strutture operative, ovvero eseguiti nell'ambito del back office; per quanto possibile, essi sono incorporati nelle procedure informatiche. Le strutture operative sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi: nel corso dell'operatività giornaliera tali strutture devono identificare, misurare o valutare, monitorare, attenuare e riportare i rischi derivanti dall'ordinaria attività aziendale in conformità con il processo di gestione dei rischi; esse devono rispettare i limiti operativi loro assegnati coerentemente con gli obiettivi di rischio e con le procedure in cui si articola il processo di gestione dei rischi;
- controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. “controlli di secondo livello”), che hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro: a) la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi; b) il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni; c) la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione; d) i controlli a presidio contro le attività di riciclaggio e il finanziamento del terrorismo. Le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle produttive; esse concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione dei rischi;
- controlli di *internal audit* (c.d. “controlli di terzo livello”), volta a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo (ICT audit), con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

Il Gruppo si è dotato di un sistema di reportistica periodica finalizzato al presidio e governo dell'andamento della gestione e dei rischi. Tale reportistica è indirizzata all'Amministratore Delegato, al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale sia della Capogruppo BPL che della controllata ADV Finance.

Il sistema dei controlli interni è periodicamente soggetto a ricognizione e validazione in relazione all'evoluzione dell'operatività aziendale ed al contesto di riferimento.

A decorrere dal 01/10/2020 è in essere uno specifico contratto con il quale la controllata ADV Finance ha esternalizzato alla Capogruppo BPL i controlli di secondo e terzo livello.

Comitato per il Coordinamento delle Funzioni di Controllo

Il Comitato è un organo collegiale il cui obiettivo è supportare gli Organi aziendali della Capogruppo BPL nel curare il corretto assetto organizzativo e l'efficiente articolazione delle Funzioni di Controllo. Lo scopo del Comitato è quello di sviluppare la collaborazione tra le Funzioni di Controllo, in considerazione della forte interrelazione e la complementarità esistenti tra le stesse, ricercando sinergie operative che valorizzino il patrimonio informativo e l'*expertise* del personale a disposizione delle Funzioni di Controllo. La presenza del Consigliere indipendente in seno al Comitato, con la funzione di Presidente, è finalizzata a garantire idonei flussi informativi da e verso gli Organi aziendali. Il Comitato è composto da:

- il Consigliere di Amministrazione indipendente (Presidente);
- il Responsabile della Funzione Internal Audit (Segretario);

- il Responsabile delle Funzioni Compliance ed Antiriciclaggio;
- il Responsabile della Funzione Risk Management.

In base agli argomenti trattati, l'invito può essere esteso, su proposta di uno dei componenti, ad altri soggetti, i quali vi partecipano senza diritto di voto. Il Collegio Sindacale della Capogruppo BPL ed il Collegio Sindacale della controllata ADV Finance sono sempre invitati a partecipare ai lavori del Comitato. Nell'ambito delle riunioni del Comitato, da un lato, le Funzioni di Compliance ed Antiriciclaggio e di Risk Management (2° livello) segnalano alla Funzione di Internal Audit (3° livello) e al Presidente le eventuali disfunzioni riscontrate nel corso della propria attività (in particolare, gli eventuali comportamenti difformi alla normativa rilevati); dall'altro lato, la Funzione di Internal Audit informa le Funzioni di Controllo di 2° livello e il Presidente delle eventuali inefficienze procedurali nella gestione dei rischi di rispettiva spettanza emerse nel corso delle attività di verifica di propria competenza, con indicazione dei comportamenti difformi alla normativa riscontrati.

Funzione Internal Audit

I controlli periodici di terzo livello sono di competenza dell'Internal Audit la cui attività è volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni, inclusi gli aspetti relativi all'informativa finanziaria. Essa è condotta nel continuo, in via periodica o per eccezioni, da strutture diverse e indipendenti da quelle produttive, anche attraverso verifiche in loco. L'attività di internal auditing è finalizzata a valutare l'efficacia del sistema di controllo interno inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative predisposte per garantire la rispondenza del profilo di rischio netto al profilo di rischio desiderato. Tale obiettivo si realizza attraverso varie attività di verifica che hanno ad oggetto:

- il rispetto delle procedure organizzative;
- l'efficacia dei controlli di linea;
- la completezza, l'efficacia e la funzionalità degli assetti organizzativi in essere.

Il Responsabile della funzione Internal Audit, nominato dal Consiglio di Amministrazione, è stato il Dott. Stefano Pelloni fino al 28/02/2021. Dal giorno 01/03/2021 è stato nominato il Dott. Lucio Morello in sostituzione del Dott. Pelloni, il quale è stato assegnato ad un altro importante incarico all'interno di BPL. Il responsabile della funzione è anche responsabile dei sistemi interni di segnalazione ("whistleblowing"). A decorrere dal 01/10/2020, nell'ambito dell'esternalizzazione infragruppo delle Funzioni di Controllo, la funzione Internal Audit svolge tale ruolo anche per la controllata ADV Finance.

Funzione Risk Management

La Funzione *Risk Management* è preposta al controllo continuo sulla gestione dei rischi. È la struttura responsabile dell'analisi, valutazione, misurazione e aggregazione dei rischi finalizzata alla determinazione del capitale interno complessivo. La Funzione ha il compito di:

- individuare i rischi rilevanti a cui il Gruppo è esposto;
- determina il capitale interno attuale e prospettico a fronte dei rischi quantificabili;
- definire gli scenari e condurre le prove di stress sia nell'ottica attuale che prospettica;
- predisporre la documentazione (in particolare il resoconto ICAAP\LAAP, RAF – risk appetite framework, piano di risanamento, piano operativo e di gestione NPL e le analisi di

risk management) con diversa cadenza temporale a seconda dell'ambito di rischio analizzato e riporta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Comitato Rischi e ALM e Comitato di Recovery.

Inoltre, relativamente alla gestione dei rischi, il Consiglio di Amministrazione si avvale delle competenze specialistiche del Comitato Rischi ed ALM e Comitato di Recovery per:

- verificare nel continuo l'efficienza e l'efficacia complessiva del sistema di gestione e controllo dei rischi, provvedendo al suo adeguamento in relazione alle carenze o anomalie riscontrate, ai cambiamenti del contesto di riferimento;
- dare attuazione alle linee strategiche e gestionali stabilite dal Consiglio di Amministrazione in tema di rischi, definendo e coordinando le attività necessarie per il loro pieno rispetto;
- analizzare, sotto il profilo andamentale, prospettico e gestionale tutte le componenti di rischio aziendale;
- dare attuazione al processo ICAAP\LAAP, RAF, Piano di Risanamento, Piano Operativo di Gestione NPL, curare che gli stessi siano rispondenti agli indirizzi strategici e che soddisfino le indicazioni previste dalla normativa di Vigilanza.

A decorrere dal 01/10/2020, nell'ambito dell'esternalizzazione infragruppo delle Funzioni di Controllo, la funzione Risk Management svolge tale ruolo anche per la controllata ADV Finance. Il Responsabile della funzione Risk Management, nominato dal Consiglio di Amministrazione, è il Dott. Roberto Giacomazzi.

Funzione Compliance

La Funzione Compliance ha l'obiettivo di garantire il rispetto delle norme legali relative alle attività bancarie e finanziarie, delle norme e consuetudini professionali e deontologiche al fine di assicurare, tra le altre, la centralità dell'interesse del cliente; l'integrità del mercato; i presidi a prevenzione dell'usura; la tutela della *privacy* e del credito al consumo; il monitoraggio dei conflitti di interesse, delle operazioni con soggetti collegati e delle operazioni personali; il monitoraggio dei reclami bancari, le politiche di remunerazione ed il sistema incentivante. La Funzione Compliance ha la responsabilità di attuare tutte le misure finalizzate alla prevenzione del rischio di non conformità ed assistere il vertice aziendale del Gruppo e tutte le altre funzioni aziendali nella gestione del rischio di conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne. Nello svolgimento dei compiti assegnati collabora con altre funzioni di controllo (*Internal Audit*, *Risk Management*, Antiriciclaggio, Organismo di Vigilanza individuato ai sensi del D.lgs. 231/2001). Il responsabile della Funzione *Compliance* (Dott. Franco Gandolfi) programma gli interventi da condursi nel corso dell'esercizio con il duplice obiettivo di identificare eventuali carenze di procedure, di implementazione o di esecuzione emerse nell'operatività aziendale, e di evidenziare la necessità di affrontare potenziali nuovi rischi di non conformità identificati a seguito della valutazione del rischio. Il Piano delle Attività è sottoposto annualmente al Consiglio di Amministrazione. Lo stato d'avanzamento viene monitorato dallo stesso Consiglio di Amministrazione nonché dal Comitato per il coordinamento delle funzioni di controllo. A decorrere dal 01/10/2020, nell'ambito dell'esternalizzazione infragruppo delle Funzioni di Controllo, la funzione Compliance svolge tale ruolo anche per la controllata ADV Finance.

Funzione Antiriciclaggio

La Funzione Antiriciclaggio ha l'obiettivo di contrastare il fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. A tal fine le società del Gruppo si sono dotate di una Policy di Antiriciclaggio che indica le scelte che il Consiglio di Amministrazione ha compiuto sui profili rilevanti in materia di contrasto al riciclaggio e finanziamento del terrorismo. Sono stati definiti i compiti e le responsabilità degli Organi Sociali, della Funzione Antiriciclaggio, del Delegato SOS e della Funzione Internal Audit; è stata introdotta una figura (individuata nel Responsabile Antiriciclaggio) col compito di autorizzare l'instaurazione e la prosecuzione dei rapporti con le PEP (Persone Esposte Politicamente) e con tutti i soggetti ad alto rischio antiriciclaggio. In tale policy si indicano e si definiscono le procedure di adeguata verifica (rafforzata e semplificata), le periodicità di revisione della stessa in base ai profili di rischio assunti della clientela. Il responsabile della funzione (Dott. Franco Gandolfi) non ha responsabilità dirette di aree operative e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione. In particolare, il Responsabile della Funzione redige reportistica periodica indirizzata al Consiglio di Amministrazione (relazione annuale e *report* trimestrali) al fine di relazionare sull'attività svolta nel periodo. Sono inoltre previsti flussi informativi con le altre funzioni di controllo e tutte le altre aree coinvolte nel processo di antiriciclaggio. Il Piano delle Attività è sottoposto annualmente al Consiglio di Amministrazione, che provvede all'approvazione nonché al controllo dello stato d'avanzamento dello stesso, col supporto del Comitato per il coordinamento delle funzioni di controllo. Il responsabile della funzione è anche delegato SOS. A decorrere dal 01/10/2020, nell'ambito dell'esternalizzazione infragrupo delle Funzioni di Controllo, la funzione Antiriciclaggio svolge tale ruolo anche per la controllata ADV Finance. Il Delegato SOS di Gruppo è il responsabile della Funzione Antiriciclaggio di Gruppo.

RISCHI RILEVANTI

Il Gruppo, come richiesto dalla normativa di riferimento, ha provveduto all'identificazione di tutti i rischi ai quali è o potrebbe essere esposta e che potrebbero pregiudicare la sua operatività ed il conseguimento degli obiettivi aziendali. L'elenco di tali rischi rilevanti è formalizzato all'interno del resoconto ICAAP\LAAP, approvato dal Consiglio di Amministrazione, e contempla le seguenti fattispecie:

- Rischi di I Pilastro - Rischio di credito (e di controparte);
- Rischi di I Pilastro - Rischio di mercato (non rilevante);
- Rischi di I Pilastro - Rischio operativo;
- Rischi di II Pilastro - Rischio di concentrazione (single-name e geo-settoriale);
- Rischi di II Pilastro - Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione;
- Rischi di II Pilastro - Rischio di liquidità;
- Rischi di II Pilastro - Rischio strategico;
- Rischi di II Pilastro - Rischio reputazionale;
- Rischi di II Pilastro - Rischio residuo;
- Rischi di II Pilastro - Rischio di una leva finanziaria eccessiva;
- Altri Rischi - Rischio immobiliare;
- Altri Rischi - Rischio assicurativo;
- Altri Rischi - Rischio informatico (ICT);

- Altri Rischi - Rischio di compliance e AML;
- Altri Rischi - Rischio e conflitti di interessi nei confronti di soggetti collegati.

I rischi identificati e definiti secondo la normativa vigente (Circ. Banca d'Italia 285/2013 e successivi aggiornamenti) sono stati classificati in due tipologie, ovvero rischi quantificabili e rischi non quantificabili, le cui caratteristiche sono declinate nell'ambito dell'informativa qualitativa attinente all'adeguatezza patrimoniale. Con riferimento a ciascuno dei rischi rilevanti precedentemente richiamati, vengono di seguito riportate la definizione adottata dal Gruppo, le strategie ed i processi per la gestione del rischio oltre che agli strumenti ed alle metodologie a presidio della misurazione / valutazione dello stesso.

Rischio di credito (e di controparte)

Il rischio di credito è insito nello svolgimento dell'attività ordinaria e rappresenta uno dei rischi principali per il Gruppo: è il rischio che si generi una riduzione del valore di un'esposizione di impiego in corrispondenza di un peggioramento inatteso del merito creditizio del prenditore, tra cui l'incapacità manifesta di adempiere in tutto o in parte alle sue obbligazioni contrattuali. Comprende anche il rischio di controparte ovvero il rischio che una controparte di un'operazione risulti inadempiente prima del regolamento definitivo dei flussi finanziari connessi all'operazione stessa.

Le forme tecniche di impiego tramite cui il Gruppo concede credito alla clientela sono rappresentate dalle operazioni di leasing (immobiliare, strumentale, targato e nautico), dalle tipiche concessioni bancarie (mutui chirografari, mutui ipotecari, prestiti personali, crediti di firma, anticipi s.b.f. e fidi di conto corrente) e dai prodotti CQ (Cessione del Quinto dello Stipendio o Pensione e Delegazioni di Pagamento) erogati da ADV Finance. La crisi pandemica Covid19, come noto, ha continuato a caratterizzare l'esercizio 2021 con il Gruppo che ha continuato a sostenere l'economia prevalentemente tramite: i) la concessione di un periodo di sospensione delle rate dei finanziamenti in essere (c.d. moratoria); ii) l'erogazione di nuova finanza in prevalenza assistita dalla garanzia del Medio Credito Centrale - MCC (c.d. finanza emergenziale). Il Gruppo opera nel comparto crediti con un rigoroso rispetto delle normative interne e di sistema, perseguendo una strategia generale di gestione del credito improntata ad una contenuta propensione al rischio e ad un'assunzione consapevole dello stesso, attraverso:

- la valutazione attuale e prospettica della rischiosità del portafoglio crediti;
- la centralità del processo di monitoraggio creditizio, quale sistema di early warning creditizio per prevenire lo stato di deterioramento degli impieghi prevedendo, ove le situazioni specifiche lo richiedano, adeguate misure di forbearance;
- la diversificazione adeguata delle esposizioni;
- la mitigazione del rischio tramite la richiesta di adeguate garanzie ed in particolare quelle che consentono benefici in termini di assorbimenti patrimoniali (MCC, pegno, ipoteca, etc.);
- il mancato perfezionamento delle operazioni che potrebbero pregiudicare la redditività e la solidità patrimoniale.

Il CDA definisce e approva le politiche allocative del credito nel documento Linee di Politica Creditizia di Gruppo, in raccordo con l'orientamento strategico definito nei documenti di pianificazione strategica, nel RAF di Gruppo e nel Piano Operativo di Gestione NPL.

La quantificazione del rischio di credito ai fini di Vigilanza avviene applicando la metodologia standard definita dalla normativa vigente, ovvero classificando le esposizioni nei previsti portafogli

regolamentari ed applicando le relative ponderazioni per determinare le Attività Ponderate per il Rischio (o RWA – Risk Weight Assets), per concludere con la quantificazione del requisito di capitale. L'analisi dei dati avviene verificando trimestralmente le relative segnalazioni prudenziali (PRUC-PRUI) e si sostanzia nel monitoraggio delle informazioni contenute nelle stesse in relazione allo stock degli impieghi in essere ed introducendo anche specifiche ipotesi di scenario e/o stress test. La funzione Risk Management, anche avvalendosi della collaborazione delle altre funzioni competenti, effettua ulteriori analisi di tipo gestionale relative all'ambito rischio di credito e concentrazione con cadenza trimestrale:

- Operazioni di Maggior Rilievo (OMR), andamento in Centrale Rischi e Grandi Esposizioni – analisi andamentale delle posizioni di maggior rilievo che, oltre alle Grandi Esposizioni, comprendono le tipologie di operazioni con gruppi di controparti che rispondono alle regole e alle soglie definite nel regolamento interno “Poteri Delegati di Gruppo”. A corredo di tale analisi viene monitorata anche la situazione andamentale in Centrale Rischi delle medesime controparti rilevanti, con il calcolo di specifici indicatori sintetici di rischio;
- Analisi Svalutazione Collettiva IFRS9 – analisi che evidenzia la rischiosità - in termini di staging allocation degli impieghi e che si conclude con la quantificazione delle svalutazioni collettive, secondo i principi contabili internazionali IFRS9. Tale analisi è effettuata in collaborazione con l'ufficio Amministrazione;
- Indicatori di rischio di credito – analisi andamentale di una serie di indicatori rappresentativi del rischio di credito, coerentemente con il RAF, come ad esempio: sofferenze nette / crediti vs clientela netti, NPL ratio, texas ratio, etc.;
- Indicatori di rischio di concentrazione – analisi andamentale di una serie di metriche rappresentative del rischio di concentrazione delle esposizioni, coerentemente con il RAF, come: impieghi verso i 10/25 maggiori clienti su totale crediti verso clientela, impieghi delle posizioni con esposizione maggiore di 1 mln di euro, dettaglio requisiti patrimoniali per il rischio di concentrazione single-name e geo-settoriale, concentrazione delle esposizioni dei primi 50 clienti (al netto delle sofferenze), etc.;
- Esposizioni per portafoglio regolamentare – analisi andamentale delle esposizioni e delle Risk Weighted Assets (RWA) per portafoglio regolamentare del rischio di credito;
- Qualità del credito – analisi andamentale dei Non Performing Loans (NPL) e dei crediti in bonis con evidenza delle esposizioni lorde, nette e delle relative svalutazioni applicate. Inoltre, in relazione all'andamento dei crediti deteriorati, viene redatta una sintetica relazione sulla relativa evoluzione;
- Matrice di transizione del credito – analisi andamentale della numerosità dei clienti con posizioni deteriorate e relative modifiche di stato creditizio (con dati estratti anche dalla procedura di rating consortile - RA); un focus particolare viene rivolto al leasing ed in particolare a quello immobiliare e strumentale;
- Danger Rate e Cure Rate – analisi andamentale e statistica di indicatori di Danger Rate (rapporto tra la numerosità dei clienti passati allo stato di sofferenza sul totale delle inadempienze probabili e dei past due di periodo) e di Cure Rate (rapporto tra numerosità dei clienti tornati in bonis, o con crediti estinti/rilocati, sul totale dei crediti deteriorati);
- Garanzie – analisi andamentale sulle alle varie tipologie di garanzia a copertura degli impieghi (cfr. Rischio residuo trattato successivamente);
- Andamentale Ateco, SAE e Geolocalizzazione del credito – analisi andamentale degli impieghi e del rischio di concentrazione settoriale per Ateco e Settore di Attività Economica (SAE). Inoltre, viene rappresentata la concentrazione geografica della clientela, con il dettaglio per regione degli impieghi e delle relative quote di crediti performing e non-performing;

- Segmentazione e rischiosità degli impieghi – analisi introdotta dal 2020 che riporta gli impieghi per ATECO e ne rappresenta: i) la ripartizione per status creditizio; ii) il dettaglio per Bucket IFRS9; iii) la percentuale di svalutazione; iv) gli assorbimenti patrimoniali richiesti; v) l'eventuale presenza di garanzie del fondo Medio Credito Centrale (MCC); vi) la percentuale “risk” che indica la previsione di delta fatturato dei principali settori industriali in Italia (come da previsioni stimate nel documento “Credit Outlook 2022” di Cerved);
- Monitoraggio Rete Distributiva Esterna (MO.R.DE.) leasing – analisi, tramite un tool automatizzato, di una serie di indici quali-quantitativi (esposizione per classe di deteriorato, erogato, reclami, pratiche non perfezionate, etc.) sulla base di estrazioni del sistema informativo CSE, congiuntamente all'applicazione di un adjustment sulla base dei giudizi da parte dei controlli di I livello (Responsabile Agenti, Mediatori e Canale Banche), di II livello (Compliance, Antiriciclaggio e Risk Management) e di III livello (Internal Audit) che consente di sintetizzare l'andamento degli intermediari con uno score e quindi con un rating;
- Schede Analisi Rischio Credito Automatizzata (ARCA) – software strutturato accentrando in un'unica fonte informativa una serie di dati di rischio per singolo CDG (settore di attività economica, Ateco, tipologia dell'impresa, rating e dettaglio sue componenti, andamentale accordato / utilizzato di sistema, andamentale accordato / utilizzato interno, giudizio AML, qualità creditizia, presenza moratoria, dati di bilancio per la classificazione a PMI / impresa, esposizione e RWA ai fini del rischio di credito, staging allocation e percentuale svalutazione. Le schede ARCA si inseriscono a supporto del monitoraggio della clientela e fungono da sistema di early warning creditizio, permettendo anche la verifica della correttezza dei dati presenti a sistema, laddove fossero presenti anomalie di censimento o tecniche;
- Analisi “allegato 2” RAF (per la controllata ADV Finance) – set di analisi, rendicontate trimestralmente unitamente al RAF, che rappresentano la situazione dei principali rischi a cui è sottoposta ADV Finance (es: requisiti patrimoniali di primo e secondo pilastro, rischio di concentrazione per ATC e geografica, rischio tasso, altri rischi quantitativi etc.);
- Monitoraggio Rete Distributiva Esterna (MO.R.DE.) CQS per ADV Finance – analisi, tramite un tool automatizzato, di una serie di indici quali-quantitativi (es: montante storico, nr. pratiche, spread, provvigioni, rischio ATC, durata media, reclami, sinistri, insoluti, etc. sulla base di estrazioni gestionali dalla procedura CQS Web) congiuntamente all'applicazione di un adjustment che sintetizza il giudizio da parte dei controlli di I livello (Responsabile Ufficio Rete Distributiva), di II livello (Compliance, Antiriciclaggio e Risk Management) e di III livello (Internal Audit) che consente di sintetizzare l'andamento degli intermediari con uno score e quindi con un rating.

