



Relazione illustrativa degli Amministratori sulle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dell'Alta Dirigenza e del restante Personale dipendente



VERSIONE:

Assemblea Ordinaria dei Soci anno
2017

(convocata per approvazione bilancio di
esercizio 2016)

SOMMARIO

ANNO 2016	7
COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
ORGANO DI DIREZIONE (DIRETTORE GENERALE E VICE DIRETTORE GENERALE)	8
ALTRO "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" (RESPONSABILI DELLE FUNZIONI ANTIRICICLAGGIO, COMPLIANCE, CONTROLLO E GESTIONE DEL RISCHIO, ISPETTORATO, CAPI AREA E DIRETTORE ORGANIZZAZIONE E PROCESSI)	9
RESTANTE PERSONALE.....	10
APPENDICI STATISTICHE	11

Signori Soci,

Preliminarmente, è necessario ricordare che la Banca d'Italia, in data 18 novembre 2014 ha emanato le nuove disposizioni di Vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione", che rivedono le disposizioni del marzo 2011 e recepiscono le previsioni della direttiva europea 2013/36/UE. Tali norme sono state applicate a partire dall'anno 2015, a seguito dell'approvazione da parte dell'assemblea dei soci avvenuta in data 09/05/2015.

In applicazione del criterio di proporzionalità, le banche sono chiamate ad osservare le suddette disposizioni con modalità appropriate alle loro caratteristiche, dimensioni, complessità dell'attività svolta. Alcune possibilità di deroga sono riconosciute agli intermediari "minori", identificabili con quelli con totale attivo pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro: la nostra Banca rientra in tale categoria. Le scelte che le banche operano avvalendosi del principio di proporzionalità devono essere opportunamente motivate e formalizzate.

Le disposizioni si applicano a tutto il personale.

Le banche sono inoltre state chiamate a svolgere un'accurata auto-valutazione per identificare il "personale più rilevante", cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca. Questo processo, che deve basarsi su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative etc.) - elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la banca - è stato eseguito in sede di prima applicazione e lo sarà nel continuo.

L'ultima versione del "Documento sulle Politiche di Remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti" della Banca Popolare di Lajatico, formulato secondo le "Disposizioni di Vigilanza in materia di Organizzazione e Governo Societario delle banche" emanate dalla Banca d'Italia è stato approvato dall'Assemblea dei Soci tenutasi il 7 maggio 2016.

In questa Assemblea Ordinaria Vi sottoponiamo per l'approvazione la "*Relazione illustrativa degli Amministratori sulle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri, dell'Alta Dirigenza e del restante personale*" predisposta per rendere conto dell'attuazione, nell'anno 2016, delle politiche retributive definite con il succitato documento approvato dall'Assemblea dei soci del 07/05/2016.

Preliminarmente, occorre ricordare:

- la norma di cui all'art. 34 dello Statuto Sociale vigente, la quale prevede:
 - agli amministratori sono riconosciuti compensi nella misura stabilita dall'Assemblea dei soci;

- il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, in aggiunta ai compensi di cui al primo comma del presente articolo, stabilisce la remunerazione degli amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea.
 - agli amministratori sono altresì riconosciute medaglie di presenza per la partecipazione a sedute del Consiglio, del Comitato esecutivo e degli altri eventuali Comitati consiliari nella misura stabilita dall'Assemblea dei soci.
 - gli amministratori hanno altresì diritto al rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato;
- che, a seguito di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 28/07/2011, è stato soppresso il premio di risultato per i componenti dell'Organo di Direzione ed un importo corrispondente a quello precedentemente erogato ad ognuno di loro è stato inglobato nello stipendio mensile;
 - che, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza (Circ. n. 285/2013 di Banca D'Italia) e al fine di eliminare ogni rischio di interferenza con le attività esercitate, ai responsabili delle funzioni di controllo sono stati preclusi bonus e premi collegati a risultati economici;
 - che, a seguito della delibera del "Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti" avvenuta nel corso del Consiglio di Amministrazione del 9 aprile 2015, tra il "restante personale rilevante" sono stati inclusi i due Capo Area e il Direttore Organizzazione e Processi;
 - che non sono previsti, per amministratori e personale, piani di incentivazione o di remunerazione variabile fondati su strumenti finanziari;
 - che non sono previste altre indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione.