Annualmente, la funzione Risk Management predispone uno specifico report sull' “Attività di Controllo sul Rischio di Credito”. Nel 2021 l'attenzione è stata rivolta ai seguenti principali ambiti: posizioni in moratoria (SI.PR.AL), segmentazione degli impieghi (ATECO), crediti NPL (focus leasing immobiliare), crediti performing (focus rating e staging allocation), garanzie (focus garanzie reali e MCC), matrici di transizione e possibili scenari evolutivi per il 2022-2023-2024), assorbimento patrimoniale per il rischio di credito (focus trattamento PMI), controllo rete vendita (MO.R.D.E. leasing e CQS), CQS ADV Finance (focus concentrazione e sinistrosità). Infine, assume rilevanza, anche se non formalizzata, l'ordinaria attività della funzione che si sostanzia in verifiche di specifiche posizioni di rischio, di simulazioni di impatto o di applicazione di scenari di stress, di parere in merito a nuove / potenziali operazioni di impiego. Nel 2021 un focus particolare è stato rivolto all'analisi della rischiosità delle posizioni in moratoria, anche grazie all'analisi

trimestrale denominata Sistema Precoce di Allarme (SI.PR.AL). La funzione Risk Management ha sviluppato tale report in grado di collocare ciascuna posizione in moratoria in una specifica fascia di rischio (analisi per cluster), tramite la valutazione di 9 indicatori analitici (alimentati da 30 input di rischio dal SI CSE: i) Ateco; ii) rating marzo 2020; iii) evoluzione rating; iv) evoluzione bucket IFRS9; v) percentuale debito residuo su erogato; vi) garanzie; vii) accordato di istituto su accordato di sistema; viii) utilizzato di sistema su accordato di sistema; ix) status marzo 2020. Il totale di questi 9 indicatori analitici genera un punteggio e, sulla base della distribuzione dei risultati ottenuti, si è proceduto a classificare gli score ottenuti in 5 fasce di rischio (basso, medio-basso, medio, medio-alto ed alto). Il sistema SI.PR.AL ha pertanto consentito di intraprendere azioni di mitigazione per le posizioni in moratoria maggiormente rischiose. In particolare, a partire dal trimestre successivo a data analisi, i rapporti in bucket 1 che hanno beneficiato della sospensione dei pagamenti delle rate, ma con livello di rischio elevato (fasce Rischio Alto, Rischio Medio-Alto e Medio Up-Scale) sono stati prudenzialmente e massivamente allocati in bucket 2, con un'operazione di override dello stage IFRS9.

Per l'ambito rischio di credito vengono definiti limiti operativi, propensione, soglie di tolleranza e di capacità massima al rischio sia su singoli indicatori (es: sofferenze nette su crediti verso clientela netti, NPL ratio, texas ratio) sia sul requisito patrimoniale relativo al rischio di credito: tali evidenze sono contenute nel RAF e nel Piano di Risanamento di Gruppo.

Il fondamentale presidio a fronte del rischio di credito è rappresentato: i) da un adeguato livello di patrimonio e di fondi svalutazione; ii) dall'efficacia dei processi organizzativi e di controllo; iii) dai regolamenti interni sul tema; iv) dall'efficacia del sistema dei controlli interni del Gruppo bancario e dalla relativa attività di gestione del rischio di primo, secondo e terzo livello che si sostanzia nel monitoraggio e nell'analisi dei dati tramite le procedure informatiche del sistema informativo CSE. Come già anticipato in precedenza, il perdurare della pandemia Covid19 (moratorie e finanza emergenziale) ha contraddistinto l'esercizio 2021 con un forte focus della struttura in termini di maggiore presidio ed intensificazione del monitoraggio creditizio, anche grazie agli strumenti e software sviluppati a tal fine (es: ARCA, SI.PR.AL, procedura Monitoraggio Crediti, rischiosità segmentazione impieghi, etc.). I processi relativi al controllo ed alla gestione del credito anomalo sono trattati con particolare attenzione per quel che riguarda la fase di: i) revisione (attraverso la verifica periodica in merito alla persistenza delle condizioni che avevano determinato la concessione del credito e che si sostanzia, a seconda del caso specifico, in una procedura ordinaria o semplificata); ii) monitoraggio e iii) gestione delle posizioni più rischiose. Tale attività si sostanzia nella rilevazione tempestiva dei fenomeni di rischiosità al fine di anticipare situazioni di degrado del portafoglio clienti tramite l'utilizzo delle procedure informatiche (es: analisi posizioni con segnali di early warning da procedura MC, analisi situazione controparte tramite "rischio globale", relativo rating, situazione CR e staging allocation), delle analisi e statistiche sull'andamento dei crediti (deteriorati e non) sviluppate dalle varie funzioni (alcune sono state elencate precedentemente) e dalle metodologie qualitative poste in essere dal personale specializzato, che tengono in considerazione gli eventuali ulteriori elementi non valutati nei sistemi di segnalazione e monitoraggio automatico.

Rischio di mercato

E' il rischio che il market value degli strumenti nel portafoglio di proprietà si riduca a causa di variazioni intervenute nelle condizioni dei mercati. In funzione delle aree sopra indicate, è possibile

individuare le seguenti principali categorie di rischio: i) di prezzo (derivante dalla variabilità del valore di titoli o merci generata dal variare della domanda e dell'offerta sui mercati regolamentati. Si manifesta quando, a parità di altre condizioni, il valore di mercato degli strumenti in portafoglio di negoziazione è sensibile all'andamento dei mercati finanziari); ii) di cambio (riguarda tutte le posizioni denominate in divise diverse da quella domestica e si manifesta quando, a parità di tutte le altre condizioni, il valore di mercato dell'investimento è sensibile a variazioni dei tassi di cambio). Considerata l'attuale operatività del Gruppo che non prevede di effettuare operazioni in valute estere o derivati e che presenta posizioni in titoli azionari/obbligazionari in portafogli non di negoziazione (trading), ma HTCS (Held to Collect and Sale), HTC (Held To Collect) e OCI (Other Comprehensive Income), il rischio di mercato non viene reputato rilevante anche perché non si prevede di orientare le proprie strategie future su tali strumenti di negoziazione pura.

Rischio operativo

E' il rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane o sistemi interni oppure da eventi esogeni. Rientrano in tale tipologia le perdite derivanti da frodi, errori umani, interruzioni dell'operatività, indisponibilità dei sistemi, inadempienze contrattuali e catastrofi naturali. Nel rischio operativo è compreso il rischio legale mentre non sono inclusi quelli strategici e di reputazione. A tale rischio sono direttamente connessi ulteriori rischi descritti nei prossimi capitoli, in particolare, il più rilevante fa riferimento al rischio informatico.

Il CDA è consapevole che si tratti di un rischio insito nello svolgimento dell'ordinaria amministrazione, presente ai diversi livelli della struttura del Gruppo e potenzialmente anche in grado di produrre perdite consistenti. Si ritiene che un efficiente sistema dei controlli interni nel suo complesso, in grado di ridurre il rischio a livelli accettabili, sia la leva di mitigazione del rischio più rilevante. Pertanto, le linee guida seguite dal Gruppo prevedono:

- l'efficientamento del modello organizzativo e di governo societario;
- l'importanza della formazione del personale;
- l'ottimizzazione e l'uso consapevole del sistema informativo.

La quantificazione del rischio operativo ai fini di Vigilanza avviene utilizzando il metodo "BIA – Basic Indicator Approach" utilizzando le specifiche contenute nell'art.316 della CRR 575/2013. La valutazione del rischio da un punto di vista gestionale avviene principalmente attraverso un'analisi qualitativa degli accadimenti anomali, tramite la verifica della frequenza degli eventi sfavorevoli, la quantificazione della relativa probabilità di accadimento e dell'entità delle perdite rilevate o di quelle potenziali stimate. A riguardo è stato predisposto un sistema di mapping degli eventi potenzialmente sfavorevoli tramite la raccolta delle informazioni (Loss Data Collection): viene fatto riferimento alla lista degli eventi (ET - event type) presenti nella metodologia DIPO - Database Italiano Perdite Operative di ABIServizi, alle relative percentuali di probabilità di accadimento e di perdita rilevate sul sistema bancario. Il Gruppo ha inoltre strutturato una procedura di "segnalazione degli eventi anomali" accessibile direttamente dalla intranet aziendale e a disposizione di tutti i dipendenti per indicare eventuali rischi operativi ed il potenziale danno economico derivante. Medesimo mapping di eventi anomali legati al rischio operativo è stato implementato presso la controllata ADV Finance, tramite la formalizzazione di una specifica Circolare inviata a tutti i dipendenti per sensibilizzarli sul tema. Le risultanze ottenute vengono rendicontate trimestralmente all'interno del RAF e nei relativi allegati di dettaglio. Sul piano del

rischio legale, vengono monitorate le cause passive, valutandone analiticamente i rischi e provvedendo agli eventuali accantonamenti, tenendo in considerazione le potenziali posizioni creditizie collegate. Sul requisito patrimoniale relativo al rischio operativo vengono definiti nel RAF la propensione al rischio ed i limiti sia in termini di soglie di tolleranza che di capacità massima al rischio. All'interno del RAF sono inoltre presenti alcuni indicatori sintetici del rischio operativo (incidenza insoluti tecnici SDD, incidenza eventi rischi informatici a livello medio, incidenza dei reclami della rete vendita distributiva esterna).

Tra gli strumenti di controllo e mitigazione a disposizione del Gruppo si segnala in particolare:

- un'adeguata struttura preposta ai controlli interni;
- l'aumento dei presidi di tipo organizzativo, che permette di efficientare i controlli interni di primo, secondo e terzo livello e di ridurre i rischi operativi a livelli accettabili;
- direttamente collegato al punto precedente, un efficace processo di predisposizione e diffusione della normativa interna di Gruppo;
- la strutturazione di un piano formativo adeguato ad informare e formare i dipendenti su tematiche e su procedure rilevanti che potrebbero comportare ripercussioni dal punto di vista operativo;
- la presenza di polizze assicurative a copertura di diverse fattispecie di rischi rientranti all'interno dei rischi operativi;
- la strutturazione, a livello di Gruppo, di una procedura interna di "segnalazione di eventi anomali" al fine di mappare e identificare rischi operativi effettivi o potenziali.

Infine, si segnala brevemente facendo riferimento al rischio informatico (trattato specificatamente in seguito) la mitigazione dei rischi operativi (attività di sicurezza, di business continuity, di data quality, etc.) conseguenti all'attivazione del servizio "full-outsourcing" informatico con la società CSE effettuata negli ultimi anni, ivi compresa l'integrazione del sistema informativo leasing e l'attivazione di procedure a livello consolidato all'interno della principale piattaforma CSE.

Rischio di concentrazione (single-name e geo-settoriale)

E' il rischio derivante da esposizioni verso controparti operanti nel medesimo settore economico, nella medesima regione / area geografica o che esercitano la stessa attività o trattano la stessa merce; una forte concentrazione delle esposizioni del Gruppo verso determinati settori, attività economiche ed aree geografiche determina un maggiore rischio in caso di difficoltà congiunturali mentre una situazione poco concentrata determinerà un beneficio da diversificazione del rischio.

Le linee guida e l'orientamento strategico definiti dal CDA sono volti al perseguimento di un'adeguata diversificazione nella concessione del credito. In particolare, vengono privilegiate le concessioni di credito verso i segmenti retail e soprattutto alle piccole medie imprese (PMI) ed alle Mid-Cap, rispetto alle grandi imprese. Lo sviluppo dell'operatività legata al prodotto CQS e connessa alla controllata ADV Finance, ha consentito di favorire ulteriormente della diversificazione degli impieghi con erogazioni di importo limitato e maggiormente frazionate. Queste politiche hanno consentito, negli ultimi anni, di mantenere gli indicatori di concentrazione degli impieghi verso singole controparti o gruppi di essi - così come le OMR e le Grandi Esposizioni - entro i limiti stabiliti all'interno del RAF. Tuttavia, nell'esercizio 2021 si è assistito ad un incremento di tali ratios (che permangono comunque entro la soglia di Risk Tolerance fissata) in relazione, oltre alle opportunità di carattere strategico/reddituale: i) alla diminuzione della base di

calcolo degli indicatori di concentrazione, conseguente alla cessione di quota parte di crediti CQS; ii) agli interventi effettuati a sostegno dell'economia (con erogazioni anche ai primi clienti del Gruppo) al fine di fronteggiare il contesto pandemico in corso, supportati da adeguate forme di mitigazione del rischio (garanzia MCC). Infine, per contenere tale rischio, si precisa che il CDA ha fissato per il 2022 un livello target costante al livello raggiunto dagli indicatori di concentrazione single-name al 31/12/2021. Il rischio di concentrazione geo-settoriale è potenzialmente rilevante avendo una forte concentrazione in Emilia-Romagna e Lombardia (circa il 67% del totale impieghi della Banca) e nel segmento delle PMI che rientrano tipicamente nella macrocategoria normativa "servizi"; si ritiene che tali aspetti siano in realtà un elemento di forza in ragione: i) del forte legame con il territorio; ii) della maggiore conoscenza della clientela iii) della maggiore capacità di acquisire segnali di potenziali difficoltà.

La quantificazione del rischio di concentrazione single name ai fini di Vigilanza avviene utilizzando la metodologia semplificata descritta nella Circ.285/13 - all.B. Sinteticamente, la normativa vigente prevede che il requisito patrimoniale a fronte del rischio di credito previsto dal I Pilastro calcolato con il metodo standardizzato, si basi sull'ipotesi che il portafoglio creditizio sia costituito da un elevato numero di esposizioni, con un importo scarsamente significativo delle stesse. Tuttavia, in un portafoglio reale rimane insita una componente di rischio di concentrazione, a fronte della quale è richiesto dal II pilastro di Basilea una quantificazione. Al fine di stimare il capitale interno attuale e prospettico e di condurre gli stress test, sono state utilizzate rielaborazioni delle basi dati segnaletiche di Vigilanza, nonché estrazioni fornite direttamente dal sistema informativo (procedura Datamart del Capitale di CSE). Si precisa che, in considerazione dell'attuale operatività di ADV Finance, la stessa non risulta esposta al rischio di concentrazione single name poiché il portafoglio crediti della società è caratterizzato da esposizioni verso clientela retail, ciascuna delle quali di importo scarsamente significativo: per tale motivo ed in ottica prudenziale, le esposizioni della controllata vengono escluse dal calcolo del requisito patrimoniale e non si tiene conto dei benefici da diversificazione sul calcolo dell'indice di Herfindahl consolidato. La quantificazione del rischio di concentrazione geo-settoriale ai fini di Vigilanza avviene utilizzando la "metodologia per la stima del rischio di concentrazione geo-settoriale e relativi risultati" descritta nel documento "Laboratorio rischio di concentrazione" dell'ABI di gennaio 2022, che richiama il primo lavoro di marzo 2015 e che riporta le tabelle statistiche aggiornate al 30/06/2021. Sulla base dei dati prudenziali di Vigilanza, resi disponibili dalla procedura Datamart del Capitale di CSE, è stato possibile effettuare la relativa attività di analisi e valutazione del requisito patrimoniale. Da un punto di vista di analisi del rischio di concentrazione gestionale vengono effettuati controlli periodici da parte della funzione Risk Management tramite la predisposizione di reportistica, opportunamente portata a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti, con analisi:

- andamentale di una serie di indicatori rappresentativi del rischio di concentrazione delle esposizioni (impieghi verso i primi 10 e 25 clienti su totale impieghi, impieghi delle posizioni con esposizione maggiore di 1 mln di euro, requisito patrimoniale per il rischio di concentrazione e concentrazione dei crediti "vivi" (escluse le sofferenze);
- delle OMR e delle Grandi Esposizioni, anche in relazione alla specifica situazione in Centrale Rischi (CR);
- di dettaglio dei "primi clienti" in termini di esposizione netta di bilancio;
- di concentrazione specifici per l'operatività CQS della controllata ADV Finance, in relazione alle esposizioni verso le Amministrazioni Terze Cedute (ATC), in relazione alle compagnie assicurative (sul rischio vita e credito) e di concentrazione geografica in relazione alle esposizioni verso le ATC e della clientela;
- andamentale del totale impieghi suddiviso per codice Ateco, SAE;

- della geolocalizzazione del credito, con focus per regione di appartenenza della clientela;
- di segmentazione degli impieghi per Ateco volta ad analizzare i possibili cali di fatturato previsti per ogni settore in relazione al contesto pandemico, nonché l'eventuale presenza di forme di mitigazione del rischio, quali la presenza del fondo di garanzia MCC.

Per l'ambito rischio di concentrazione vengono definiti limiti operativi, propensione al rischio, soglie di tolleranza e di capacità massima al rischio definiti sia su singoli indicatori sia sul requisito patrimoniale relativo al rischio di concentrazione: tali evidenze sono contenute nel documento RAF.

Tra gli strumenti di controllo e mitigazione a fronte del rischio di concentrazione si segnalano, in quanto direttamente connessi, le linee guida strategiche, i presidi, le norme interne, i processi ed i controlli, delineati in precedenza per il rischio di credito e le specifiche tecniche di misurazione del rischio, la definizione di limiti e soglie di tolleranza sopra descritte. Il driver fondamentale è principalmente rappresentato dalle politiche strategiche definite dal CDA e riportate nelle "linee di politica creditizia di Gruppo", cercando di privilegiare un'adeguata diversificazione degli impieghi. Inoltre, il CDA definisce, anno per anno nell'ambito del RAF, gli obiettivi ed i limiti di rischio / rendimento per il rischio di concentrazione single name che rappresenta, quindi, il target verso cui l'operatività del Gruppo dovrà convergere. L'ufficio Crediti, il Monitoraggio Crediti, l'area APC ed il Risk Management valutano, per quanto di competenza, l'esposizione per singolo prenditore e gruppo di appartenenza, monitorando l'evoluzione delle operazioni più rilevanti (Grandi Esposizioni, OMR ed esposizioni maggiori di un 1 mln di euro): sulla base di tali analisi viene elaborata specifica reportistica condivisa con le funzioni e gli organi interessati. Si ritiene che la concentrazione geografica degli impieghi bancari nell'area nord-ovest (quasi due terzi degli impieghi verso la clientela) sia da considerarsi un aspetto di forza che permette al Gruppo di avere un forte legame con il territorio in cui opera, una maggiore conoscenza della clientela ed una maggiore capacità di acquisire tempestivamente segnali di potenziali difficoltà economiche delle controparti. La concentrazione verso il segmento "Servizi" (pari a circa il 56,5% degli impieghi totali escluse le esposizioni verso amministrazioni pubbliche ed intermediari finanziari ed esclusi gli impieghi CQ di ADV Finance) è dovuta principalmente all'attività core di leasing a PMI; la metodologia definita dall'ABI "penalizza" l'operatività caratteristica del Gruppo nel leasing, in quanto il portafoglio benchmark è costituito prevalentemente da impieghi di banche "tradizionali" (e quindi maggiori esposizioni verso controparti retail).

Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione

E' il rischio derivante dall'impatto di variazioni potenziali dei tassi di interesse sul portafoglio bancario e si riferisce al potenziale impatto negativo determinato da variazioni inattese nei tassi sul valore patrimoniale e/o sui profitti correnti del Gruppo. Tale rischio è da considerarsi rilevante ed insito nello svolgimento dell'attività economica: ad esso è strettamente collegata l'attività di Asset Liability Management (ALM).

Il Gruppo ha un approccio prudente verso il rischio di tasso, che si traduce per la Banca in un ricorso contenuto dei prodotti a tasso fisso specialmente sul lato degli impieghi (escluso il prodotto CQ erogato da ADV Finance). In particolare, nella policy "Linee di Politica Creditizia di Gruppo" approvata dal CDA il 25/03/2021, l'operatività dovrà privilegiare impieghi a tasso variabile con durata di breve/medio termine (es: leasing auto a 4 anni, leasing strumentale a 5 anni, mutui

chirografari con durata massima di 7 anni); tale principio trova riscontro anche nella composizione del portafoglio titoli di proprietà con la prevalenza di titoli governativi o corporate a breve/medio termine e duration di circa 1 anno (1,18 anni al 31/12/2021).

La quantificazione del rischio di tasso di interesse sul banking book ai fini di Vigilanza avviene utilizzando il metodo semplificato indicato dalla circolare 285/13 – Parte Prima – Titolo III – Capitolo 1 – all.C ed all.C bis (“le banche valutano, on a best effort basis, sia gli impatti della variazione dei tassi sul margine d’interesse, sia le variazioni di valore delle poste al Fair Value rilevate a patrimonio, sempre considerando diversi scenari di riferimento”). In ottica consolidata i dati di ADV Finance concorrono alla base dati analizzata di seguito mentre viene quantificato anche uno specifico requisito patrimoniale individuale per la società controllata. Per quanto concerne la variazione del valore economico, il capitale interno è misurato con una metodologia di tipo “duration gap”, che classifica l’attivo ed il passivo in fasce per scadenza di riprezzamento, calcola le posizioni nette per ogni fascia alle quali applica dei coefficienti di ponderazione che riflettono un’ipotesi di shock di una determinata entità sulla duration di fascia, per tutte le scadenze. Come risultato, si ottiene un’esposizione complessiva che corrisponde alla variazione economica aziendale a fronte dell’ipotizzato shock di tasso. Sintetizzando, l’esposizione complessiva è funzione dell’entità e del segno degli sbilanci ed è tanto maggiore se gli sbilanci si manifestano nelle fasce più a lungo termine. La misurazione del rischio da un punto di vista gestionale avviene, oltre che dalla rianalisi delle risultanze che emergono dallo sviluppo dei modelli di variazione del valore economico / margine interesse, anche attraverso l’analisi della composizione della raccolta e degli impieghi per tipologia di forma tecnica, per scadenza e per tipologia di tasso, al fine di cogliere eventuali significativi mismatch tra attivo e passivo. Per il requisito patrimoniale relativo al rischio tasso e per lo specifico ratio che misura il mismatch esistente tra repricing gap nell’orizzonte temporale di 1 anno vengono definiti nel RAF la propensione al rischio ed i relativi limiti.