Pertanto, nessuna componente variabile della retribuzione è stata erogata nell'anno 2016 ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai componenti l'Organo di Direzione.

Analogamente, nessuna componente variabile della retribuzione è stata erogata nell'anno 2016 ai Responsabili delle funzioni di controllo interno della Banca (Antiriciclaggio, Ispektorato, Compliance, Risk Manager) per lo svolgimento dei loro compiti.

Per quanto attiene invece tutto il restante personale dipendente (diverso dagli appartenenti all'Organo di Direzione Generale e dai Responsabili delle funzioni di controllo interno) si ricorda che, fra la Banca e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, è stato sottoscritto sin dal 20 dicembre 2010 l'ultimo Contratto Integrativo Aziendale. L'art. 13 del suddetto CIA, in conformità al vigente Contratto Collettivo Nazionale di settore, nel disciplinare i criteri di determinazione del "Premio di Produttività" spettante ai dipendenti appartenenti alle "Aree Professionali" (impiegati e quadri) prevede che una parte di retribuzione variabile, scarsamente significativa rispetto al totale percepito da ogni singolo dipendente, sia ancorata agli incrementi dei volumi gestiti dall'Istituto (raccolta diretta, raccolta indiretta ed impieghi economici).

L'altra parte di retribuzione variabile, più significativa rispetto alla precedente, è in ogni caso percentualmente limitata rispetto alla retribuzione complessiva.

Il suddetto premio di produttività spetta ad ogni dipendente, a prescindere dalla mansione svolta all'interno dell'azienda ed è parametrato in base all'inquadramento (grado) di ogni dipendente.

Previa valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direzione Generale, potranno essere riconosciute erogazioni "una tantum" ai soggetti che si sono particolarmente distinti, per impegno e dedizione, nell'attività svolta. In ogni caso, questa parte di retribuzione sarà sempre contenuta entro livelli modesti, mai superiori al 7% della retribuzione fissa annua lorda (RAL) di ciascun beneficiario.

Si ritiene, come sopra specificato, che la scarsa significatività della percentuale della parte variabile rispetto all'intera retribuzione si pongono nell'assoluto rispetto delle politiche retributive aziendali, del principio della sana e prudente gestione e della normativa di Vigilanza che regola la materia.

Di seguito si riporta fedelmente quanto disciplinato dal CIA riguardo al premio di produttività del suindicato personale dipendente:

Il premio aziendale viene definito con la seguente formulazione:

A) Quota correlata al risultato di gestione:

Indicatore → utile al lordo delle imposte

media consistenze di fine mese del numero dei dipendenti ()*

A partire dall'anno 2010 (erogazione 2011) l'importo da riparametrare si ottiene moltiplicando il valore dell'indicatore per il coefficiente 4,50 %.

() Per quanto attiene la media del numero dei dipendenti in servizio, le unità a part-time saranno preventivamente ragguagliate ad unità a tempo pieno in proporzione al minore orario di lavoro.*

B) Quota correlata ai volumi prodotti nell'anno:

i nuovi volumi prodotti sulla base delle risultanze al 31/12 di ogni anno vengono moltiplicati per le percentuali seguenti:

INCREMENTO RACCOLTA DIRETTA → moltiplicatore 10%

INCREMENTO RACCOLTA INDIRETTA → moltiplicatore 2%

INCREMENTO IMPIEGHI → moltiplicatore 5%

Il montante, calcolato come sopra, viene moltiplicato per 0,50%.

Il risultato ottenuto di cui al punto b) si somma all'indicatore di cui al punto a) e costituisce l'importo da suddividere fra il personale previa riparametrizzazione.

Solo per il premio relativo all'esercizio 2010, che verrà erogato nel 2011, l'importo medio procapite non potrà essere inferiore all'anno precedente.