Il primario strumento di controllo e mitigazione di questo rischio è rappresentato dalle linee guida strategiche impartite dal CDA che possono variare la struttura dei tassi del Gruppo: gli impieghi, al netto dell’operatività CQS di ADV Finance, sono tipicamente a tasso variabile mentre la raccolta è più dilazionata nel tempo con un mix di strumenti a tasso fisso e variabile. In caso di situazioni anomale è possibile “correggere” i repricing gap con la modifica di tali politiche (es: conti deposito vincolati a diverse scadenze e a seconda del caso a tasso fisso o variabile, linee di politica creditizia improntate su impieghi a tasso fisso piuttosto che variabile, etc.). In tale contesto assumono rilevanza, in particolare, il Comitato Rischi e ALM e Comitato di Recovery ed il Comitato NPA, che possono rilevare eventuali impatti significativi sul rischio di tasso derivante dalle scelte relative sia ai prodotti di raccolta e impiego sia al portafoglio titoli di proprietà. In termini di strumenti di controllo la funzione Risk Management produce almeno trimestralmente un’analisi del rischio tasso del Gruppo comprendente: i) l’evoluzione dei tassi di mercato; ii) l’evidenza dei capitali in riprezzamento nel tempo; iii) la modellizzazione delle poste a vista come da normativa vigente; iv) l’applicazione di diversi scenari di tasso per avere una previsione attendibile del rischio; v) l’analisi di impatto patrimoniale in termini di variazione economica e del margine di interesse atteso, anche in un contesto di stress.

Rischio di liquidità

Il rischio di liquidità rappresenta il “rischio di non essere in grado di fare fronte ai propri impegni di pagamento quando essi giungono a scadenza a causa dell’incapacità sia di reperire fondi sul mercato (funding liquidity risk) sia di smobilizzare le proprie attività sul mercato (market liquidity risk)”. Il monitoraggio del rischio di liquidità, fondato sulla valutazione di indicatori e sul rispetto di limiti operativi, prevede la collaborazione tra la funzione Risk Management e la Tesoreria. Alla luce di queste considerazioni il rischio di liquidità è da considerarsi rilevante e valutabile per il Gruppo tramite una serie di indicatori normativi (LCR – Liquidity Coverage Ratio, NSFR – Net Stable Funding Ratio) e report di Vigilanza (ALMM – Additional Liquidity Monitoring Metrics ed il “Monitor di Liquidità” per Banca d’Italia), ma non quantificabile come requisito di capitale interno.

Il CDA ha l’obiettivo di mantenere nel continuo un adeguato e bilanciato livello di liquidità, atto a fronteggiare anche improvvise situazioni di stress sia sistemiche che specifiche. Pertanto, i principi a cui il Gruppo si ispira presuppongono:

- adeguati processi organizzativi di gestione della liquidità con un forte presidio di primo livello garantito dalla Tesoreria, di secondo livello e terzo livello con il controllo della funzione Risk Management ed Internal Audit;
- la quantificazione della situazione di liquidità attuale e potenziale e la segnalazione tempestiva di situazioni di allerta o crisi attraverso i controlli congiunti della Tesoreria e del Risk Management;
- l’utilizzo dell’approccio prudenziale nella stima delle proiezioni dei flussi di cassa in entrata ed uscita futuri e nelle prove di simulazione effettuate (soprattutto per gli indicatori LCR e NSFR);
- l’utilizzo di prove di stress in chiave gestionale;
- il mantenimento di un adeguato buffer di liquidità, tale da superare eventuali shock interni o di sistema;
- il mantenimento di una struttura equilibrata anche nell’ottica di medio-lungo termine al fine di evitare che l’operatività di lunga durata possa dar luogo ad eccessivi squilibri da finanziare nel breve termine;
- un adeguato Contingency Funding Plan (CFP), che contenga i meccanismi e le azioni potenziali da effettuare per reperire fonti di liquidità a breve o a medio-lungo termine in caso di necessità;
- un adeguato Piano di Recovery (PR), ovvero un piano di emergenza che venga attivato in caso di allerta\crisi del Gruppo e che preveda diverse opzioni di risanamento da attivare in caso di shock patrimoniali o di liquidità estremi, al fine di evitare un’eventuale fase di risoluzione.

Il Gruppo si è dotato di un adeguato e strutturato sistema di rilevazione dello stato di liquidità (attuale e prospettico). In particolare, la normativa attuale vigente (Circ.285/13, CRD IV 36/13, CRR 575/13, Reg.UE 61/15, Reg.UE 313/16, etc.) e la letteratura del Comitato Basilea/EBA sul tema, definiscono ed impongono di quantificare un indicatore di liquidità a breve termine (LCR) ed a medio-lungo termine (NSFR), nonché di segnalare ulteriori informazioni sulla liquidità (ALMM). L’LCR, l’NSFR e gli ALMM, a livello individuale (per Banca Privata Leasing) e consolidato (considerando l’ottica di Gruppo con le società ADV Finance, ADV Family e Procredit) sono elaborati dal software Ermas di Prometeia e forniti tramite specifica reportistica mensile\trimestrale dall’outsourcer CSE. In particolare, il Risk Management:

- produce ed analizza, con frequenza almeno mensile, l’indicatore regolamentare LCR e, con frequenza almeno trimestrale, l’indicatore regolamentare NSFR, monitorandone la

- situazione attuale e prospettica (attraverso simulazioni quotidiane dell'indicatore LCR e trimestrali per l'NSFR) e valutandone l'efficacia attraverso analisi ex-post di backtesting. Inoltre, vengono effettuate ulteriori prove di stress test su specifici drivers per valutarne l'impatto sull'indicatore LCR ed NSFR. Attraverso il sistema di simulazione quotidiana dell'LCR è possibile quantificare in tempo reale il livello dell'indicatore intervenendo con la modifica dei principali parametri dello stesso (es: livello titoli liberi e impegnati, livello finanziamenti ed impieghi verso banche / banche centrali, livello depositi clientela, flussi previsionali in entrata ed uscita);
- produce ed analizza, con frequenza almeno trimestrale, la reportistica regolamentare ALMM (come richiesto dal Reg.UE 313/16) che comprende le seguenti 6 specifiche analisi:
 - maturity ladder, con la rappresentazione dei flussi di liquidità in entrata ed uscita per rispettiva data di scadenza;
 - concentrazione dei finanziamenti ricevuti per controparte con l'elenco delle prime 10 controparti o gruppi di controparti (che superano l'1% del totale delle passività);
 - concentrazione dei finanziamenti ricevuti per tipologia di prodotto (che superano almeno l'1% del totale delle passività);
 - prezzi dei finanziamenti ricevuti ripartiti in base alla durata originaria, che evidenziano il costo della raccolta rispetto ai tassi di mercato, suddivisi per fascia temporale di scadenza;
 - rinnovo dei finanziamenti che dettaglia, giorno per giorno del mese di riferimento dell'analisi, l'evoluzione della raccolta in termini di flussi in scadenza, flussi rinnovati, nuovi flussi in entrata e flussi netti totali. Queste informazioni sono ulteriormente dettagliate per tipologia di prodotto e per scadenza originaria della raccolta;
 - concentrazione della capacità di compensazione per emittente / controparte, che dettaglia le prime 10 di esse coinvolte nel processo di counterbalancy capacity;
 - produce ed analizza, quotidianamente, il report ERM – Early Risk Monitor che ha la finalità di fungere da sistema di early warning sia a livello sistemico (situazione del mercato finanziario globale) sia a livello specifico (situazione della raccolta e delle riserve del Gruppo), indicando se ci sono evidenze di “normale corso degli affari (going concern)”, di alert, piuttosto che di crisi. Tale reportistica è finalizzata alla sana e prudente gestione del livello di liquidità e per l'eventuale attivazione del piano CFP; a tale scopo, l'ERM viene inviato ogni giorno per opportuna conoscenza ai membri del Comitato Rischi e ALM e Comitato di Recovery. Gli aspetti fondamentali monitorati al fine di valutare la solvibilità del Gruppo, anche in scenari di stress, riguardano: l'ammontare di liquidità disponibile, l'ammontare delle partite a scadenza e a vista (Italia ed Estero), la composizione della raccolta, l'ammontare delle posizioni verso altri istituti creditizi, il monitoring di limiti strutturali, l'analisi dei titoli detenuti in portafoglio e le simulazioni aggiornate degli indicatori LCR e Total Capital Ratio;
 - monitora i flussi di liquidità in entrata ed uscita (maturity ladder) di breve e lungo periodo prodotta dalla Tesoreria nel “monitor di liquidità” inviato a Banca d'Italia, unitamente ad altre informazioni utili (es: prime 50 controparti depositanti, posizioni interbancarie in essere, riserve potenzialmente utilizzabili, etc.) e ne valuta la coerenza con gli obiettivi di rischio prefissati;
 - produce ed analizza una maturity ladder consolidata sui dati segnaletici di vita residua (base A2 per la Banca e base 3 per ADV Finance) che riportano i flussi degli impieghi e della raccolta nel tempo per effettiva scadenza;
 - monitora, in collaborazione con la Tesoreria, la counterbalancy capacity ovvero le riserve di liquidità disponibili derivanti dalle attività prontamente liquidabili (titoli di proprietà non

impegnati al netto degli haircut stabiliti dalla BCE).

Per l'ambito rischio di liquidità vengono definiti limiti operativi e soglie di tolleranza al rischio sia su singoli indicatori gestionali per i sistemi di early warning (sistemico e specifico) sia sugli indicatori normativi LCR e NSFR, avvalendosi in questo caso delle indicazioni di Vigilanza (100% come Risk Capacity per entrambi). I livelli dei limiti e delle soglie di tolleranza e capacità massima al rischio sono indicati nel Manuale Operativo e Metodologico di Risk Management e trovano espressione nel documento RAF, ma anche nel PR (LCR riveste il ruolo di trigger del Piano per l'ambito di liquidità mentre l'NSFR riveste il ruolo di early warning).

I principali strumenti di controllo e mitigazione per il rischio di liquidità sono rappresentati dai presidi posti in essere soprattutto ex-ante, ma anche ex-post, dalla Tesoreria e dal Risk Management attraverso le analisi e la reportistica citate in precedenza; in particolare, risulta fondamentale monitorare e gestire il livello di liquidità infragiornaliera ed ipotizzare i flussi previsionali in entrata ed uscita consentendo di mantenere nel continuo un adeguato buffer di liquidità per fronteggiare gli impegni ordinari ed eventualmente il verificarsi di scenari sfavorevoli. Inoltre, le principali potenziali azioni di mitigazione che il Gruppo potrebbe mettere in atto in caso di necessità sono definite dettagliatamente nel CFP e nel PR e riguardano in particolare specifiche operazioni attivabili a breve o a medio/lungo termine a seconda del grado di allerta / crisi in atto.

Rischio strategico

E' il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo / competitivo o da decisioni aziendali errate. Tale rischio è da considerarsi rilevante e valutabile attraverso l'analisi di indicatori che sintetizzano l'andamento economico, patrimoniale e finanziario del Gruppo rispetto agli obiettivi definiti nei documenti di pianificazione strategica. Sono identificabili due macro-componenti del rischio strategico: la parte "pura" (rischio che le scelte strategiche di medio-lungo periodo non producano i risultati attesi penalizzando il raggiungimento degli obiettivi economici e patrimoniali futuri) e la parte "commerciale" (rischio di volatilità degli utili relativi all'attività con la clientela derivante da andamento inatteso dei volumi commerciali, inadeguata strategia di pricing, pressione della concorrenza o evoluzione negativa delle preferenze della clientela).

Il CDA è consapevole che si tratti di un rischio insito nello svolgimento dell'ordinaria amministrazione e opta per un modello di business centrato sulla crescita sostenibile e duratura nel tempo evitando politiche di breve periodo. La sensibilità verso il rischio strategico è aumentata negli ultimi anni sia per effetto del mutato contesto di riferimento, con una maggiore difficoltà nell'ottenimento di margini significativi per l'intero sistema bancario, sia per la ricerca di una maggiore e stabile redditività per il Gruppo.

Data la rilevanza e la significatività di tale rischio viene quantificato ed accantonato uno specifico requisito patrimoniale di Il pilastro, valutato in relazione all'andamento della redditività globale del Gruppo. In particolare, il parametro preso a riferimento è il differenziale tra "Margine di Intermediazione" pianificato ed effettivo realizzato: tale eventuale scostamento viene accantonato prudenzialmente. La valutazione del rischio strategico avviene inoltre attraverso l'analisi di indicatori (es: RORAC, ROE, Cost to Income, etc.) che sintetizzano l'andamento economico,

patrimoniale e finanziario del Gruppo rispetto agli obiettivi prefissati in sede di pianificazione, RAF e PR di Gruppo. La verifica di questi parametri, nell'ambito del RAF, unitamente alle relative soglie di tolleranza e di capacità massima al rischio, viene rendicontata trimestralmente al CDA. Il RORAC rappresenta l'indicatore di attivazione (o trigger) del PR per l'ambito reddituale per cui vengono definiti, oltre al livello di crisi, anche specifiche soglie di early warning. Inoltre, si precisa che nell'ultimo RAF è stato inserito un nuovo indicatore per valutare in maniera specifica il rischio strategico insito nel modello Originate to Distribute (OTD) della CQS, valutando il margine potenziale di cessione dello stock CQS in relazione alla volatilità del tasso di mercato IRS a 5 anni. Un ulteriore aspetto monitorato attentamente riguarda l'evoluzione andamentale del portafoglio titoli di proprietà e delle relative plusvalenze / minusvalenze: tali evidenze vengono trattate nel Comitato Rischi e ALM e Comitato di Recovery e periodicamente attenzionate al CDA.

I principali strumenti di controllo e mitigazione del rischio strategico sono rappresentati dai processi organizzativi e dai controlli relativi alla:

- definizione della pianificazione strategica - il processo di budgeting è utile per individuare le potenzialità di impiego delle risorse disponibili per il raggiungimento degli obiettivi di crescita. Il coordinamento del processo di pianificazione viene svolto dall'AD che propone eventuali adeguamenti sulla base dei risultati effettivamente conseguiti;
- monitoraggio dello stato di attuazione delle strategie rispetto ai risultati attesi - avviene tenendo conto delle principali fonti di generazione di rischio quali il cambiamento del contesto operativo interno, della tecnologia, dei processi, dell'andamento del ciclo economico e del contesto competitivo. In particolare, l'ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione provvede alla verifica dei dati del Gruppo confrontandoli con quelli previsionali, verificando la validità del Piano e proponendo le eventuali azioni correttive, relazionando alle funzioni ed agli organi competenti;
- mitigazione del rischio associato all'offerta di nuovi prodotti / servizi - al fine di assicurare che l'introduzione di nuovi prodotti e servizi siano gestiti in maniera strutturata e controllata, è formalizzato uno specifico processo che regola la creazione ed approvazione di nuove linee di business. Tale processo denominato New Product Approval (NPA) è stato formulato quale strumento di gestione / mitigazione del rischio strategico / operativo e per garantirne la conformità al contesto normativo vigente. Il processo di NPA prevede che i nuovi prodotti e servizi vengano classificati per livelli di rischio ("contenuto", "medio", "elevato") in base ai quali sono previsti differenti iter procedurali di approvazione e controllo, fino ad arrivare nelle ipotesi più complesse al coinvolgimento del Comitato Rischi e ALM e Comitato di Recovery ed al CDA.

Come anticipato, data la rilevanza e la significatività di tale rischio è stato deciso di quantificare uno specifico requisito patrimoniale di Il pilastro unitamente al monitoraggio di specifici indicatori che sintetizzano l'andamento economico, patrimoniale e finanziario del Gruppo rispetto agli obiettivi prefissati in sede di pianificazione strategica e di RAF (RORAC, ROE, Cost to Income, indicatori di rischio CQS, etc.).

Rischio reputazionale

E' il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine del Gruppo da parte della clientela e dei depositanti, degli azionisti / investitori o dell'autorità di Vigilanza. La reputazione è infatti un elemento che può influire sulla creazione di valore in quanto potrebbe avere effetti sul livello e sulle condizioni della raccolta, sul

livello di fedeltà e di motivazione dei dipendenti, sul numero di cause legali ed i relativi costi, sulle nuove opportunità di business. Il rischio reputazionale può manifestarsi a causa di fattori esogeni (crisi finanziarie sistemiche o altri fattori di contesto esterni non prevedibili che una volta di dominio pubblico possono deteriorare l'immagine aziendale) o endogeni (carenze nei processi e nelle procedure aziendali che possono avere un impatto negativo sulla reputazione da parte della clientela). Tale rischio è da considerarsi difficilmente quantificabile, ma analizzabile da un punto di vista qualitativo.

Per il Gruppo la reputazione costituisce uno dei principali elementi sul quale costruire il proprio sviluppo, insieme alla conformità delle norme e dei principi di trasparenza, correttezza ed onestà nei confronti della clientela. Il Gruppo punta alla fidelizzazione ed alla soddisfazione della clientela e a tal fine non colloca prodotti bancari o finanziari opachi o complessi. Il CDA ritiene, inoltre, che un adeguato processo di selezione, valutazione e formazione del personale sia un driver fondamentale di contrasto verso il rischio reputazionale. Alla luce di queste considerazioni nel "Catalogo dei Rischi Rilevanti" approvato dal CDA esso è quantificato ad un livello medio.

Il Gruppo utilizza diverse tecniche per misurare e valutare qualitativamente il rischio reputazionale ed in particolare:

- il monitoraggio sulla base di fattori esogeni, attraverso l'indagine di informazioni disponibili presso i media, rappresenta un'attività rilevante per valutare la reputazione. Tale monitoraggio è esteso alle società del Gruppo bancario, ma anche a quelle del Gruppo industriale di appartenenza. Relativamente all'anno 2021 non si sono verificate situazioni di criticità;
- il monitoraggio sulla base di fattori endogeni, attraverso la predisposizione di presidi efficaci volti a prevenire eventuali danni reputazionali come il Business Continuity Plan (al fine di gestire le situazioni critiche che limitano e/o possono interrompere le attività ordinarie), come il rispetto delle normative vigenti in materia di trasparenza (messa a disposizione dei vari fogli informativi alla clientela e relativo sistema dei controlli a presidio) ed in materia di antiriciclaggio e contrasto del finanziamento al terrorismo;
- il monitoraggio dei reclami della clientela, in quanto il Gruppo ritiene fondamentale il rapporto con i propri clienti e mira a mantenere uno standard di customer satisfaction elevato. In particolare, all'interno sia della capogruppo BPL sia di ADV Finance, è istituita un'apposita funzione aziendale dedicata alla gestione dei reclami della clientela censiti in apposito registro; inoltre, è significativa l'attività svolta dai colleghi del customer care, anche al fine di mitigare tale potenziale rischio. Le statistiche relative ai reclami vengono ulteriormente riportate nei Tableau de Bord delle funzioni di controllo e nel RAF.

In relazione all'individuazione ed alla classificazione qualitativa del rischio reputazionale, la funzione Compliance utilizza lo schema a matrice (riportato di seguito): l'analisi riepiloga le aree di vulnerabilità cui il Gruppo è esposto e che potrebbero influire sulla propria reputazione (indicando la valutazione sull'esposizione al rischio per ogni singolo aspetto in base ai presidi attivati di natura regolamentare, la tipologia ed esaustività dei controlli posti in essere). La funzione Compliance propone, nei limiti dei poteri ad essa assegnati, eventuali azioni per la risoluzione di quanto emerso in fase di analisi, monitorando gli esiti delle risoluzioni adottate. Nella valutazione si tiene anche conto dell'eventuale ricaduta di ordine reputazionale connessa alla possibile pubblicazione di provvedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità di Vigilanza, di articoli negativi sulla stampa nazionale o sul canale online oppure della diversa e mutata attenzione mediatica nei confronti del Gruppo.

Il rischio reputazionale viene fronteggiato prevalentemente con presidi di tipo organizzativo e di

ottimizzazione dei processi, in relazione alla normativa di riferimento. Risulta altresì fondamentale il ruolo del sistema dei controlli interni ed in particolare della funzione Compliance e Antiriciclaggio. Infine, risulta fondamentale l'adeguata regolamentazione interna e la formazione del personale attraverso corsi specifici connessi direttamente al rischio reputazionale: anche nel 2021 sono stati organizzati a tal proposito eventi formativi per tutti i dipendenti (specie in tema antiriciclaggio).

Rischio residuo

E' il rischio che le tecniche riconosciute per l'attenuazione del rischio di credito utilizzate dal Gruppo risultino meno efficaci del previsto. Tale rischio è da considerarsi rilevante e valutabile qualitativamente, in virtù dell'importanza che occupano le garanzie a mitigazione del rischio nell'attuale e futura attività creditizia del Gruppo.

Il rischio residuo rientra nell'ambito più generale del rischio di credito, pertanto, valgono le linee guide e le politiche strategiche delineate nei paragrafi precedenti; in particolare, si richiama la concessione di credito secondo logiche di prudenza attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti di mitigazione del rischio come la presenza di garanzie personali e/o reali e/o garantite da organi statali al fine di ridurre l'assorbimento patrimoniale relativo al rischio di credito. Nel corso dell'esercizio 2021, anche grazie alla c.d. finanza emergenziale in risposta al perdurare dell'epidemia Covid19 si è intensificato l'utilizzo delle forme di garanzia del fondo MCC.

Le tecniche di misurazione per questo ambito riguardano la valutazione mensile da parte dei colleghi dell'ufficio Contenzioso e Legale (e dell'ufficio Crediti) della qualità e del livello delle garanzie a copertura dei crediti deteriorati (e performing) ed il monitoraggio degli eventi di perdita per mancata escussione delle garanzie. Inoltre, la funzione Risk Management, per quanto di competenza, monitora:

- con periodicità almeno trimestrale, i dati relativi ai crediti deteriorati prodotti dall'ufficio Controllo Crediti e Contenzioso, compresi i dati relativi alle garanzie sottostanti alle operazioni di impiego;
- con periodicità trimestrale, i dati andamentali dei portafogli regolamentari per valutare il trend delle varie classi di esposizioni. In particolare, viene effettuato un focus sugli andamenti degli attivi ponderati per verificare i benefici prodotti dalla mitigazione al rischio di credito prodotto dalle garanzie;
- con periodicità almeno trimestrale, i dati gestionali andamentali relativi alle varie tipologie di garanzia ottenute a fronte degli impieghi in essere;
- con periodicità almeno annuale ed analiticamente, la situazione degli impieghi attraverso la relazione sull'attività di controllo in ambito rischio di credito ed in particolare l'analisi delle garanzie MCC e reali (pegni e ipoteche) e l'adeguatezza delle svalutazioni immobiliari in relazione al valore di perizia (anche considerando haircut prudenziali di riduzione del valore degli immobili).

La richiesta di garanzie alla clientela affidata rappresenta una copertura essenziale del rischio assunto a fronte del credito erogato, anche in ragione della notevole incertezza del contesto macroeconomico (perdurare del contesto pandemico, termine del periodo di moratoria, guerra russo-ucraina, aumento prezzo materie prime, etc.). Le garanzie sono richieste su base selettiva in funzione della valutazione del merito creditizio del cliente affidato e sulla base della tipologia di

impiego al fine di ridurre il rischio di credito e considerarne gli impatti in termini di requisiti patrimoniali. Per consentire l'applicazione delle tecniche di Credit Risk Mitigation (CRM) definite da Basilea, vengono richiesti requisiti di eleggibilità al momento della costituzione della garanzia e per tutta la durata della stessa (es: carattere vincolante dell'impegno, azionabilità in giudizio, documentabilità ed opponibilità ai terzi in qualsiasi giurisdizione rilevante ai fini della costituzione ed escussione, tempestività di realizzo in caso di inadempimento) ovvero: la proprietà (per il leasing), le fidejussioni (rilasciate da soggetti vigilati), le garanzie reali (pegni ed ipoteche), le garanzie mutualistiche di tipo personale (prestate da intermediari che soddisfano i requisiti soggettivi e oggettivi di ammissibilità) ed il già citato fondo di garanzia MCC.

Rischio di leva finanziaria eccessiva

È il rischio che un livello di indebitamento particolarmente elevato, rispetto alla dotazione di mezzi propri, renda necessaria l'adozione di misure correttive al proprio piano strategico, compresa la vendita di attività con contabilizzazione di perdite che potrebbero comportare rettifiche di valore. Tale rischio è rilevante per il Gruppo in considerazione dell'importanza di mantenere un adeguato livello patrimoniale al fine di sostenere le strategie di sviluppo, evitando quindi squilibri tra impieghi e raccolta. Tale rischio è da considerarsi valutabile e quantificabile. Il Comitato di Basilea ha indicato un requisito minimo sperimentale del 3% per l'indice di leva finanziaria.

Il modello di business del Gruppo prevede di operare con adeguati buffer patrimoniali e quindi si esclude il raggiungimento di eccessivi livelli di indebitamento (leverage).

La valutazione del rischio di leva finanziaria avviene utilizzando le metriche vigenti (segnalazioni prudenziali trimestrali LEVC e LEVI). Al 31/12/2021 l'indice di leva finanziaria si è attestato al 6,54% in calo rispetto al dato di fine 2020 del 6,77%. Il ratio ha come denominatore componenti dell'attivo (portafoglio titoli, stock impieghi in primis) e come numeratore i Fondi Propri. La funzione Risk Management valuta tale dato anche da un punto di vista andamentale e ne riporta le risultanze trimestralmente all'interno del RAF (insieme alla relativa soglia di tolleranza come delineato nel Manuale Operativo e Metodologico di Risk Management). Il leverage ratio funge anche da indicatore di early warning per l'ambito patrimoniale all'interno del PR di Gruppo.

I principali strumenti di controllo e mitigazione del rischio di una leva finanziaria eccessiva sono rappresentati dalle linee guida strategiche in relazione al contesto specifico del Gruppo ed allo scenario macroeconomico di riferimento: gli interventi sul portafoglio titoli di proprietà, sugli impieghi, sull'ammontare dell'indebitamento e dei Fondi Propri sono gli elementi cardine per calibrare il livello ottimale di leverage ratio.

Rischio derivante da cartolarizzazioni

E' il rischio che la sostanza economica dell'operazione di cartolarizzazione non sia pienamente rispecchiata nelle decisioni di valutazione e di gestione dello stesso; tale rischio è già valutato e considerato da parte del Gruppo nel requisito patrimoniale di I pilastro (rischio di credito) in quanto

con la cartolarizzazione di liquidità in essere (senza derecognition) lo stesso non viene trasferito ma resta in capo all'Istituto.

Nel corso della propria storia, la Capogruppo BPL ha realizzato quattro cartolarizzazioni, di cui tre operazioni già concluse ed una in corso (2002, 2005, 2014 e 2018). Nel dicembre 2018 la Capogruppo BPL ha lanciato la quarta operazione di cartolarizzazione di tipo ramp up, denominata "Tricolore 2019. Come le precedenti, anche questa operazione è stata condotta nell'ottica di efficientare la correlazione delle fonti-impieghi e contribuire alla capienza dei requisiti di liquidità previsti da Basilea. In futuro, come delineato nelle linee guida strategiche del CDA all'interno del Piano Strategico 2022-2024 sono previste:

- lato leasing, l'attivazione di una nuova operazione di cartolarizzazione per finalità di liquidità (prevista nell'esercizio 2023);
- lato CQS, la strutturazione di un'operazione di cartolarizzazione di derecognition, in affiancamento o in alternativa ad altri accordi di cessione pro-soluto (prevista nell'esercizio 2023 e 2024).

Alla luce di tali considerazioni il rischio di cartolarizzazione assumerà rilevanza dal 2023 e verranno valutati i connessi rischi, quali quello di mercato e di liquidità.

La Tesoreria e l'ufficio Amministrazione monitorano e valutano l'andamento dell'operazione in essere e predispongono uno specifico rendiconto di dettaglio con frequenza trimestrale (quarterly report) condivisa con le funzioni e gli organi competenti. Il rendiconto relativo al quarto trimestre dell'esercizio viene annualmente controllato dalla società di revisione specificatamente incaricata. In caso di presenza di anomalie o criticità significative, la Tesoreria segnala tali eventi alla funzione Risk Management ed al Comitato Rischi e ALM e Comitato di Recovery. Il Gruppo considera nullo il rischio da cartolarizzazione in sede di Il pilastro: ciò deriva dal fatto che le attività sottostanti all'operazione sono considerate nella quantificazione del rischio di credito di I pilastro.

Il rischio sottostante l'operazione di cartolarizzazione per il Gruppo è identificabile nella possibilità che la società veicolo Tricolore 2019 S.r.l. non sia in grado di liquidare integralmente i rendimenti maturati periodicamente sui titoli di classe B e C e di rimborsare il relativo capitale alla scadenza. Si segnala che i titoli di classe B e C acquistati dal Gruppo prevedono il pagamento del capitale subordinato al rimborso dei titoli di classe A emessi dalla società veicolo e che i rendimenti maturati periodicamente prevedono la liquidazione degli stessi subordinatamente al pagamento delle spese sostenute dal veicolo, delle trattenute a garanzia dell'operazione e degli interessi sui titoli di classe A. Il principale strumento di controllo e mitigazione è rappresentato dall'efficace presidio organizzativo e dal sistema dei controlli interni del Gruppo attraverso le analisi ed il monitoraggio dell'evoluzione dell'operazione di cartolarizzazione, come illustrato precedentemente.

Rischio immobiliare

E' "il rischio di riduzione del valore degli immobili di proprietà e funzionali all'attività". Tale rischio risulta essere valutabile e quantificabile. Il Gruppo non è proprietario di immobili funzionali alla propria attività, ma solamente di immobili concessi in leasing a clienti nonché di quelli derivanti da operazioni di locazione finanziaria ritirati a seguito di deterioramento del credito e rientrati in possesso; pertanto, non si è ritenuto necessario procedere al calcolo di ulteriore capitale interno a

fronte di tale rischio anche perché una componente di patrimonio a garanzia degli immobili oggetto di contratti di leasing immobiliare è già implicito nel calcolo del rischio di credito. Nonostante ciò, vista la rilevanza e l'incidenza del leasing immobiliare sul totale degli impieghi del Gruppo, tale rischio viene catalogato al livello di rischio medio. Il monitoraggio di tale rischio avviene prevalentemente da parte dell'ufficio Controllo Crediti e Contenzioso, ma coinvolge anche ulteriori strutture e funzioni (Monitoraggio Crediti, Commerciale, Crediti, Amministrazione ed il Risk Management). In particolare, vengono predisposte analisi volte a monitorare i seguenti aspetti legati al rischio immobiliare:

- monitoraggio dell'indicatore di concentrazione immobiliare (analisi andamentale trimestrale all'interno del RAF);
- contratti immobiliari non-performing (analisi di dettaglio mensile delle singole posizioni deteriorate che riporta informazioni sull'esposizione lorda e netta, sul livello della svalutazione applicata, sull'immobile di riferimento, IMU/TASI progressive, spese condominiali progressive, valore della perizia pronto realizzo con relativa data e sullo stato di avanzamento dell'eventuale rilocazione/alienazione dell'immobile, etc.);
- matrice di transizione dei clienti con crediti deteriorati di leasing immobiliare e quantificazione del relativo grado di danger rate e cure rate (analisi di Risk Management strutturata in maniera tale da definire una matrice di transizione degli stati creditizi per quel che riguarda i contratti deteriorati di leasing immobiliare. Tali dati sono poi elaborati in input per definire il relativo danger rate ed il cure rate;
- verifica annuale specifica sul rischio di credito, con focus sulle posizioni immobiliari in sofferenza o ad inadempienza probabile (con verifica della perizia pronto realizzo, delle garanzie, degli accantonamenti e della congruità della stessi. Viene inoltre effettuata una specifica attività di stress test sul valore di perizia, applicando un haircut che tiene conto principalmente dell'ageing delle posizioni, della perizia e di un parametro di previsione dei prezzi sul mercato immobiliare).

Rischio assicurativo

E' "il rischio riferito all'incertezza inerente all'accadimento di eventi, il loro ammontare e la tempistica degli impegni di natura assicurativa". Tale rischio risulta essere di difficile quantificazione pertanto può essere analizzato da un punto di vista qualitativo. Il gruppo beneficia ed ha in essere diverse coperture assicurative (furto, RC generale, malattia, veicoli, incendio immobili, rischi tecnologici, CQ, canale on-line, incendio, etc.) ed inoltre assume rilevanza la componente assicurativa legata all'operatività CQS; la funzione Risk Management effettua un'analisi trimestrale del connesso rischio di concentrazione per assicurazione vita ed impiego (sia andamentale sia storico), riportando anche il rating delle varie compagnie. Tale rischio, anche alla luce della scarsa rilevanza delle fattispecie occorse nel recente passato, viene classificato a rilevanza bassa. Si precisa ulteriormente che a partire dal 2019 è stato nominato presso la capogruppo BPL un Responsabile della Divisione Assicurativa, al fine di avere un unico riferimento e focal point per tutte le tematiche assicurative.

Rischio informatico (ICT)

Il Gruppo assume come definizione generale del rischio informatico quanto riportato dalla normativa vigente: "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". Tale rischio direttamente collegato al più generale rischio operativo è da considerarsi valutabile, ma non quantificabile: da Catalogo dei rischi Rilevanti è considerato a livello di rilevanza medio. Si premette che il gruppo esternalizza ad outsourcer informatici la gestione applicativa delle proprie procedure ed in particolare il principale "unico" fornitore del sistema informativo è CSE, al cui interno integra il software Forward3000 di Lutech (per la gestione del leasing) e CQSWeb di Links (per la gestione della CQS, attività caratteristica di ADV Finance); pertanto, assume particolare rilevanza il presidio, l'attività di monitoraggio e la gestione dei rischi ICT posta in essere dallo stesso CSE. Il monitoraggio del rischio informatico è di competenza dell'ufficio IT affiancato dalle funzioni di controllo, in particolare:

- la funzione Risk Management, con la collaborazione dell'ufficio IT, effettua una mappatura dei rischi operativi connessi al rischio informatico, tra i quali i rischi legati all'utilizzo della tecnologia dell'informazione e della comunicazione e le relative anomalie potenziali collegate. Vengono inoltre valutati periodicamente in maniera qualitativa i processi interni e l'affidabilità del sistema tecnologico, considerando il livello di rischio, i possibili eventi sfavorevoli e gli elementi di mitigazione del rischio; tali analisi qualitative vengono riportate nel RAF con frequenza trimestrale. Inoltre, come richiesto dalla normativa, annualmente la funzione Risk Management redige una relazione sui rischi operativi e di sicurezza nei servizi di pagamento che riprende le risultanze dello specifico "ICT Risk Assessment" dell'outsourcer CSE;
- la funzione Compliance effettua verifiche di conformità sull'attività di ICT;
- la funzione Internal Audit effettua un'attività di IT Audit (oltre all'attività di IT Audit consortile) con l'obiettivo di identificare aree del processo informatico suscettibili di miglioramento.

È prevista inoltre un'apposita reportistica periodica da parte dell'ufficio IT rivolta all'organo con funzione di Supervisione Strategica e di Gestione. Il Gruppo ha strutturato un set di regolamentazione interna sull'analisi dei rischi e le soluzioni di continuità, sulla business impact analysis, sulla struttura organizzativa preposta, sul piano di emergenza e sulla relativa modalità di gestione ed i relativi test.

Altro potenziale rischio informatico per il Gruppo è rappresentato dalla quota di raccolta acquisita tramite il canale internet, in quanto la componente di funding dei conti online (sia base sia depositi) rappresenta una parte significativa del totale della raccolta da clientela:

- al 31/12/2021 il 70,5% del totale, corrispondenti a circa 322,3 su 457,0 mln di euro;
- al 31/03/2022 il 72,1% del totale, corrispondenti a circa 332,4 su 461,4 mln di euro.

La disponibilità, l'efficacia del processo operativo e la sicurezza sono driver fondamentali per il controllo e la mitigazione di tale rischio al quale è collegato anche un potenziale rischio reputazionale rappresentato dal grado di soddisfazione della clientela web. I principali controlli si sostanziano nelle relative attività di customer care svolte dall'Ufficio Canal Digitali e nel monitoraggio riportato dettagliatamente nella specifica sezione relativa al rischio di liquidità (ILAAP). Nel RAF di Gruppo è previsto uno specifico indicatore sintetico di tale rischio e più in particolare del fenomeno delle estinzioni anticipate registrate sui conti depositi vincolati online che viene monitorato almeno con frequenza trimestrale.

Nel corso del 2021 i principali interventi effettuati in ambito IT hanno riguardato:

- attività di ICT risk management di CSE;
- attività di audit IT e di WA-PT consortile di CSE (Mazars/Yoroi);
- adeguamenti da parte di CSE (opinion paper di EBA) in ambito PSD2;
- completamento dell'implementazione dell'applicativo di Fraud Management di CSE con attivazione del Case Manager di rilevazione tentativi di frode alla clientela;
- adeguamento della procedura SWIFT alle richieste normative, tramite l'outsourcer CSE (per la Banca, tale procedura assume rilevanza solamente come eventuale backup del canale Abaco);
- aggiornamento normativa interna in ambito sicurezza informatica (policy di sicurezza informatica di gruppo, regolamento di gruppo sull'utilizzo degli asset aziendali, rete, e-mail ed internet);
- rilascio da parte di CSE della procedura di Incident Management per una corretta gestione degli incidenti di sicurezza informatica;
- rinnovato l'acquisto delle licenze dell'antivirus Kaspersky per tutti i client della Banca (distribuzione effettuata direttamente dalla Server Farm di CSE);
- introduzione dell'obbligo di autenticazione al dominio dei servizi Microsoft 365 con Multi Factor Authentication (MFA) al fine di proteggere l'organizzazione da possibili violazioni in caso di credenziali smarrite o rubate prevenendo gli accessi non autorizzati;
- potenziamento dei presidi antispam e antimalware con l'attivazione di un apposito software;
- attuazione di una campagna di sensibilizzazione sui rischi legati allo smishing realizzate per il tramite di e-mail alla clientela dotata degli strumenti di pagamento via internet messi a disposizione della Banca;
- attivazione nuove procedure/progetti con CSE (es: CMU – Credit Model Unit, etc.).

Rischio di compliance e AML

Il rischio di compliance è “il rischio di non conformità alle norme, ovvero il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme di legge, di regolamenti o norme di autoregolamentazione o di codici di condotta”. Per natura tale rischio risulta essere significativo e quantificabile da un punto di vista qualitativo. Questo rischio viene monitorato dalla funzione Compliance attraverso l'attività tipica svolta e descritta nell'apposita documentazione interna (policy e regolamento); con la creazione del Gruppo, presso la società ADV Finance, è stato nominato un Referente per le funzioni aziendali di controllo di secondo livello, che quindi rappresenta un ulteriore presidio a fronte di tale rischio. Viene confermato quanto riportato nelle rendicontazioni precedenti ritenendo di mantenere a livello medio il rischio di Compliance alla luce della continua evoluzione normativa e dei relativi impatti sull'attività del Gruppo.

Il Gruppo assume come definizione generale del rischio riciclaggio e finanziamento al terrorismo (AML): “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”. Tale rischio risulta essere valutabile in termini qualitativi. A partire dalla rendicontazione del RAF al 31/03/2019 e condividendo l'impostazione col responsabile della funzione Compliance e Antiriciclaggio, è stato introdotto un indicatore qualitativo circa la

propensione al rischio residuo di antiriciclaggio che il Gruppo vuole assumere e mantenere. L'autovalutazione dei rischi Antiriciclaggio, inserita nella relazione annuale della funzione ed esaminata durante il CDA del 21/04/2022, ha fatto emergere un rischio residuo di Gruppo "basso", dato dalla combinazione dei giudizi di rischio inerente e delle vulnerabilità, ponderate secondo il peso attribuito a ciascuna linea di business, pertanto. In coerenza con tali risultanze nel RAF 2022 continuerà ad essere indicato un target in termini di risk appetite "basso", in linea con la normativa interna ed in particolare alla Policy di Antiriciclaggio di Gruppo; tale policy definisce linee guida, compiti e responsabilità degli Organi Sociali, delle Funzioni Antiriciclaggio ed Internal Audit, illustra e motiva le scelte effettuate in materia di assetti organizzativi, procedure e controlli interni, definisce e formalizza le procedure di adeguata verifica della clientela.

Rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati

E' "il rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali del gruppo bancario 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 del gruppo a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, potenziali danni per depositanti e azionisti". Per natura tale rischio risulta essere di difficile quantificazione pertanto può essere analizzato da un punto di vista qualitativo (livello medio, per quanto riguarda le esposizioni verso la compagine sociale). Questo rischio è appositamente normato dal "regolamento di Gruppo delle operazioni con parti correlate, soggetti collegati ed esponenti aziendali". Assumono rilevanza le linee guida strategiche definite dal CDA volte a perseguire la minimizzazione delle relative esposizioni ed il monitoraggio dei rapporti con tali soggetti: quest'ultima attività viene compendiata in specifici reporting, da parte dell'ufficio Crediti e del Risk Management, portati all'attenzione del CDA con frequenza trimestrale. Nell'ambito del RAF viene monitorata l'evoluzione di uno specifico indicatore che fa riferimento a: "impieghi parti correlate valore ponderato / crediti verso clientela" e per il quale il CDA ne fissa l'obiettivo ed i relativi limiti.

3.2 DICHIARAZIONE APPROVATA DALL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE IN MERITO ALL'ADEGUATEZZA DELLE MISURE DI GESTIONE DEI RISCHI DEL GRUPPO (art.435, par.1, lett.e REG. 2019/876) E SUL PROFILO DI RISCHIO COMPLESSIVO DEL GRUPPO (art.435, par.1, lett.f REG. 2019/876)

In conformità con le disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce il Risk Appetite Framework (RAF) al fine di monitorare e gestire il livello effettivo delle diverse tipologie di rischio a cui è sottoposto il Gruppo e, laddove determinati parametri dovessero risultare non coerenti con gli obiettivi ed i limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione stesso, fornisce indicazioni di eventuali azioni correttive da intraprendere. Il processo di definizione del RAF: i) è strettamente integrato e correlato con l'intero framework di Risk Management (ICAAP / ILAAP, Piano di Risanamento, Piano Operativo di Gestione NPL, Contingency Funding Plan, sistemi di Early Warning, etc.), nonché con le ipotesi del Piano Strategico / Budget; ii) rappresenta concettualmente una fase propedeutica ed il principale riferimento dell'intero processo ICAAP/ILAAP. Il RAF viene predisposto con frequenza annuale mentre trimestralmente ne viene monitorata l'evoluzione, accompagnata da un set di analisi di dettaglio prodotte dalla funzione Risk Management.

La normativa di vigilanza prudenziale definisce i seguenti concetti rilevanti ai fini del RAF:

- risk capacity (massimo rischio assumibile) - il livello massimo tecnicamente assumibile senza violare i requisiti regolamentari o eventuali altri vincoli imposti dall'Autorità di Vigilanza;
- risk appetite (obiettivo di rischio o propensione al rischio) - il livello di rischio (complessivo e per tipologia) che il Gruppo intende assumere per il perseguimento dei suoi obiettivi strategici;
- risk tolerance (soglia di tolleranza) - la devianza massima dal risk appetite consentita; la soglia di tolleranza è fissata in modo da assicurare margini sufficienti per operare, anche in condizioni di stress, entro il massimo rischio assumibile. Nel caso in cui sia consentita l'assunzione di rischio oltre l'obiettivo di rischio fissato, fermo restando il rispetto della soglia di tolleranza, sono individuate le azioni gestionali necessarie per ricondurre il rischio assunto entro l'obiettivo prestabilito;
- risk profile (rischio effettivo) - il rischio effettivamente assunto, misurato in un determinato istante temporale;
- risk limits (limiti di rischio) - l'articolazione degli obiettivi di rischio in limiti operativi, definiti, in linea con il principio di proporzionalità, per tipologie di rischio, unità e/o linee di business, linee di prodotto, tipologie di clienti.

In una situazione di normalità, il risk profile sarà inferiore ai risk limits operativi, alla risk tolerance, alla risk capacity massima e dovrà convergere all'obiettivo definito come risk appetite.

L'approccio metodologico adottato dal Gruppo nel RAF prevede una valutazione di tipo quantitativo basata sull'analisi:

- dei requisiti patrimoniali ai vari rischi a cui è sottoposto il Gruppo, ovvero rischio di credito, rischio operativo, rischio di concentrazione single-name, rischio di concentrazione geo-settoriale, rischio di tasso di interesse, rischio strategico;
- di un set di indicatori sintetici di rischio per i seguenti ambiti: patrimoniale, reddituale / strategico, di credito, parti correlate e soggetti collegati, di concentrazione degli impieghi, immobiliare, di liquidità, di funding e di concentrazione della raccolta, tasso di interesse, leva finanziaria, operativo / informatico e antiriciclaggio.

Si riporta di seguito la dichiarazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Privata Leasing, sull'adeguatezza delle misure di gestione dei rischi di Gruppo e sul profilo di rischio complessivo del Gruppo, contenute nel resoconto ICAAP / ILAAP 2021, approvato dallo stesso Consiglio di Amministrazione in data 21/04/2022.

“Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, dichiara che gli Organi aziendali, ciascuno secondo le proprie competenze e sulla base delle evidenze del presente resoconto, ha una piena comprensione:

- *dell'adeguatezza patrimoniale;*
- *del sistema di governo del rischio di liquidità;*
- *dei fattori di rischio e delle vulnerabilità considerati;*
- *dei dati e dei parametri utilizzati;*
- *delle risultanze dei processi ICAAP e ILAAP;*
- *della coerenza tra questi e i piani strategici.*

Alla luce delle risultanze ottenute per i principali indicatori consolidati patrimoniali (es: Total Capital Ratio) e di liquidità (es: LCR, NSFR) monitorati dichiara altresì l'adeguatezza patrimoniale e del sistema di governo e di gestione del rischio di liquidità del Gruppo Banca Privata Leasing in ottica attuale e prospettica”.

Tabella EU OVA: metodo di gestione del rischio dell'ente

Caselle di testo libero per informativa sugli elementi qualitativi

Riga	Base giuridica	Informazioni qualitative – Testo libero	0010
a)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera f), del CRR	Pubblicazione di una breve dichiarazione sul rischio approvata dall'organo di amministrazione	Si rimanda alla parte descrittiva del cap.3.2 che riporta una breve dichiarazione sul rischio approvata dal Consiglio di Amministrazione.
b)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera b), del CRR	Informazioni sulla struttura di governance del rischio per ciascun tipo di rischio	Non rilevante, in quanto il Gruppo appartiene alla categoria degli enti piccoli e non complessi.
c)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera e), del CRR	Dichiarazione approvata dall'organo di amministrazione in merito all'adeguatezza delle misure di gestione dei rischi	Si rimanda alla parte descrittiva del cap.3.2 che riporta una dichiarazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in merito all'adeguatezza delle misure di gestione dei rischi.
d)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera c), del CRR	Informazioni sull'ambito di applicazione e sulla natura dei sistemi di segnalazione e/o di misurazione del rischio	Non rilevante, in quanto il Gruppo appartiene alla categoria degli enti piccoli e non complessi.
e)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera c), del CRR	Informazioni sulle principali caratteristiche dei sistemi di segnalazione e misurazione del rischio	Non rilevante, in quanto il Gruppo appartiene alla categoria degli enti piccoli e non complessi.
f)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera a), del CRR	Strategie e processi per la gestione dei rischi per ciascuna categoria di rischio	Si rimanda alla parte descrittiva del cap.3 che dettaglia strategie e processi per la gestione dei rischi per ciascuna categoria di rischio.
g)	Articolo 435, paragrafo 1, lettere a) e d), del CRR	Informazioni riguardanti le strategie e i processi di gestione, copertura e attenuazione dei rischi, nonché la sorveglianza sulla loro efficacia	Si rimanda alla parte descrittiva del cap.3 che dettaglia le strategie e i processi di gestione, copertura e attenuazione dei rischi, nonché la sorveglianza sulla loro efficacia.

4 INFORMATIVA SUI RISCHI IN MATERIA DI LIQUIDITÀ (ART. 7 REG. 2021/637)

Ai fini della disciplina di vigilanza il Gruppo utilizza le metodologie di calcolo e le frequenze previste dalla normativa (Circolare 285/13) per il calcolo degli indicatori di liquidità a breve termine (LCR – Liquidity Coverage Ratio), di liquidità strutturale (NSFR – Net Stable Funding Ratio) e delle ulteriori metriche di controllo di liquidità – ALMM (Additional Liquidity Monitoring Metrics) sia a livello consolidato sia a livello individuale per Banca Privata Leasing.

La posizione di liquidità del Gruppo, sostenuta da adeguate attività liquide di elevata qualità (HQLA), dal significativo contributo di raccolta stabile da clientela e dai finanziamenti ottenuti dall'Eurosistema, si è mantenuta nell'esercizio 2021 all'interno dei limiti di rischio previsti dal Risk Appetite Framework; in particolare ed a livello consolidato, l'indicatore LCR si attesta al 363,08% mentre l'NSFR al 132,58%, rispetto al livello minimo normativo (100% per entrambi i ratios).

Per un'analisi più accurata su obiettivi e politiche di gestione del rischio di liquidità si rimanda a quanto già descritto in precedenza (cfr. cap. 3).

Tabella EU LIQA: gestione del rischio di liquidità
a norma dell'articolo 451 bis, paragrafo 4, del CRR

Riga	Informazioni qualitative – Testo libero	
a)	Strategie e processi di gestione del rischio di liquidità, comprese politiche di diversificazione delle fonti e della durata del finanziamento previsto	Si rimanda alla parte descrittiva del cap.3, sezione "rischio liquidità"
b)	Struttura e organizzazione della funzione di gestione del rischio di liquidità (autorità, statuto, altre modalità)	Non rilevante, in quanto il Gruppo appartiene alla categoria degli enti piccoli e non complessi.
c)	Descrizione del grado di accentramento della gestione della liquidità e di interazione tra le unità del gruppo	Non rilevante, in quanto il Gruppo appartiene alla categoria degli enti piccoli e non complessi.
d)	Ambito di applicazione e natura dei sistemi di segnalazione e di misurazione del rischio di liquidità	Non rilevante, in quanto il Gruppo appartiene alla categoria degli enti piccoli e non complessi.
e)	Politiche di copertura e di attenuazione del rischio di liquidità, strategie e processi per la sorveglianza continuativa sulla loro efficacia	Non rilevante, in quanto il Gruppo appartiene alla categoria degli enti piccoli e non complessi.
f)	Descrizione sommaria dei piani di finanziamento di emergenza della banca	Non rilevante, in quanto il Gruppo appartiene alla categoria degli enti piccoli e non complessi.
g)	Spiegazione del modo in cui vengono utilizzate le prove di stress	Non rilevante, in quanto il Gruppo appartiene alla categoria degli enti piccoli e non complessi.
h)	Dichiarazione approvata dall'organo di amministrazione in merito all'adeguatezza delle misure di gestione del rischio di liquidità dell'ente, che garantisca che i sistemi di gestione del rischio di liquidità messi in atto siano in linea con il profilo e la strategia dell'ente	Si rimanda alla parte descrittiva del cap.3.2 che riporta una breve dichiarazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in merito all'adeguatezza delle misure di gestione del rischio di liquidità.
i)	Breve dichiarazione sul rischio di liquidità approvata dall'organo di amministrazione che descriva sinteticamente il profilo di rischio di liquidità complessivo dell'ente associato alla strategia aziendale. Tale dichiarazione include i principali coefficienti e dati (diversi da quelli già coperti nel modello EU LIQ1 di cui al presente ITS) che forniscono alle parti interessate esterne un quadro completo della gestione del rischio di liquidità da parte dell'ente, compreso il modo in cui il profilo di rischio di liquidità dell'ente interagisce con la tolleranza al rischio stabilita dall'organo di amministrazione. Tali coefficienti possono comprendere: · limiti di concentrazione sugli aggregati di garanzie reali e sulle fonti di finanziamento (sia prodotti che controparti) · strumenti di misurazione o parametri congegnati per valutare la struttura dello stato patrimoniale della banca o i flussi di cassa del progetto e le future posizioni di liquidità, tenendo conto dei rischi fuori bilancio specifici di tale banca · esposizioni di liquidità e fabbisogno di finanziamento a livello di singoli soggetti giuridici, succursali e filiazioni estere, tenendo conto dei limiti giuridici, regolamentari e operativi alla trasferibilità della liquidità · elementi di bilancio e fuori bilancio ripartiti in categorie di scadenza e i conseguenti squilibri di liquidità	Si rimanda alla parte descrittiva: - del cap.3.2 che riporta una breve dichiarazione approvata dal Consiglio di Amministrazione sul profilo di rischio di liquidità complessivo del Gruppo; - del cap.3, sezione "rischio liquidità", che riporta in dettaglio la gestione del rischio di liquidità del Gruppo.

5 INFORMATIVA SULLE ESPOSIZIONI AL RISCHIO DI CREDITO E AL RISCHIO DI DILUIZIONE E SULLA QUALITÀ CREDITIZIA (ART. 8 REG. 2021/637)

La gestione dell'asset quality riveste carattere prioritario per il Gruppo, pertanto, i crediti sono sottoposti ad attento monitoraggio al fine di individuare un deterioramento del merito creditizio nel continuo e per evidenziare eventuali perdite di valore. Per un'analisi più accurata delle strategie e dei processi di gestione, nonché delle tecniche di attenuazione per il rischio di credito e per il rischio residuo si rimanda a quanto già descritto dettagliatamente nel capitolo 3.

Il principio contabile IFRS9 "Strumenti finanziari" prevede un modello di "impairment" che richiede la stima delle perdite su crediti in base ad un modello di "expected losses" utilizzando dati storici, attuali e prospettici ed incorporando nel calcolo delle perdite attese informazioni prospettiche (c.d. "forward-looking") legate in particolare all'evoluzione dello scenario macroeconomico. Il principio prevede, in particolare, la classificazione degli strumenti finanziari in tre classi con grado crescente di rischio (stage/bucket), ciascuna delle quali presenta peculiari modalità di definizione e di misurazione delle rettifiche di valore. In particolare, il principio prevede la distinzione delle attività finanziarie in bonis in due differenti categorie di rischio (stage 1 meno rischiosa e stage 2 più rischiosa), a seconda che le esposizioni abbiano o meno subito un significativo incremento del rischio dalla rilevazione iniziale; gli strumenti finanziari che presentano oggettive evidenze di impairment devono essere invece classificate nello stage 3. Conseguentemente il Gruppo ha definito i parametri per la determinazione del significativo incremento del rischio di credito, ai fini della corretta allocazione delle esposizioni in bonis nello stage 1 o nello stage 2. Con riferimento, invece, alle esposizioni "deteriorate" (o "impaired"), l'allineamento delle definizioni di default contabile e regolamentare ha consentito di considerare identiche le logiche esistenti di classificazione delle esposizioni deteriorate rispetto alle logiche di classificazione delle esposizioni all'interno dello stage 3.

Performing Exposures (o Bonis)

Per crediti in bonis, si intendono tutte le esposizioni senza scaduto e le esposizioni che presentano un importo di scaduto/sconfino, ma non sono classificabili come deteriorate "past due". La qualità del portafoglio Performing Exposure è valutata attraverso il calcolo della perdita attesa (Expected Loss) nell'ambito del processo di Impairment, cioè la valutazione della perdita che statisticamente ci si attende in un orizzonte temporale a fronte di un credito erogato. Ai fini del calcolo dell'impairment, è effettuata la segmentazione del portafoglio crediti in tre stage con livello crescente di rischio di credito (in ragione dell'evoluzione nel tempo):

- stage 1 per le esposizioni con performance in linea con le aspettative;
- stage 2 per le esposizioni con performance sotto le aspettative ovvero che hanno registrato un significativo incremento del rischio di credito rispetto al momento in cui le stesse si sono originate (o sono state acquistate);
- stage 3 per le esposizioni non performing (cfr. paragrafo seguente).

Il calcolo dell'impairment è basato sulle perdite attese, determinata sulla base di eventi passati, condizioni correnti e ragionevoli e "supportabili" previsioni future; l'orizzonte di calcolo della perdita attesa è pari ad un anno per i crediti classificati in stage 1, oppure lifetime per gli stage 2 e 3. Il modello di calcolo dell'impairment include componenti forward looking, ovvero le variazioni attese dello scenario macroeconomico. La perdita attesa dipende dai parametri di seguito riportati:

- PD, Probability of Default, rappresenta la probabilità di insolvenza della controparte sull'orizzonte temporale di un anno (per lo stage 1) e per tutta la durata del rapporto (per lo stage 2);
- LGD, Loss Given Default, è la quota percentuale di credito che si suppone venga persa, o non recuperata, dato l'evento di default;
- EAD, Exposure at Default, è il totale dell'esposizione creditizia che si avrà nel momento d'insolvenza.

Non-Performing Exposures (o Deteriorati)

Per la classificazione delle esposizioni deteriorate nelle diverse categorie di rischio, il Gruppo fa riferimento alla normativa emanata in materia dalla Banca d'Italia, integrata con disposizioni interne che fissano criteri e regole per il passaggio dei crediti nell'ambito delle distinte categorie di rischio. Ai fini della classificazione di tali esposizioni si prescinde dall'esistenza di eventuali garanzie (reali o personali) poste a presidio delle attività. Si identificano, pertanto, tre classi di esposizioni non-performing in funzione della gravità dello stato d'insolvenza della controparte:

- Esposizione scadute o sconfiniate (past due): in ossequio alla nuova definizione di default (DoD – Definition of Default) applicabile a far data dal 01/01/2021, rientrano in tale gruppo la totalità delle esposizioni verso i debitori (diverse da quelle segnalate a sofferenze o ad inadempienze probabili) che, alla data di riferimento della segnalazione, presentano crediti scaduti o sconfinati da oltre 90 giorni, con una soglia di materialità assoluta di 100 euro per le esposizioni Retail e 500 euro per le non retail e una soglia di rilevanza relativa pari all'1%. Le singole esposizioni scadute e/o sconfinanti vengono valutate a livello di Gruppo;
- Inadempienze probabili (unlikely to pay): la classificazione in tale categoria è il risultato del giudizio del Gruppo circa l'improbabilità che, senza il ricorso ad azioni quali l'escussione di garanzie, il debitore adempia integralmente (in linea capitale e/o interessi) alle obbligazioni pattuite. Tale valutazione viene operata in maniera indipendente dalla presenza di eventuali importi scaduti e non pagati. Il Gruppo, a prescindere dai criteri che comporterebbero una classificazione di una posizione tra le inadempienze probabili, può in ogni caso ed in ogni momento classificare una posizione come tale sulla base di specifici elementi emersi dalla conoscenza e dall'andamento della posizione stessa; ci si riferisce in particolare all'eventuale presenza di segnalazioni a sofferenza sul sistema ("sofferenze allargate") per la posizione in oggetto, in presenza inoltre di difficoltà di pagamento nei confronti del Gruppo;
- Sofferenze: sono ricomprese in questa categoria le esposizioni dei clienti per i quali il Gruppo, dopo un attento esame di merito, abbia rilevato circostanze di insolvenza (anche non accertate giudizialmente) o situazioni sostanzialmente equiparabili, indipendentemente dalle previsioni di perdita formulate ed a prescindere dall'esistenza di eventuali garanzie (reali o personali) poste a presidio delle esposizioni. La valutazione, determinata in conformità della policy interna, è di tipo analitico e tiene conto della presunta possibilità di recupero, della tempistica prevista per l'incasso e delle garanzie in essere. Lo stato di insolvenza viene presunto, in via esemplificativa e non esaustiva, anche quando:
 - sia intervenuta a carico del cliente una procedura concorsuale, a prescindere dalla regolarità o meno del pagamento;
 - il contratto viene risolto per inadempimento;
 - nella vigenza del contratto il cliente venga valutato come insolvente (definito come lo stato in cui il debitore non è più in grado di soddisfare regolarmente le proprie obbligazioni alle scadenze pattuite facendo ricorso ai normali mezzi di pagamento).

Si evidenzia che esiste un'ulteriore categoria trasversale a tutte le categorie sopra riportate e che riguarda le posizioni **oggetto di concessioni (forborne exposures)** ovvero le esposizioni per le quali a causa del deterioramento delle condizioni economico-finanziarie del debitore, vengono modificate le originarie condizioni contrattuali. Tali esposizioni possono ricadere nelle categorie delle "non performing exposures with forbearance measures" e delle "forborne performing exposures". Affinchè si attivi la presunzione di forbearance, è necessario che le posizioni siano scadute da più di un mese almeno una volta nei tre mesi precedenti la modifica contrattuale, abbassando la soglia d'allarme rispetto ai 90 giorni previsti nella definizione di default. I tempi di uscita dalla condizione di forborne performing sono pari ad almeno due anni. La verifica delle condizioni è fatta, una volta trascorso il probation period, al momento della prima segnalazione utile. Qualora tali condizioni non venissero soddisfatte, la verifica per l'uscita dal forborne viene ripetuta almeno dopo un trimestre, o comunque in occasione della nuova segnalazione. Per l'uscita dal forborne non-performing, vale invece quanto specificato all'art. 157 degli ITS EBA, e pertanto, dopo un anno dalla rinegoziazione, in presenza di pagamenti regolari ed in assenza di dubbi sulla solvibilità del debitore, un'esposizione può tornare ad essere classificata come performing pur rimanendo per ulteriori due anni (probation period) classificata tra le esposizioni forborne.

Epidemia Covid-19 e conseguenti impatti, rischi ed incertezze

Come noto, gli impatti del Covid-19 si sono estesi anche all'esercizio 2021 dopo che già il 2020 era stato fortemente condizionato dal dispiegarsi delle ondate pandemiche legate alla diffusione del Sars-Cov-2 ("Covid-19"). Il Gruppo BPL ha continuato nel fattivo sforzo volto per fornire tempestiva implementazione alle misure previste dal governo a sostegno dell'economia. In considerazione della specializzazione del Gruppo BPL, analogamente al 2020, le iniziative che hanno riscontrato i maggiori impatti risultano essere: i finanziamenti garantiti ai sensi dell'articolo 13 Decreto Liquidità e le moratorie di legge e di settore. Con riferimento a queste ultime, il Gruppo BPL ha recepito le disposizioni e la stratificazione delle proroghe normative e settoriali per la concessione ed estensione delle moratorie. Inoltre, è stata affrontata anche la proroga della sola quota capitale ai sensi Decreto Legge 25/05/2021 (c.d. "Sostegni-bis"). Per quanto attiene l'erogazione di nuova finanza nell'alveo del quadro emergenziale, il Gruppo BPL ha proseguito nel sostegno alle imprese attraverso i meccanismi introdotti dal Decreto Legge 08/04/2020, convertito in Legge n. 40 del 05/06/2020 (cosiddetto Decreto Liquidità), comprensivi di successivi aggiornamenti e proroghe. Alla luce dell'instabilità generale del contesto nazionale ed internazionale, si precisa che le stime dell'esercizio 2021 sono state inevitabilmente condizionate dalle conseguenze e dall'andamento della pandemia da Covid-19. Dal punto di vista degli impieghi leasing e bancari, in ottica modellistica e previsionale, sono stati considerati gli scenari forward looking di mercato dei principali providers. In ottica prudenziale, tutte le posizioni con moratorie ancora in essere al 31/12/2021 sono state allocate in stage 2. In termini di principali impatti direttamente riguardanti il Gruppo BPL, si segnalano gli effetti derivanti dalla proroga degli interventi governativi e di settore volte a fornire misure di sostegno alle famiglie e alle imprese. Le varie Aree ed Uffici del Gruppo BPL hanno continuato ad essere coinvolti, per quanto di propria competenza, in specifici tavoli di lavoro con il focus principale sul tema del monitoraggio creditizio; sono inoltre proseguiti anche gli impegni di reporting ed informativa periodica nei confronti delle Autorità di vigilanza.

Tabella EU CRA: informazioni qualitative generali sul rischio di credito

Gli enti devono descrivere le loro politiche e i loro obiettivi in materia di gestione per quanto riguarda il rischio di credito fornendo le seguenti informazioni:

Riga	Informazioni qualitative	Testo libero
a)	Nella breve dichiarazione sul rischio prevista dall'articolo 435, paragrafo 1, lettera f), i componenti del profilo di rischio di credito dell'ente derivanti dal modello aziendale.	Si rimanda alla parte descrittiva del cap.3.2 che riporta una breve dichiarazione sul rischio approvata dal Consiglio di Amministrazione.
b)	Nella presentazione delle strategie e dei processi di gestione del rischio di credito e delle politiche per coprire e attenuare tale rischio conformemente all'articolo 435, paragrafo 1), lettere a) e d), i criteri e il metodo utilizzati per definire la politica di gestione del rischio di credito e i limiti di tale rischio.	Si rimanda alla parte descrittiva del cap.3 che dettaglia strategie e processi per la gestione dei rischi per ciascuna categoria di rischio.
c)	Nell'illustrare la struttura e l'organizzazione della funzione di gestione del rischio conformemente all'articolo 435, paragrafo 1, lettera b), del CRR, la struttura e l'organizzazione delle funzioni di gestione e di controllo del rischio di credito.	Non rilevante, in quanto il Gruppo appartiene alla categoria degli enti piccoli e non complessi.
d)	Nella presentazione dei poteri, dello status e degli altri dispositivi rilevanti della funzione di gestione del rischio conformemente all'articolo 435, paragrafo 1, lettera b), i rapporti tra le funzioni di gestione del rischio di credito, di controllo del rischio, di controllo della conformità e di audit interno.	Non rilevante, in quanto il Gruppo appartiene alla categoria degli enti piccoli e non complessi.

6 INFORMATIVA SULL'USO DEL METODO STANDARDIZZATO PER IL RISCHIO DI MERCATO (ART. 15 REG. 2021/637)

Al 31/12/2021 il valore del requisito patrimoniale a fronte dei rischi di mercato come previsto dalla disciplina di primo pilastro è pari a 0 stante l'assenza del portafoglio di negoziazione e del rischio di cambio.

Come riepilogato nel capitolo precedente sul rischio di mercato (cap.3), non si prevede di assumere neanche nel prossimo futuro tale tipologia di rischio.

Tabella EU MRA: obblighi di informativa qualitativa sul rischio di mercato

		Informativa in formato flessibile
a)	Articolo 435, paragrafo 1, lettere a) e d), del CRR La descrizione delle strategie e dei processi dell'ente per la gestione del rischio di mercato, comprendente: - una spiegazione degli obiettivi strategici relativi all'attività di negoziazione, nonché dei processi attuati per individuare, misurare, monitorare e controllare i rischi di mercato dell'ente; - la descrizione delle politiche di copertura e di attenuazione del rischio, nonché delle strategie e dei processi per la sorveglianza continuativa sull'efficacia delle coperture.	Non rilevante, stante l'operatività del Gruppo
b)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera b), del CRR La descrizione della struttura e dell'organizzazione della funzione di gestione del rischio di mercato, comprendente la descrizione della struttura di governance del rischio di mercato istituita per attuare le strategie e i processi dell'ente di cui alla riga a), che illustri le relazioni e i meccanismi di comunicazione tra le diverse parti coinvolte nella gestione del rischio di mercato.	Non rilevante, stante l'operatività del Gruppo
c)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera c), del CRR Ambito di applicazione e natura dei sistemi di segnalazione e di misurazione del rischio.	Non rilevante, stante l'operatività del Gruppo

7 INFORMATIVA SUL RISCHIO OPERATIVO (ART. 16 REG. 2021/637)

Ai fini della misurazione del requisito prudenziale a fronte del rischio operativo, il Gruppo, in considerazione dei propri profili organizzativi, operativi e dimensionali, ha deliberato l'applicazione del metodo base (Basic Indicator Approach – BIA). Sulla base di tale metodologia, il requisito patrimoniale a fronte del rischio operativo è misurato applicando il coefficiente regolamentare del 15% alla media delle ultime tre osservazioni, su base annuale, di un indicatore del volume di operatività aziendale, individuato secondo quanto definito dall'art. 316 del regolamento UE 575/2013. Tale indicatore è rappresentato dal margine di intermediazione integrato dagli altri proventi di gestione e rettificato di alcune componenti (profitti e perdite realizzati sulla vendita di titoli non inclusi nel portafoglio di negoziazione, proventi derivanti da partite straordinarie o irregolari e proventi derivanti da assicurazioni).

Per un'analisi più accurata su obiettivi e politiche di gestione del rischio operativo si rimanda a quanto già descritto in precedenza (cfr. cap. 3).

Tabella EU ORA: informazioni qualitative sul rischio operativo

Caselle di testo libero per l'informativa sugli elementi qualitativi

Riga	Base giuridica	Informazioni qualitative - Testo libero	0010
a)	Articolo 435, paragrafo 1, lettere a), b), c) e d), del CRR	Informativa sugli obiettivi e le politiche di gestione del rischio	Si rimanda alla parte descrittiva del cap.3, sezione "rischio operativo"
b)	Articolo 446 del CRR	Informativa sui metodi di valutazione dei requisiti minimi di fondi propri	Si rimanda alla parte descrittiva del cap.3, sezione "rischio operativo"
c)	Articolo 446 del CRR	Descrizione dell'approccio metodologico AMA utilizzato (se del caso)	Non rilevante, stante l'operatività del Gruppo
d)	Articolo 454 del CRR	Indicazione dell'uso di assicurazioni per l'attenuazione del rischio nel metodo avanzato di misurazione (se del caso)	Non rilevante, stante l'operatività del Gruppo

Modello EU OR1: requisiti di fondi propri per il rischio operativo e importi delle esposizioni ponderati per il rischio

Attività bancaria		a	b	c	d	e
		Indicatore rilevante			Requisiti di fondi propri	Importo dell'esposizione al rischio
		Anno -3	Anno -2	Anno -1		
1	Attività bancarie soggett al metodo base (BIA)	9.895	13.896	17.159	2.047	25.594
2	Attività bancarie soggette al metodo standardizzato (TSA) / al metodo standardizzato alternativo (ASA)	-	-	-	-	-
3	Soggette al metodo TSA	-	-	-	-	-
4	Soggette al metodo ASA	-	-	-	-	-
5	Attività bancarie soggette a metodi avanzati di misurazione (AMA)	-	-	-	-	-

8 INFORMATIVA SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 17 REG. 2021/637)

8.1 Premessa

Adeguati meccanismi di remunerazione ed incentivazione del management del Gruppo Bancario possono favorire nel medio/lungo periodo la competitività ed il buon governo delle Società. In particolare, la remunerazione di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale tende ad attrarre e mantenere nelle Società che costituiscono il Gruppo Bancario soggetti aventi le professionalità e le capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Definizioni:

- **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca o ad altre Società del Gruppo Bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del Gruppo Bancario e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.
- **Remunerazione fissa:** la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance del Gruppo.
- **Remunerazione variabile:**
 - La remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
 - I benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra il Gruppo Bancario ed il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
 - eventuali erogazioni connesse alla permanenza del personale, subordinate alla presenza ad una certa data o fino a un determinato evento (retention bonus);
 - I carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
 - Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

In sintesi, le componenti fisse e variabili delle politiche di remunerazione ed incentivazione hanno il compito di valorizzare le seguenti specifiche caratteristiche ed aree di risultato:

- Retribuzione fissa: competenza, responsabilità, importanza del ruolo all'interno del Gruppo Bancario, fidelizzazione;

- Retribuzione variabile: obiettivi di medio/lungo periodo, perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia della struttura organizzativa, creazione di valore ed evoluzione del Gruppo Bancario nel suo complesso.

Le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (stock option) o collegate alla performance aziendale, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF – Risk Appetite Framework) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; esse devono inoltre tenere conto del capitale e della liquidità necessari a far fronte alle attività aziendali ed evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse del Gruppo Bancario nel medio/lungo periodo. I sistemi di remunerazione ed incentivazione del personale sono inoltre disegnati in modo tale da favorire il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari, e devono inoltre essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, trasparenza e correttezza bancaria, ed infine coerenza con le normative antiriciclaggio. In particolare, come previsto dal Provvedimento della Banca d'Italia del 19 marzo 2019 in tema di trasparenza, i sistemi di remunerazione non devono:

- incentivare la vendita di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;
- incentivare la vendita di prodotti abbinati in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei singoli prodotti.

Neutralità delle Politiche rispetto al genere

Il Gruppo adotta Politiche di remunerazione e incentivazione che prevedono trattamenti retributivi basati sull'equità, intesa come coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, e la valorizzazione del merito, escludendo quindi ogni possibile influenza sul pacchetto retributivo di fattori terzi, quale, ad esempio, la diversità di genere. Il Gruppo si impegna a garantire parità di opportunità e di trattamento, attraverso l'utilizzo di criteri neutri, oggettivi e inclusivi per la valutazione delle performance, basati sul riconoscimento di competenze, esperienza, rendimento e qualità professionali, al fine di incentivare la piena ed effettiva partecipazione di tutti i membri del personale alla creazione di valore.

8.2 Applicazione del Criterio di Proporzionalità

Banca Privata Leasing, anche dopo la costituzione del Gruppo Bancario, è classificata come "banca di minori dimensioni o complessità operativa" in quanto il proprio attivo di bilancio è inferiore ad Euro 5 miliardi¹ e non è considerata significativa ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU (Regolamento UE n. 1024/2013 del Consiglio del 15 ottobre 2013) che attribuisce alla Banca Centrale Europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi. Coerentemente con tale impostazione il Gruppo non ha istituito al proprio interno un "Comitato Remunerazioni" in quanto le dimensioni della stessa suggeriscono il mantenimento delle competenze in tema di remunerazione all'interno del Consiglio di Amministrazione. In linea con il principio di proporzionalità il Gruppo ha applicato le disposizioni con modalità coerenti alle proprie caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità operativa, ed ha definito il processo di identificazione del "Personale più rilevante" (si rimanda al § 8.4 per maggiori dettagli) mediante:

¹ Il 37° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 ha modificato i criteri di classificazione dimensionale delle Banche. Sono considerate banche di minori dimensioni o complessità operativa le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

- mappatura e clusterizzazione delle figure professionali per profilo di rischio e ambito di responsabilità;
- identificazione dei rischi impattati dall'operatività delle strutture organizzative di riferimento;
- identificazione del grado di correlazione tra i rischi e l'ambito di responsabilità delle strutture/figure professionali declinato con la sussistenza di poteri delegati².

Si evidenzia inoltre che le banche di minori dimensioni o complessità operativa non applicano pienamente la disciplina della Circolare n. 285 in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, in quanto non trovano applicazione (neppure con riferimento al personale più rilevante) le disposizioni di cui:

- Sezione III, par. 2.1, punto 3 (bilanciamento della quota variabile) e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, punto 4 (quota del 40% differita di almeno 3-5 anni);
- Sezione III, par. 2.2.1 (Benefici pensionistici discrezionali).

In ogni caso le banche di minori dimensioni o complessità operativa devono garantire il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale assume rischi per la banca. Il rispetto dei principi di cui alla Sezione III, par. 2.1, punto 4, comporta che le banche di minori dimensioni o complessità operativa – seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli ivi indicati – differiscano parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo. In questi casi, rimane fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual.

8.3 Ruolo delle politiche di remunerazione e incentivazione

Il Gruppo Bancario ritiene che il sistema retributivo costituisca un importante strumento per la creazione di valore nel medio/lungo periodo, e che un buon governo del Gruppo dipenda in misura significativa dal valore delle persone che operano all'interno della struttura organizzativa. L'attribuzione di remunerazioni corrette ed allineate agli obiettivi è funzionale sia al perseguimento degli obiettivi aziendali sia alla fidelizzazione ed alla motivazione delle risorse umane impiegate all'interno della struttura. Le politiche di remunerazione si propongono pertanto l'obiettivo di stimolare il personale e di sostenerlo nel percorso di crescita verso l'assunzione di responsabilità professionali crescenti; tutto ciò deve avvenire all'interno di quanto permesso dalle disposizioni di legge e delle Autorità di Vigilanza. I poteri e le autonomie nell'ambito della gestione del personale (assunzioni, promozioni, remunerazioni, etc.) sono definiti nel Regolamento Poteri Delegati.

8.4 Identificazione del "Personale Più Rilevante"

Il processo di identificazione del "Personale più rilevante" viene svolto annualmente dal Gruppo anche alla luce del nuovo Regolamento Delegato (UE) n. 923 del 25 marzo 2021. Per "Personale più rilevante" si intendono le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo; questa valutazione si basa sulle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative) che sono elementi essenziali per la valutazione della rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzioni di rischio per il Gruppo. Il processo di aggiornamento e identificazione del "personale più rilevante", mirato a

² Poteri in materia creditizia, di rischi finanziari, spese ed acquisti, tassi e condizioni, in materia di personale, controversie giudiziali attive e passive, transazioni su posizioni creditizie e controversie legali passive, oltre a poteri in materia di partecipazioni: con proprie delibere il Consiglio di Amministrazione ha declinato i poteri delegati per le già menzionate materie all'Amministratore Delegato, ad alcune figure di Direzione e della Rete Commerciale in qualità di organi deliberanti.

garantire la massima coerenza tra il processo di identificazione delle già menzionate categorie e la declinazione dei poteri delegati, si pone i seguenti obiettivi:

- definire il sistema di compensation secondo logiche “risk based” che consentano di tenere in considerazione tutti i rischi rilevanti per il Gruppo e gli elementi sia quantitativi che qualitativi in grado di correlare le performance ai rischi assunti (performance risk adjusted), incentivando il conseguimento di risultati duraturi;
- inserire il sistema di compensation nel processo di pianificazione strategica di lungo periodo;
- gestire il percorso di adeguamento ai nuovi standard tenendo conto delle necessarie interrelazioni del sistema di compensation con i concetti e le logiche introdotte dalle recenti riforme in tema di governance, sistema dei controlli interni e gestione dei rischi (es. risk appetite framework).

Il processo di identificazione del “Personale più rilevante” consente al Gruppo di graduare l'applicazione dell'intera disciplina sulle remunerazioni in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio del Gruppo. La declinazione delle regole sopra evidenziate implica che le politiche di remunerazione e di incentivazione che si propongono siano basate su un sistema di classificazione dei ruoli aziendali coerente con la definizione di “Personale più rilevante” di cui al Regolamento 923/2021, anche in considerazione di quanto previsto dalla normativa vigente, dai regolamenti aziendali, dal sistema dei poteri delegati, dalle procedure aziendali e dalle singole procure. L'aggiornamento annuale dell'elenco dei nominativi inclusi nel “Personale più rilevante” ha l'obiettivo di adeguare il perimetro alle eventuali modifiche all'operatività aziendale e/o alle responsabilità assegnate al personale. Pertanto, tenuto conto dei livelli di autonomia esistenti e dell'impatto sul business, sono stati identificati tra il “Personale più Rilevante” i soggetti, di seguito elencati:

- Banca Privata Leasing
 - Presidente del Consiglio di Amministrazione
 - Amministratore Delegato
 - Altri componenti del Consiglio di Amministrazione
 - Presidente del Collegio Sindacale
 - Altri componenti del Collegio Sindacale
 - Responsabile Area Operativa
 - Responsabile Area Amministrazione, Pianificazione e Controllo di Gestione
 - Responsabile Area Crediti e Tesoreria
 - Responsabile Ufficio Crediti
 - Responsabile Area Commerciale
 - Responsabile Area Risorse Umane e Canali Digitali
 - Responsabile Funzione Internal Audit
 - Responsabile Funzione Risk Management
 - Responsabile Funzione Compliance ed Antiriciclaggio
- ADV Finance
 - Presidente del Consiglio di Amministrazione
 - Amministratore Delegato
 - Altri componenti del Consiglio di Amministrazione
 - Presidente del Collegio Sindacale
 - Altri componenti del Collegio Sindacale
 - Responsabile Area Operativa
 - Responsabile Area Organizzazione e IT
 - Responsabile Area Commerciale

- Responsabile Ufficio Sviluppo Strategico
- Procredit
 - Amministratore Unico
- ADV Family
 - Amministratore Unico

Il Gruppo Bancario non ha rilevato casi di esclusione dal “personale più rilevante” in attuazione dell’articolo 6, paragrafo 1 del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 (“criteri quantitativi”).

8.5 Ruolo dell’Assemblea dei Soci

L’Assemblea dei Soci della Banca determina il compenso del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ed approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione ed incentivazione di Gruppo.

Lo Statuto prevede che l’Assemblea Ordinaria approvi anche:

- a) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option);
- b) 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.

L’Assemblea dei Soci delibera inoltre riguardo all’eventuale fissazione di un rapporto più elevato di quello 1:1 fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante. Tale rapporto non può comunque essere superiore a 2:1 come previsto dalle vigenti disposizioni di vigilanza.

L’Assemblea delle Controllate determina, ove presenti, il compenso del Consiglio di Amministrazione, dell’Amministratore Unico e del Collegio Sindacale, in conformità con le politiche di remunerazione ed incentivazione di Gruppo.

8.6 Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione

8.6.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Privata Leasing svolge sia il ruolo di organo con funzione di supervisione strategica sia quello di organo con funzione di gestione. Il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato dal Gruppo è fondato su criteri di sana e prudente gestione aziendale, compatibili con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo definiti all’interno del Piano Strategico aziendale. Il compenso del Consiglio di Amministrazione è stabilito dall’Assemblea dei Soci per tutto il periodo del loro mandato. Il Gruppo non ha previsto alcuna forma di retribuzione variabile per i componenti del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione dell’Amministratore Delegato (cfr. paragrafo 8.6.5). Le retribuzioni sono pertanto fisse, non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle singole riunioni e non sono altresì previsti compensi o premi di fine mandato. I compensi ai membri del Consiglio di Amministrazione sono stati stabiliti tenendo in opportuna considerazione i differenti compiti e le relative responsabilità. Nell’esercizio 2021 sono stati corrisposti i seguenti compensi (dati lordi e pro-quota se entrati in corso d’anno):

Ruolo	Nominativo	Compensi (E/000)
Presidente	Sergio Polacchini	30
Vicepresidente	Fernando Spallanzani	5
Amministratore Delegato	Paolo Caroli	250

Consigliere Indipendente	Adriano Vinci (*)	26
Consigliere	Giorgio Panico	5
Consigliere	Paolo Corradini	5
Totale		321

(*) Il Consigliere Indipendente svolge anche le funzioni di Segretario, di Data Protection Officer e di Presidente del Comitato per il coordinamento delle funzioni di controllo.

La Banca ha concesso alcuni benefit all'Amministratore Delegato, in particolare: un'autovettura aziendale ad uso promiscuo, un telefono cellulare ed un pacchetto assicurativo (polizza sanitaria, infortuni, vita). Il valore annuale dei benefit sopra evidenziati ammonta complessivamente ad euro 21 mila. Per quanto riguarda l'esercizio 2022 la Banca, in continuità con quanto previsto per l'esercizio 2021, ha previsto per l'Amministratore Delegato specifiche forme di remunerazione variabile, come evidenziato nel successivo paragrafo 8.6.5; stante l'assenza di altri amministratori esecutivi e/o con deleghe operative, non si è ritenuto per il momento necessario introdurre forme di compenso variabile per gli altri amministratori. Di seguito si riportano i compensi corrisposti ai membri del CdA di ADV Finance (dati lordi e pro-quota se entrati in corso d'anno):

Ruolo	Nominativo	Compensi (E/000)
Presidente	Flavio Miglioli	66,4
Amministratore Delegato	Giorgio Panico	198
Consigliere	Massimo Zuccato	97,9
Consigliere	Adriano Vinci (*) (**)	13
Consigliere	Paolo Caroli	4
Consigliere	Emanuele Nicchiarelli	4
Consigliere	Matteo Castagni	4
Totale		387,3

(*) il Consigliere ricopre anche il ruolo di Segretario del CdA e dall'01/07/2021 e ricopre la Funzione di Data Protection Officer

Si precisa che ADV Finance non ha previsto alcuna forma di retribuzione variabile per i componenti del Consiglio di Amministrazione, ad eccezione dell'Amministratore Delegato (cfr. paragrafo 8.6.5). Per l'esercizio 2021 l'Amministratore Delegato non ha ricevuto alcuna componente variabile. Relativamente a ProCredit e ADV Family, nelle tabelle in calce, si riportano gli emolumenti dei relativi Esponenti:

- Procredit

Ruolo	Nominativo	Compensi (E/000)
Amministratore Unico	Giorgio Panico	72,1

- ADV Family

Ruolo	Nominativo	Compensi (E/000)
Amministratore Unico	Massimo Zuccato	12,1

8.6.2 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale di Banca Privata Leasing e di ADV Finance svolgono il ruolo di Organo con funzioni di controllo per le rispettive Società. Il compenso del Collegio Sindacale è stabilito dall'Assemblea dei Soci per tutto il periodo del loro mandato. Il Gruppo non ha previsto alcuna forma di retribuzione variabile per i componenti del Collegio Sindacale. Le retribuzioni sono

pertanto fisse, non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle singole riunioni e non sono altresì previsti compensi o premi di fine mandato. I compensi ai membri del Collegio Sindacale sono stati stabiliti tenendo in opportuna considerazione i differenti compiti e le relative responsabilità. Si precisa che presso la Banca e la Controllata ADV Finance il Collegio svolge anche le funzioni di OdV ex D.lgs. 231/01. Nell'esercizio 2021 sono stati corrisposti i seguenti compensi (dati lordi e pro-quota se entrati in corso d'anno):

Ruolo	Nominativo	Compensi Collegio Sindacale (E/000)	Compensi ODV (E/000)
Presidente	Matteo Catenacci (*)	3,6	2,7
Presidente	Francesca Sandrolini (**)	4,8	3,6
Presidente	Luca Golfieri (***)	1,6	1,2
Sindaco effettivo	Paolo Caselli	6	4
Sindaco effettivo	Luisa Renna	6	4
Totale		22	15,5

(*) in carica fino all'11/05/2021

(**) in carica dal 12/05/2021 al 02/11/2021

(***) in carica dal 03/11/2021

Per quanto riguarda l'esercizio 2022 la Banca conferma le logiche retributive dell'esercizio 2021. Relativamente ad ADV Finance nell'esercizio 2021 sono stati corrisposti i seguenti compensi ai membri del Collegio Sindacale:

Ruolo	Nominativo	Compensi Collegio Sindacale (E/000)	Compensi ODV (E/000) (*)
Presidente	Andrea Alfredo Previtali	8	3,8
Sindaco effettivo	Paolo Caselli	5,9	2,8
Sindaco effettivo	Stefano Montanari	5,9	2,8
Totale		19,8	9,4

(*) Il Consiglio di Amministrazione di ADV Finance nella seduta del 26/04/2021 ha istituito l'Organismo di Vigilanza 231/01 attribuendone le funzioni al Collegio Sindacale. I compensi sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 21 giugno 2021.

8.6.3 Personale Dipendente e Collaboratori

Il Gruppo applica i seguenti contratti:

- CCNL delle aziende Metalmeccaniche/Industriali;
- CCNL del Credito (ABI);
- CCNL delle aziende del Commercio.

Al 31/12/2021 il Gruppo Bancario ha n. 97 dipendenti. Nel corso dell'esercizio 2021 il Gruppo ha concesso ad alcuni dipendenti "Bonus Una Tantum" (BUT) su base meritocratica e discrezionale, al fine di promuovere e valorizzare:

- la formulazione di proposte finalizzate a migliorare la produttività e l'efficacia dell'azienda;
- la proposta di nuovi prodotti e servizi per arricchire l'offerta commerciale;
- il contributo alla riduzione dei crediti deteriorati;
- l'avvio e la conclusione di importanti progetti aziendali;
- il raggiungimento di particolari performance commerciali, compreso il conseguimento di volumi commerciali prestabiliti in sede di Budget annuale e/o in sede di assunzione di

nuovo personale (in ogni caso in presenza di un'adeguata separazione dei poteri tra proponente e deliberante per quanto riguarda l'assunzione del rischio di credito).

I menzionati BUT nel 2021 non hanno superato singolarmente la soglia percentuale del 4,6% rispetto alla retribuzione fissa dei dipendenti interessati (2,3% nel 2020). Sono vietate forme di incentivazione del personale commerciale volte a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti, così come le vendite di uno specifico prodotto e/o le vendite abbinate di più prodotti non idonei per la clientela o che comportano maggiori costi per la stessa. Il Gruppo intende continuare ad utilizzare anche per il 2022 il BUT, escludendo le risorse appartenenti alla categoria del "Personale più rilevante" e continuando a prestare particolare attenzione affinché tali riconoscimenti vengano comunque assegnati sulla base di criteri di sostenibilità rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo, tenendo anche in considerazione il mantenimento di un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Nel triennio 2020-2022 il BUT non potrà in ogni caso superare annualmente la soglia percentuale del 100% rispetto alla retribuzione fissa dei dipendenti interessati. L'erogazione del BUT è inoltre soggetta a meccanismi di "malus" e "claw-back", come evidenziato nel successivo paragrafo 8.6.9. Nel corso del 2021 sono stati erogati tre Bonus a Personale Rilevante (BPR) a seguito del raggiungimento di determinati KPI (Key Performance Indicator) individuati ed assegnati dal Gruppo ex ante. Tale componente variabile è stata erogata subordinatamente al rispetto delle seguenti condizioni di attivazione ("gate"):

- mantenimento dei coefficienti di "CET1", "T1" e "Total Capital Ratio" superiori ai livelli definiti dall'Organo di Vigilanza in base allo SREP annuale (si fa riferimento alla c.d. "Capital Guidance"), misurati per ciascun trimestre nel quale viene erogata una retribuzione variabile;
- mantenimento dei parametri di liquidità (LCR e NSFR) al di sopra dei livelli minimi previsti dalle normative di vigilanza (misurato per ciascun periodo nel quale viene erogata una retribuzione variabile).

L'importo dei singoli BPR erogati è ampiamente al di sotto del limite dei 20 mila euro stabiliti dalle politiche e prassi di remunerazione del Gruppo ed essendo altresì inferiori a 15 mila euro non hanno comportato differimenti nell'erogazione. Relativamente all'ammontare delle retribuzioni 2021, si riportano di seguito informazioni quantitative suddivise per macroarea di attività:

CAPOGRUPPO

Macroarea di attività	N. (*)	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile	Benefit ed indennità varie	Totale (E/000)
Responsabili d'Area	5	431	22	5	458
Funzioni di Controllo	5	230	16	5	251
Struttura Centrale	30	905	25	22	951
Rete Commerciale	16	551	25	11	587
Collaboratori ed altro personale	9	17	0	3	20
Totale	65	2.135	87	46	2.267

(*) Numero complessivo dei dipendenti presenti nell'area di attività nel corso dell'anno (anche per frazione di anno).

ADV FINANCE

Macroarea di attività	N. (*)	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile	Benefit ed indennità varie	Totale (E/000)
Responsabili d'Area	2	185	5	1	191
Funzioni di Controllo	1	26	1	0	27
Struttura Centrale	30	836	23	0	859
Rete Commerciale	4	203	7	0	210
Collaboratori ed altro personale	5	28	0	0	28
Totale	42	1.277	35	1	1.314

PROCREDIT

Macroarea di attività	N. (*)	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile	Benefit ed indennità varie	Totale (E/000)
Struttura Centrale	10	238	14	0	251

ADV FAMILY

Macroarea di attività	N. (*)	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile	Benefit ed indennità varie	Totale (E/000)
Rete Commerciale	1	44	2	0	46

Gli importi riportati nelle tabelle si riferiscono alle Società presso le quali il personale ha prestato l'attività lavorativa. A tal proposito si segnala che nel corso del 2021, una risorsa della Capogruppo ha prestato propria attività lavorativa in distacco presso ADV Finance, ed una risorsa di ADV Finance in distacco presso ADV Family. Nel 2021 il Gruppo ha inoltre riconosciuto ai dipendenti per competenza un importo pari ad euro 271 mila a titolo di trattamento di fine rapporto e contributi ai fondi pensione. Il Gruppo, data l'entità complessivamente limitata delle retribuzioni variabili riconosciute ai dipendenti nel 2021, non ha previsto l'istituzione di forme di retribuzione variabile differita, ad eccezione di quanto riportato nel successivo paragrafo 8.6.5 in tema di "personale più rilevante". Il Gruppo ha usufruito nell'esercizio 2021 di un limitato numero di collaboratori ed altro personale (tirocinanti) non legati da un rapporto di lavoro subordinato. L'entità complessiva dei compensi, come riportato nella precedente tabella, è pari ad euro 47 mila.

8.6.4 Funzioni di Controllo

Il Gruppo Bancario è dotato delle seguenti funzioni di controllo:

- Internal Audit: la funzione è formata da due risorse;
- Compliance ed Antiriciclaggio: la funzione è formata da due risorse;
- Risk Management: la funzione è formata da due risorse.

I responsabili delle funzioni di controllo non possono in alcun modo percepire retribuzioni variabili ("bonus") legate ai risultati economici del Gruppo e/o di una particolare area di affari. L'eventuale retribuzione variabile è unicamente legata ad obiettivi che non siano fonte di un potenziale conflitto di interesse rispetto alla natura ed alle responsabilità del ruolo di controllo svolto all'interno del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione può riconoscere alle funzioni di controllo retribuzioni

variabili legate alla performance individuale, e definite sulla base dei risultati ottenuti nella specifica attività di controllo (si rimanda al “BPR” illustrato nel successivo paragrafo 8.6.5).

8.6.5 *Personale Più Rilevante*

Per quanto riguarda l’esercizio 2021 il Gruppo, in sede di predisposizione delle Politiche di remunerazione ed incentivazione 2020-2022, aveva individuato n. 31 risorse, su tutte le Società del Gruppo bancario, appartenenti alla categoria del “personale più rilevante”. Si riportano di seguito informazioni quantitative sulle remunerazioni dell’esercizio 2021 suddivise per tipologia di personale più rilevante:

CAPOGRUPPO

Personale più rilevante	N. (*)	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile	Benefit ed indennità varie	Totale (E/000)
Componenti del Consiglio di Amministrazione	6	321	-	6,4	327,4
Componenti del Collegio Sindacale / OdV	5	37,5	-	-	37,5
Responsabili di Area	5	430,6	22	5,3	457,9
Responsabili Funzioni di Controllo	3	189,6	-	3,1	192,7
Totale	19	978,7	22	14,8	1.015,50

(*) Numero complessivo dei dipendenti presenti nell’area di attività nel corso dell’anno (anche per frazione di anno).

ADV FINANCE

Personale più rilevante	N. (*)	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile	Benefit ed indennità varie	Totale (E/000)
Componenti del Consiglio di Amministrazione	7	387,3	-	-	387,3
Componenti del Collegio Sindacale / OdV	3	29,2	-	-	29,2
Responsabili di Area	2	190,3	5	1	199,3
Totale	12	606,8	5	1	612,8

(*) Numero complessivo dei dipendenti presenti nell’area di attività nel corso dell’anno (anche per frazione di anno).

ADV FAMILY

Personale più rilevante	N. (*)	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile	Benefit ed indennità varie	Totale (E/000)
Amministratore Unico	1	72,1	-	-	72,1

(*) Numero complessivo dei dipendenti presenti nell’area di attività nel corso dell’anno (anche per frazione di anno).

PROCREDIT

Personale più rilevante	N. (*)	Retribuzione fissa	Retribuzione variabile	Benefit ed indennità varie	Totale (E/000)
Amministratore Unico	1	12,1	-	-	12,1

(*) Numero complessivo dei dipendenti presenti nell’area di attività nel corso dell’anno (anche per frazione di anno).

Come già evidenziato nel precedente paragrafo 8.4, il processo di identificazione del personale più rilevante viene svolto annualmente al fine di individuare le categorie di persone le cui attività professionali – tenuto conto anche dei poteri e delle responsabilità conferiti – hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo. In tale prospettiva, il Gruppo identifica il personale più rilevante sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi fissati nel nuovo Regolamento delegato (UE) n. 913/2021. Pertanto, il sistema di classificazione dei ruoli aziendali adottato articola il personale più rilevante (PPR) in cluster omogenei per tipologia di attività svolta e relativi profili di rischio, avendo presenti i criteri qualitativi e quantitativi indicati nel richiamato Regolamento delegato, nonché la configurazione strutturale del Gruppo. Per quanto riguarda l'esercizio 2022 il Gruppo ha confermato l'impostazione adottata nell'esercizio 2021 ed ha identificato come appartenente al "Personale più rilevante" le posizioni riportate nella seguente tabella:

Posizione	Possibilità di applicare la componente variabile ai sensi della Circ. 285/2013 ³	Tipologie di possibili incentivi variabili (*)
Presidente del CDA	NO	N.A.
Amministratore Delegato	SI	SIMT
Tutti i componenti del CDA	NO	N.A.
Presidente del Collegio Sindacale	NO	N.A.
Tutti i componenti del Collegio Sindacale	NO	N.A.
Responsabile Area Operativa	SI	SIMT, BPR, RET
Responsabile Area Amministrazione, Pianificazione e Controllo di Gestione	SI	SIMT, BPR, RET
Responsabile Area Crediti e Tesoreria	SI	SIMT, BPR, RET
Responsabile Area Commerciale	SI	SIMT, BPR, RET
Responsabile Area Risorse Umane e Canali Digitali	SI	SIMT, BPR, RET
Responsabile Ufficio Crediti	SI	SIMT, BPR, RET
Responsabile Internal Audit di Gruppo	SI	BPR, RET
Responsabile Risk Management di Gruppo	SI	BPR, RET
Responsabile Compliance ed Antiriciclaggio di Gruppo	SI	BPR, RET

(*) Per quanto riguarda le definizioni del SIMT (Sistema Incentivante di Medio Termine), del BPR (Performance Bonus) e del RET (Retention Bonus) si rimanda a quanto esposto successivamente

Relativamente ad ADV Finance, ProCredit e ADV Family si riporta di seguito l'impostazione mutuata dalla Capogruppo.

³ Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV - Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi - Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione - Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione - Par. 3 Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo.

Posizione	Possibilità di applicare la componente variabile ai sensi della Circ. 285/2013 ⁴	Tipologie di possibili incentivi variabili (*)
Presidente del CDA	NO	N.A.
Amministratore Delegato	SI	SIMT
Tutti i componenti del CDA	NO	N.A.
Presidente del Collegio Sindacale	NO	N.A.
Tutti i componenti del Collegio Sindacale	NO	N.A.
Responsabile Area Operativa	SI	SIMT, BPR, RET
Responsabile Area Organizzazione e IT	SI	SIMT, BPR, RET
Responsabile Area Commerciale	SI	SIMT, BPR, RET
Responsabile Ufficio Sviluppo Strategico	SI	SIMT, BPR, RET
Amministratore Unico Procredit	SI	SIMT, BPR, RET
Amministratore Unico ADV Family	SI	SIMT, BPR, RET

Nella determinazione del rapporto tra componente variabile e componente fissa si tiene conto di quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013⁵. La remunerazione del “Personale più rilevante” sopra indicato si compone di una parte fissa e di una parte variabile, quest’ultima viene definita su base meritocratica, ossia al raggiungimento di obiettivi predeterminati e subordinatamente (cd. “gate”) al raggiungimento di obiettivi di redditività, solidità e sostenibilità aziendale.

SIMT

Il Gruppo, coerentemente con gli indirizzi degli Organi di Vigilanza, con decorrenza l’esercizio 2017 ha definito un Sistema Incentivante di Medio Termine (di seguito “SIMT”) che è finalizzato ad allineare sempre più gli interessi del Management con quelli degli Azionisti in un’ottica di medio periodo (triennale). Destinatari di tale sistema sono i Manager riportati nella precedente tabella, in funzione della posizione strategica ricoperta in termini di indirizzo sulla Governance del Gruppo e di impatto sui principali ambiti di business.

Il SIMT prevede l’erogazione di retribuzioni variabili da parte del Gruppo che sono subordinate al rispetto di tutte le seguenti condizioni di attivazione (“gate”):

- mantenimento dei coefficienti di “CET1”, “T1” e “Total Capital Ratio” superiori ai livelli definiti dall’Organo di Vigilanza in base allo SREP annuale (si fa riferimento alla c.d. “Capital Guidance”);

⁴ Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV - Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi - Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione - Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione - Par. 3 Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell’organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo.

⁵ Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV - Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi - Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione - Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione - Par. 1.

- mantenimento dei parametri di liquidità (LCR e NSFR) al di sopra dei livelli minimi previsti dalle normative di vigilanza;
- conseguimento di un “risultato economico al lordo delle imposte” positivo (> 5 Euro Mln), calcolato dopo aver ricompreso gli eventuali accantonamenti per il SIMT.

Il SIMT prevede in particolare l'erogazione di un premio determinato sulla base di un punteggio complessivo determinato (con valutazione annuale) dalle due seguenti tipologie di obiettivi:

- obiettivi quantitativi rappresentati dall'indicatore RORAC (Return on Risk Adjusted Capital) previsto dal Budget e confrontato con quello consuntivo dell'esercizio (ponderazione pari al 75%)
- obiettivi qualitativi (ponderazione pari al 25%) che tengono in opportuna considerazione:
 - un corretto assetto organizzativo/strutturale del Gruppo;
 - un adeguato sistema dei controlli interni;
 - criteri di correttezza ed onestà nella gestione aziendale;
 - criteri di trasparenza
 - nelle relazioni con la clientela.

Il Consiglio di Amministrazione, anche prendendo in considerazione gli esiti delle verifiche realizzate dalle Funzioni di Controllo e dal Collegio Sindacale, determina per ciascun esercizio le seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi qualitativi: 0%, 50%, 100%. Per quanto riguarda il RORAC sopra citato si riportano le seguenti specifiche:

- $(\text{Utile al lordo delle imposte} / \text{Capitale assorbito ai fini ICAAP}) * 100$
- Range di applicazione: $75\% < \text{RORAC} < 125\%$, con conseguente applicazione di una soglia minima per l'accesso al premio pari al 75% del RORAC ed un CAP al 125%, mentre tra il 75% ed il 125% è prevista un'erogazione proporzionata alla percentuale raggiunta.

La quantificazione “base” del premio individuale previsto dal SIMT è pari al 30% della specifica RAL per ciascuna delle n. 14 cariche destinatarie del sistema incentivante in oggetto. Trattandosi di un sistema incentivante riservato al Personale più rilevante, sono stati previsti meccanismi di differimento dell'erogazione del premio annuale al fine di tenere conto nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo. In particolare, la retribuzione variabile derivante dal SIMT verrà corrisposta per il 50% entro 3 mesi dal termine del periodo annuale di riferimento, e per il restante 50% dopo 12 mesi dal periodo di erogazione della prima tranche; l'erogazione è inoltre soggetta a meccanismi di “malus” e “claw-back”, come evidenziato nel successivo paragrafo 8.6.9. Nel triennio 2017-2019, primo periodo di applicazione del SIMT, la Banca non ha erogato alcun compenso variabile in quanto non è stato mai superato il gate “risultato economico al lordo delle imposte”. Il Gruppo ha previsto l'attivazione del sistema incentivante SIMT anche per il triennio 2020-2022. Nel 2021 la Banca non ha erogato alcun compenso variabile SIMT.

BPR

Il Gruppo, coerentemente con gli indirizzi degli Organi di Vigilanza, con decorrenza l'esercizio 2017 ha definito un Bonus per il Personale più Rilevante (di seguito “BPR”) che è finalizzato a premiare il raggiungimento di determinati KPI (Key Performance Indicator) individuati dal Gruppo ed assegnati ex ante ad alcuni soggetti appartenenti alla categoria del “Personale più rilevante” (indicati nella precedente tabella); tali KPI vengono definiti su base periodica tenendo in opportuna considerazione le mansioni svolte dai singoli soggetti e l'impatto degli stessi in termini di rischi e risultati aziendali. Il BPR prevede l'erogazione di retribuzioni variabili da parte del Gruppo che sono subordinate al rispetto di tutte le seguenti condizioni di attivazione (“gate”):

- mantenimento dei coefficienti di “CET1”, “T1” e “Total Capital Ratio” superiori ai livelli definiti dall’Organo di Vigilanza in base allo SREP annuale (si fa riferimento alla c.d. “Capital Guidance”);
- mantenimento dei parametri di liquidità (LCR e NSFR) al di sopra dei livelli minimi previsti dalle normative di vigilanza.

L’importo minimo e massimo del BPR viene definito ex ante dal Gruppo su base periodica ed individuale, e non può in ogni caso superare il limite massimo pari ad un terzo della remunerazione annua totale del beneficiario per ciascun soggetto destinatario, ad eccezione del Personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo per il quale, come previsto dalla normativa, la componente variabile della retribuzione non può superare un terzo della componente fissa. Il Gruppo può eventualmente escludere l’assegnazione ex ante di KPI, e la conseguente erogazione del BPR, per alcuni soggetti appartenenti alla categoria del Personale più rilevante. Trattandosi di un sistema incentivante riservato al Personale più rilevante, sono stati previsti meccanismi di differimento dell’erogazione del premio periodico al fine di tenere conto nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo. In particolare, la retribuzione variabile derivante dal BPR sarà corrisposta, previa verifica del rispetto dei gate e dell’effettiva disponibilità del bonus pool così come definito nel paragrafo 3.6, secondo le seguenti modalità:

- importi inferiori o pari a euro 50.000 di remunerazione variabile:
 - interamente up-front e in cash;
 - importi superiori a euro 50.000:
- per il 60% up-front e cash;
 - per il restante 40% differita nel primo e secondo anno successivo con corresponsione secondo criterio pro-rata pari al 20%.

L’erogazione è inoltre soggetta a meccanismi di “malus” e “claw-back”, come evidenziato nel successivo paragrafo 8.6.9. In considerazione delle nuove previsioni della Circolare di Banca d’Italia, che consentono alle banche con attivi inferiori ai 5€/mld (come valore medio degli ultimi quattro anni) di neutralizzare le previsioni relative alla erogazione della remunerazione variabile in strumenti finanziari e di applicare unicamente un “congruo” periodo di differimento. Il Gruppo intende avvalersi di tale semplificazione e prevedere per gli schemi di pagamento della remunerazione variabile a partire dal 2022 i descritti schemi di pagamento in forma monetaria (fatti salvi eventuali aggiornamenti normativi e/o il raggiungimento delle soglie dimensionali indicate dalla Circolare 285).

8.6.6 Bonus Pool

Si riportano di seguito le modalità di calcolo e/o i limiti complessivi di importo dei bonus pool previsti per ciascuna forma di remunerazione variabile per l’esercizio 2022:

- SIMT: il bonus pool “base” è definito pari al 30% della RAL delle risorse destinarie del meccanismo di incentivazione, mentre il bonus pool “massimo” è pari al 37,5% della RAL (percentuale calcolata applicando il CAP del 125% al meccanismo di ponderazione del RORAC, come evidenziato nel precedente paragrafo 3.5). Si evidenzia che il sistema incentivante in oggetto è basato sul RORAC previsto dal Budget, ed in particolare che la condizione necessaria è il conseguimento di un “risultato economico al lordo delle imposte” positivo (> 5 Euro/Mln), calcolato dopo aver ricompreso gli eventuali accantonamenti per il SIMT. Per quanto riguarda l’esercizio 2022 il bonus pool in oggetto non potrà superare l’importo complessivo di euro 529 mila in termini di RAL (calcolato sulla base del 37,5%

della RAL dei soggetti interessati ed ipotizzando un RORAC pari al 125% di quanto previsto dal Budget, oltre al rispetto degli indicatori qualitativi).

- BPR: il bonus pool viene definito in sede di assegnazione dei KPI (Key Performance Indicators), indicando nella lettera di assegnazione al dipendente un ammontare massimo individuale che il Gruppo potrà riconoscere nell'esercizio al raggiungimento di determinati obiettivi quantitativi e/o qualitativi. Come evidenziato nel precedente paragrafo 3.5, l'importo massimo del BPR non può eccedere in ogni caso il limite massimo pari ad un terzo della remunerazione annua totale. Per quanto riguarda l'esercizio 2022 il Gruppo ha definito un ammontare complessivo massimo pari a 200 mila euro (in termini di RAL) per quanto riguarda tale forma di incentivazione.
- BUT: il bonus pool viene definito avendo a riferimento criteri di economicità della gestione ed i benefici per il Gruppo derivanti dalla performance dei dipendenti interessati dai riconoscimenti di natura variabile. Per quanto riguarda l'esercizio 2022 il Gruppo ha definito un ammontare complessivo massimo pari ad euro 100 mila (in termini di RAL) per quanto riguarda tale forma di incentivazione.
- RET: il bonus pool viene definito in sede di assegnazione dei KPI (Key Performance Indicators), indicando nella lettera di assegnazione al dipendente un ammontare massimo individuale che il Gruppo potrà riconoscere a titolo di Retention Bonus. L'importo massimo non può eccedere la soglia di euro 30 mila per ciascun soggetto destinatario (ad eccezione delle funzioni di controllo per le quali la soglia massima è pari a un terzo della retribuzione fissa). Per quanto riguarda l'esercizio 2022 il Gruppo ha definito un ammontare complessivo massimo pari ad euro 200 mila (in termini di RAL) per quanto riguarda tale forma di incentivazione.

I bonus pool sopra riportati sono stati definiti ex ante dopo aver tenuto in opportuna considerazione la situazione patrimoniale, economica, finanziaria e di liquidità del Gruppo prevista dal Piano Strategico relativo al biennio 2022-2024.

8.6.7 Benefit

Il Gruppo Bancario offre ad alcune tipologie di dipendenti ed amministratori, sulla base dei compiti assegnati, delle competenze e delle responsabilità, i seguenti benefici aggiuntivi:

- per la Banca ed ADV Finance, autovetture aziendali ad uso promiscuo per l'Amministratore Delegato e per alcune figure manageriali e commerciali;
- spese di alloggio a carico della Banca per una figura manageriale;
- per tutti i dipendenti del Gruppo, leasing, mutui ed affidamenti in conto corrente a tassi agevolati per tutti i dipendenti;
- specifiche polizze assicurative per il Presidente del CdA, l'Amministratore Delegato, per i dipendenti appartenenti al CCNL del Credito (ABI) e per i dipendenti appartenenti al CCNL Metalmeccanico;
- telefoni cellulari per l'Amministratore Delegato e per alcune figure manageriali e commerciali;
- per la Banca, convenzioni con mense, per alcune tipologie di dipendenti, che prevedono un parziale costo a carico dell'azienda;
- per le Società Controllate, a partire dall'esercizio 2022 buoni pasto;
- per la Banca, polizza sanitaria ai dipendenti appartenenti al contratto del Credito (ABI).

8.6.8 Retention Bonus

Al fine di trattenere persone chiave per il conseguimento della strategia di medio-lungo termine, il Gruppo può ricorrere all'erogazione di Retention Bonus ("RET"), ovvero singole erogazioni a fronte di motivate e documentate ragioni legate all'opportunità di mantenere la permanenza in servizio di una determinata risorsa per un periodo di tempo predeterminato e/o collegato a uno specifico evento (es. completamento di un processo di ristrutturazione aziendale o di un'operazione straordinaria). Eventuali retention bonus legati alla permanenza del personale:

- sono riconosciuti ("erogati") non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e:
 - a condizione che siano rispettati i primi due criteri di attivazione ("gate") previsti per il SIMT di cui al paragrafo 3.5; e
 - nei limiti complessivi dell'importo del bonus pool previsti nel paragrafo 3.6;
- concorrono al calcolo del bonus cap tra la componente variabile e fissa della remunerazione. In particolare, l'importo riconosciuto a titolo di retention può essere computato:
 - per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare), anche se l'intero importo sia riconosciuto dopo la fine del periodo di permanenza, oppure
 - come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta;
- la retribuzione variabile del Personale più Rilevante derivante dal Retention Bonus è soggetta, per una quota pari ad almeno il 30%, ad un sistema di pagamento differito di almeno 1 anno⁶, salvo il caso in cui la componente variabile della remunerazione del Personale più Rilevante sia inferiore ad euro 15 mila (i.e. soglia di rilevanza); in tal caso, in applicazione del principio di proporzionalità, il 100% del Retention Bonus potrà essere corrisposto up-front;
- sono soggetti ai meccanismi di malus e claw-back disciplinati al successivo paragrafo 3.9.

8.6.9 Meccanismi di "Malus" e "Claw Back"

Il Gruppo ha definito specifiche clausole di "malus" e "claw-back" alle quali sottoporre l'eventuale componente variabile della remunerazione di tutto il personale del Gruppo. Le citate clausole hanno l'obiettivo di riflettere livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. In particolare, saranno soggetti a "malus" e "claw-back" per un periodo di 5 anni gli incentivi maturati e/o pagati al personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili al Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo o per la clientela (in particolare ai sensi del Provvedimento del 19 marzo 2019 in tema di trasparenza);
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili al Gruppo, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

⁶ In particolare, la quota differita verrà corrisposta dopo 12 mesi dal periodo di erogazione della prima tranche.

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo.

I meccanismi di “malus” sono applicati anche per tenere conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti dal Gruppo e dell’andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. Conseguentemente il Consiglio di Amministrazione può determinare la riduzione o l’azzeramento degli incentivi variabili previsti dal SIMT, dal BPR e dal BUT qualora prima dell’erogazione degli stessi siano emerse significative componenti economiche negative in precedenza non rilevate, o qualora non siano più rispettati i gate di accesso al sistema incentivante (CET1, T1, TCR, LCR, NSFR, Utile lordo) sulla base dell’ultima situazione periodica disponibile. L’applicazione effettiva dei meccanismi di “malus” e “claw-back” è soggetta all’esclusiva determinazione del Consiglio di Amministrazione.

8.6.10 Conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica

Secondo quanto previsto dalle Circolari n. 285 in tema di remunerazioni, i compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni del Contratto Nazionale Collettivo del Lavoro (CCNL) in merito all’indennità di mancato preavviso, costituiscono la c.d. Severance. Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell’ammontare complessivamente corrisposto.

Non rientrano nella “Severance”

- Indennità di mancato preavviso per la quota definita dal CCNL
- Patto di non concorrenza (quota equivalente all’ultima annualità di remunerazione fissa)

Rientrano nella “Severance”

- Patto di prolungamento del preavviso
- Indennità di mancato preavviso per la quota eccedente quanto previsto dal CCNL
- Accordi transattivi
- Patto di non concorrenza (quota che supera l’ultima annualità di remunerazione fissa)

Il Gruppo - in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale⁷, si riserva la facoltà di riconoscere - in aggiunta al preavviso eventualmente dovuto (ovvero all’equivalente della relativa indennità sostitutiva) ai sensi di legge e della contrattazione collettiva - pagamenti o altri benefici (di seguito anche “Severance”). Tali pagamenti o benefici sono determinati tendendo in considerazione i seguenti fattori:

- a) le performance, al netto dei rischi, del beneficiario;
- b) i comportamenti individuali;
- c) i livelli patrimoniali e di liquidità del Gruppo.

Di norma, la conclusione anticipata del rapporto di lavoro non prevede, il riconoscimento di Severance. Pertanto, eventuali accordi individuali hanno un carattere eccezionale e sono sottoposti alle seguenti condizioni.

⁷ Salvo le deroghe previste dalla Circolare 285, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, par. 2.2.3.

- **Limiti massimi**

Il Gruppo ha previsto un limite massimo pari a 36 mensilità della retribuzione fissa per i compensi corrisposti a titolo di Severance. L'adozione di tale limite può portare ad un esborso massimo di 800 mila per persona. In particolare, ai fini del calcolo del bonus cap, i compensi corrisposti a titolo di Severance si cumulano al bonus di competenza dell'ultimo anno di permanenza nel Gruppo, ad esclusione degli importi pattuiti e riconosciuti:

 - in base ad 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 per la composizione di una controversia attuale o potenziale (in qualunque sede raggiunto), se calcolati secondo una formula di calcolo predefinita.
- **Condizioni di accesso e determinazione dell'importo della Severance**

I pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro devono riflettere i risultati conseguiti nel tempo⁸. Nel definire gli importi da corrispondere, il Gruppo tiene in considerazione la riduzione dei costi conseguita con la risoluzione anticipata del relativo contratto. Al contempo, gli importi riconosciuti a titolo di Severance non ricompensano gli insuccessi o gli abusi. A tal fine, devono essere opportunamente giustificati e collegati:

 - alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità del Gruppo (i.e. gli insuccessi del Gruppo);
 - alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali (i.e. gli insuccessi individuali).

Rispetto al punto (i), rilevano le seguenti situazioni:

 - il Gruppo beneficia di un intervento pubblico eccezionale o è soggetta a misure di intervento precoce ai sensi della direttiva 2014/59/UE;
 - è stata avviata una procedura di amministrazione straordinaria, di risoluzione o di liquidazione coatta amministrativa nei confronti del Gruppo;
 - il Gruppo non dispone, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale.

Rispetto alla condizione sub (ii), gli insuccessi individuali dovrebbero essere valutati caso per caso e comprendono i comportamenti e le violazioni elencate al par. 8.6.9 della presente policy.
- **Modalità di corresponsione**

Le componenti ricomprese nella Severance sono assimilate alla remunerazione variabile. Pertanto, ad esse si applicano le modalità di corresponsione definite in coerenza con le disposizioni di cui alla Circolare n. 285, in funzione della categoria di personale (Personale più Rilevante e non). In particolare, per il Personale più Rilevante, la retribuzione variabile derivante dalla Severance è soggetta, per una quota pari ad almeno il 30%⁹ ad un sistema

⁸ Resta inteso che il riconoscimento della Severance è subordinato al rispetto dei primi due criteri di attivazione ("gate") previsti per il SIMT di cui al paragrafo 8.6.5.

⁹⁹ Resta inteso che l'eventuale riconoscimento di Severance - salvo che derivi da obbligo di legge ovvero da pronuncia giudiziale o arbitrale verrà pattuito nell'ambito di una transazione generale novativa che preveda, tra l'altro:

- l'inserimento di clausole di restituzione (claw-back), nei termini descritti nella presente policy e, in ogni caso, destinate ad operare quantomeno nei casi di dolo o colpa grave a danno della Banca e, comunque, di rilevanza tale che avrebbero, in costanza di rapporto, integrato un'ipotesi di giusta causa di licenziamento ex artt. 2383 e 2119 cod. civ. ovvero di inadempimento di non scarsa importanza ex artt. 1453 e 1455 cod. civ.;
- la facoltà per la Banca di esercitare azioni di responsabilità e/o risarcitorie per fatti/comportamenti integranti dolo e/o colpa grave, non noti al momento della cessazione;
- la rinuncia a qualsiasi futura rivendicazione nei confronti della Banca.

di pagamento differito di almeno 1 anno. In particolare, la quota differita verrà corrisposta dopo 12 mesi dal periodo di erogazione della prima tranche.

Nel caso in cui la remunerazione variabile del Personale più Rilevante sia inferiore a euro 15 mila (i.e. soglia di rilevanza), in applicazione del principio di proporzionalità, le previsioni di cui al paragrafo precedente non troveranno applicazione. Pertanto, il 100% dell'importo riconosciuto a titolo di Severance potrà essere corrisposto up-front.

Gli importi corrisposti a titolo di Severance sono inoltre soggetti ai meccanismi di "malus" e "claw-back", in conformità con quanto previsto dal precedente paragrafo 8.6.9.

8.6.11 Agenti in attività finanziaria

Il Gruppo Bancario si avvale di agenti in attività finanziaria, sia per la distribuzione del prodotto Leasing che del prodotto CQS (Cessione del quinto dello stipendio). Gli agenti sono remunerati tramite provvigioni ("componente ricorrente") e nel 2021 la Banca ha continuato a prevedere anche componenti classificabili come "non ricorrenti", caratterizzate cioè da una natura incentivante. Si riportano di seguito le forme di incentivazione "non ricorrente" previste per la rete di agenti in attività finanziaria:

- Good entry: compenso provvigionale aggiuntivo corrisposto ad alcuni agenti a titolo di incentivo all'entrata in affari con il Gruppo; l'importo in oggetto viene erogato in rate di importo non necessariamente costante nell'arco di 12 mesi, durante i quali l'agente si impegna a mantenere il rapporto di agenzia con il Gruppo (c.d. "vincolo di permanenza") e si impegna inoltre a raggiungere un obiettivo minimo in termini di volumi commerciali. In caso di recesso dal contratto di agenzia da parte dell'agente prima dei 24 mesi dalla sottoscrizione, o in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo commerciale minimo concordato, lo stesso è tenuto a restituire quanto incassato dal Gruppo a titolo di good entry. Nell'esercizio 2021 la Banca non ha riconosciuto good entry.
- Rappel: compenso provvigionale aggiuntivo corrisposto agli agenti al raggiungimento di determinati obiettivi commerciali nell'esercizio di riferimento (definiti su base individuale in base alle potenzialità del singolo agente). Ai fini di conseguire il rappel l'agente deve rispettare determinati indici quali/quantitativi oggetto di monitoraggio da parte del Gruppo, riguardanti in particolare le seguenti tematiche:
 - Rapporto numero reclami e contenziosi aventi ad oggetto atti illeciti effettuati dall'agente / numero posizioni in essere riferibili all'agente;
 - Rapporto pratiche annullate / pratiche presentate.

ADV Finance, con riguardo agli agenti in attività finanziaria, prevede la remunerazione tramite provvigioni e possono essere utilizzate anche componenti classificabili come "non ricorrenti".

Tali remunerazioni sono caratterizzate cioè da una natura variabile (c.d. rappel, good entry, premi di mantenimento mandato) relativamente a prodotti in linea con le esigenze finanziarie dei clienti. Le componenti "non ricorrenti" sono soggette a clausole di claw back in genere previste in presenza di comportamenti fraudolenti dai quali deriva una perdita significativa per la Società di colpa grave, a danno della Società o in violazione delle disposizioni di Vigilanza o delle norme aziendali in materia di politiche di remunerazione. Nel corso del 2021 ADV Finance le componenti non ricorrenti erogate ammontano a 306 mila euro. La remunerazione "non ricorrente" non sarà spettante qualora entro la data di erogazione si verifichi una delle seguenti circostanze (c.d. clausole di malus):

- Scioglimento del contratto di agenzia, per qualunque causa, o periodo di preavviso in corso;

- Emissione a carico dell'agente di un provvedimento sanzionatorio o cautelare da parte degli organismi di vigilanza relativo all'attività di agenzia svolta nell'interesse del Gruppo;
- Verifica ispettiva effettuata dalle funzioni di controllo interno del Gruppo avente ad oggetto l'operatività dell'agente e che si è conclusa con esito non soddisfacente;
- Esistenza di uno o più reclami presentati da clienti o potenziali clienti che abbiano comportato un esborso del Gruppo superiore ad euro 10 mila per una condotta imputabile all'agente;
- Presenza di contenziosi tra il Gruppo e l'agente.

Il Rappel dovrà essere integralmente restituito al Gruppo qualora entro il termine di 6 mesi dalla sua erogazione si verifichi una circostanza (c.d. clausole di claw-back) sopra citate ai punti 2, 3, 4, 5 o, entro il termine di 24 mesi dalla sua erogazione, vengano accertati a carico dell'agente comportamenti o gravi violazioni improntate a mala fede della regolamentazione contrattuale e delle normative che regolano l'attività finanziaria. Per quanto riguarda il calcolo del bonus pool relativo alla componente economica "non ricorrente" (good entry e rappel), si evidenzia che lo stesso deve essere commisurato alla situazione patrimoniale, economica, finanziaria e di liquidità del Gruppo. Per quanto riguarda l'esercizio 2021, coerentemente con quanto fatto per l'esercizio 2020, il Gruppo ha previsto che la componente "non ricorrente" per ciascun agente non possa superare il minore tra:

- 3,5% del volume d'affari atteso (per il good entry) o perfezionato (per il rappel), calcolato in termini di stipulato per il prodotto Leasing ed in termini di montante lordo per il prodotto CQS;
- Euro 1 milione.

Si evidenzia infine che il riconoscimento di una componente "non ricorrente" alla rete di agenti in attività finanziaria è sottoposto al rispetto delle seguenti condizioni di attivazione ("gate"):

- mantenimento dei coefficienti di "CET1", "T1" e "Total Capital Ratio" superiori ai livelli definiti dall'Organo di Vigilanza in base allo SREP annuale (si fa riferimento alla c.d. "Capital Guidance"), misurati per ciascun trimestre nel quale viene erogata una retribuzione "non ricorrente";
- mantenimento dei parametri di liquidità (LCR e NSFR) al di sopra dei livelli minimi previsti dalle normative di vigilanza (misurato per ciascun periodo nel quale viene erogata una retribuzione "non ricorrente").

Le politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo sono allineate agli obiettivi ed ai valori aziendali, ai criteri di sana e prudente gestione, alla strategia pluriennale definita all'interno del Piano Strategico relativo al periodo 2022-2024 ed alla propensione al rischio definita all'interno del RAF (Risk Appetite Framework). Il Gruppo ritiene che le scelte effettuate in tema di remunerazioni ed incentivazioni siano coerenti con il quadro normativo di riferimento, anche in considerazione dell'applicazione del criterio di proporzionalità. Il Gruppo non ha corrisposto nel 2021 ad alcuna figura professionale una remunerazione complessiva (retribuzione fissa + retribuzione variabile) pari o superiore ad Euro 1 milione.

Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Riga	Informativa qualitativa															
a)	<p>Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio; • consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione; • una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi; • una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente. 	<p>L'organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni è il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Banca Privata Leasing:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th data-bbox="1249 549 1518 571">Ruolo</th> <th data-bbox="1532 549 1675 571">Nominativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1249 574 1518 596">Presidente</td> <td data-bbox="1532 574 1720 596">Sergio Polacchini</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1249 600 1518 622">Vicepresidente</td> <td data-bbox="1532 600 1765 622">Fernando Spallanzani</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1249 625 1518 647">Amministratore Delegato</td> <td data-bbox="1532 625 1662 647">Paolo Caroli</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1249 651 1518 673">Consigliere Indipendente</td> <td data-bbox="1532 651 1675 673">Adriano Vinci</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1249 676 1518 699">Consigliere</td> <td data-bbox="1532 676 1688 699">Giorgio Panico</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1249 702 1518 724">Consigliere</td> <td data-bbox="1532 702 1697 724">Paolo Corradini</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il Gruppo non ha istituito al proprio interno un "Comitato Remunerazioni" in quanto le dimensioni della stessa suggeriscono il mantenimento delle competenze in tema di remunerazione all'interno del Consiglio di Amministrazione. (per il dettaglio si rimanda al paragrafo 8.2 Applicazione del criterio di proporzionalità)</p> <p>Nel corso del 2021 Il Gruppo non si è avvalso di consulenti per prestazioni per servizi in materia di politiche di remunerazione</p> <p>Le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banca Privata Leasing sono applicabili a tutte le Società del Gruppo Bancario (per il dettaglio si rimanda al paragrafo 8.3 Ruolo delle politiche di remunerazione e incentivazione).</p> <p>Per la descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, si rimanda al paragrafo 8.4 Identificazione del "Personale Più Rilevante"</p>	Ruolo	Nominativo	Presidente	Sergio Polacchini	Vicepresidente	Fernando Spallanzani	Amministratore Delegato	Paolo Caroli	Consigliere Indipendente	Adriano Vinci	Consigliere	Giorgio Panico	Consigliere	Paolo Corradini
Ruolo	Nominativo															
Presidente	Sergio Polacchini															
Vicepresidente	Fernando Spallanzani															
Amministratore Delegato	Paolo Caroli															
Consigliere Indipendente	Adriano Vinci															
Consigliere	Giorgio Panico															
Consigliere	Paolo Corradini															

Riga	Informativa qualitativa	
b)	<p>Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate; • informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post; • se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione; • informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla; • politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto. 	<p>Per il dettaglio si rimanda al paragrafo 8.6 in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consiglio di Amministrazione; • Collegio Sindacale; • Personale Dipendente e Collaboratori (nel complesso); • Funzioni di Controllo; • Personale più rilevante.
c)	<p>Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.</p>	<p>Per il dettaglio si rimanda al paragrafo 8.6 in modo specifico in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per il Personale più rilevante.</p>
d)	<p>I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.</p>	<p>Si rimanda al paragrafo 8.5 Ruolo dell'Assemblea dei Soci L'Assemblea dei Soci della Banca determina il compenso del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ed approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione ed incentivazione di Gruppo.</p> <p>L'Assemblea dei Soci delibera inoltre riguardo all'eventuale fissazione di un rapporto più elevato di quello 1:1 fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante. Tale rapporto non può comunque essere superiore a 2:1 come previsto dalle vigenti disposizioni di vigilanza.</p> <p>Il dettaglio dei limiti delle singole componenti del sistema incentivante è riportato nel paragrafo 8.6 in modo specifico in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per il</p>

Riga	Informativa qualitativa	
		Personale più rilevante. Il totale delle diverse "tipologie di possibili inventivi variabili" non può superare il rapporto di 1:1 della RAL annua dei destinatari del sistema incentivante stesso
e)	<p>Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; • un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; • informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; • informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli". 	Per il dettaglio si rimanda al paragrafo 8.6 in modo specifico in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per il Personale più rilevante.
f)	<p>Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale; • informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale); • se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante. 	Per il dettaglio si rimanda al paragrafo 8.6 in modo specifico in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per il Personale più rilevante.
g)	<p>La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti. 	<p>Si evidenzia il Gruppo Banca Privata Leasing essendo un intermediario di minori dimensioni o complessità operativa applica le deroghe previste alla Circolare n. 285 in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, in quanto non trovano applicazione (neppure con riferimento al personale più rilevante) le disposizioni di cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sezione III, par. 2.1, punto 3 (bilanciamento della quota variabile) e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, punto 4 (quota del 40% differita di almeno 3-5 anni); • Sezione III, par. 2.2.1 (Benefici pensionistici discrezionali).

Riga	Informativa qualitativa	
		<p>Per maggiore dettaglio si rimanda comunque al paragrafo 8.6 in modo specifico in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per il Personale più rilevante.</p>
h)	<p>A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.</p>	<p>Si rimanda al paragrafo 8.6 Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione -Consiglio di Amministrazione.</p>
i)	<p>Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile. 	<p>Si riportano in sintesi i meccanismi di differimento e le deroghe delle singole tipologie di possibili incentivi variabili delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Banca Privata Leasing:</p> <p>SIMT Trattandosi di un sistema incentivante riservato al Personale più rilevante, sono stati previsti meccanismi di differimento dell'erogazione del premio annuale al fine di tenere conto nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo. In particolare, la retribuzione variabile derivante dal SIMT verrà corrisposta per il 50% entro 3 mesi dal termine del periodo annuale di riferimento, e per il restante 50% dopo 12 mesi dal periodo di erogazione della prima tranche; l'erogazione è inoltre soggetta a meccanismi di "malus" e "claw-back"</p> <p>BPR La retribuzione variabile derivante dal BPR sarà corrisposta, previa verifica del rispetto dei gate e dell'effettiva disponibilità del bonus pool così come definito nel paragrafo 3.6, secondo le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> • importi inferiori o pari a euro 50.000 di remunerazione variabile: <ul style="list-style-type: none"> ○ interamente up-front e in cash; • importi superiori a euro 50.000: <ul style="list-style-type: none"> ○ per il 60% up-front e cash; ○ per il restante 40% differita nel primo e secondo anno

Riga	Informativa qualitativa							
		<p>successivo con corresponsione secondo criterio pro-rata pari al 20%.</p> <p>RET La retribuzione variabile del Personale più Rilevante derivante dal Retention Bonus è soggetta, per una quota pari ad almeno il 30%, ad un sistema di pagamento differito di almeno 1 anno, salvo il caso in cui la componente variabile della remunerazione del Personale più Rilevante sia inferiore ad euro 15 mila (i.e. soglia di rilevanza); in tal caso, in applicazione del principio di proporzionalità, il 100% del Retention Bonus potrà essere corrisposto up-front.</p> <p>La deroga applicata nel corso del 2021 sul differimento di remunerazione variabile a personale più rilevante si basa sia sulla lettera a) che sulla lettera b) in quanto il gruppo banca Privata Leasing non è un "Grande Ente" e comunque le remunerazioni variabili ai singoli membri del personale è al di sotto dei 50 mila euro annui e al disotto della soglia del 33% della retribuzione annua lorda.</p> <p><i>Dati in unità di euro</i></p> <table border="1" data-bbox="1252 908 1971 1031"> <tr> <td>N. PPR per cui si è applicata la deroga</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Remunerazione Fissa</td> <td>332.135</td> </tr> <tr> <td>Remunerazione Variabile</td> <td>27.000</td> </tr> </table>	N. PPR per cui si è applicata la deroga	4	Remunerazione Fissa	332.135	Remunerazione Variabile	27.000
N. PPR per cui si è applicata la deroga	4							
Remunerazione Fissa	332.135							
Remunerazione Variabile	27.000							
j)	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.	Non Applicabile per il Gruppo Banca Privata Leasing						

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

Riga		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
		A	b	c	d	
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	5,00	1,00	12,00	14,00
2		Remunerazione fissa complessiva	71,00	250,00	1.001,00	347,70
3		Di cui in contanti	71,00	250,00	1.001,00	347,70
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme	-	-	-	-
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	4,00	-
10		Remunerazione variabile complessiva	-	-	27,00	-
11		Di cui in contanti	-	-	27,00	-
12		Di cui differita	-	-	-	-
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
EU-14a		Di cui differita	-	-	-	-

EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-14b	Di cui differita	-	-	-	-
EU-14x	Di cui altri strumenti	-	-	-	-
EU-14y	Di cui differita	-	-	-	-
15	Di cui altre forme	-	-	-	-
16	Di cui differita	-	-	-	-
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	-	-	-	-

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

Non applicabile al Gruppo Banca Privata Leasing

Modello EU REM3: remunerazione differita

Non applicabile al Gruppo Banca Privata Leasing

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

Non applicabile al Gruppo Banca Privata Leasing

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

Riga		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							Totale
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre		
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante											
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	5	1	6								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza	-	-	-	-	1,00	-	9,00	3,00	6,00		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante	-	-	-				6,00	3,00			
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	71,00	250,00	321,00	-	103,45	-	1.010,57	189,58	66,70		
6	Di cui remunerazione variabile	-	-	-	-	-	-	27,00	6,00	-		
7	Di cui remunerazione fissa	71,00	250,00	321,00	-	103,45	-	983,57	183,58	66,70		