Per gli anni successivi, in presenza di un risultato inferiore rispetto all'anno precedente, l'eventuale rendimento percentuale positivo delle azioni emesse dalla banca andrà a

compensare la suddetta differenza negativa e ciò fino a concorrenza della suindicata percentuale di rendimento delle azioni sociali.

L'importo complessivo del premio sarà distribuito secondo la seguente riparametrazione:

inquad. % spettante

A2-L3 94.17%

A3-L1 100%

A3-L2 115%

A3-L3 130%

A3-L4 152%

A4-L1 178%

A4-L2 200%

A4-L3 225%

A4-L4 250%

L'erogazione del premio aziendale sarà correlata al raggiungimento di un giudizio professionale positivo da parte del singolo lavoratore.

Il premio aziendale viene erogato anche ai lavoratori con contratto di inserimento e di apprendistato professionalizzante. A fronte dell'introduzione di eventuali nuove configurazioni di rapporti di lavoro "atipici" le parti si incontreranno, preventivamente rispetto all'utilizzo da parte dell'Azienda di tali flessibilità, per definire specifiche previsioni in materia di premio aziendale.

L'erogazione del premio aziendale costituirà base imponibile per il calcolo dell'accantonamento a T.F.R. ed al Fondo Pensione.

Tutte le corrisposizioni variabili effettuate nel 2016 sono state di natura esclusivamente monetaria ed erogate nello stesso anno in cui sono state deliberate.

Si precisa che il processo decisionale è esclusivamente frutto dell'attività del Consiglio di Amministrazione, non essendo previsto in azienda il "Comitato Remunerazioni", il quale si è avvalso della collaborazione della Funzione Compliance e non ha fatto ricorso a consulenti esterni.

Si ricorda, a questo riguardo, che l'Internal Audit della banca– Società UNIONE FIDUCIARIA S.p.A. a cui è stato esternalizzato il servizio con decorrenza 01/01/2015 – nell'anno 2016, in sede di verifica della "rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa", ha suggerito alcuni aspetti di potenziale miglioramento. In particolare, ha evidenziato, testualmente: *"L'introduzione di meccanismi di correzione e clausole di differimento della componente variabile, così come richiesta dalla normativa, ha la finalità di allineare gli incentivi retributivi con gli interessi di lungo periodo della Banca. In particolare:*

- ✓ in merito alla possibilità di erogare incentivazioni basate su strumenti finanziari, devono essere individuati ed identificati all'interno del documento delle politiche*

- adeguati periodi di mantenimento (es. retention, permanenza del personale) sulla base di idonei criteri;*
- ✓ *devono essere identificati meccanismi di correzione ex post (es. malus o claw back) per effetto dei quali la corresponsione del compenso variabile pattuito può contrarsi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, ad obiettivi di compliance ect.. o addirittura prevedere la restituzione di un compenso già pagato al personale (claw back). La Banca deve individuare criteri e presupposti per l'applicazione di codesti meccanismi;*
 - ✓ *definire un periodo di differimento ("accrual") di almeno 1 anno tra la valutazione e il pagamento della prima quota variabile da corrispondere;*
 - ✓ *in merito inoltre ai criteri di proporzionalità, seppur la Banca appartenga al segmento delle c.d. "banche minori", la normativa prevede che queste ultime garantiscano il rispetto di tutte le regole della disciplina. Il rispetto quindi dei criteri espressi nella Sezione III par. 2.1 punti 3 e 4 della circolare n. 285 della Banca D'Italia, seppur da non applicarsi in maniera letterale alle banche di minor dimensione, deve comunque essere garantito nei principi di base. La Banca quindi deve dotarsi di regole e criteri che vadano a disciplinare l'erogazione della parte variabile in strumenti finanziari il periodo di retention e il periodo di valutazione delle performance (accrual period), meccanismi di malus per tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca.*

Dall'analisi condotta è emerso che il CdA della Banca ha emanato alcune determinazioni a riguardo andando quindi a colmare le carenze evidenziate dalla precedente attività di audit. E' stato stabilito infatti che in occasione del futuro rinnovo del contratto integrativo aziendale verranno introdotti meccanismi di correzione ex-post – malus o claw back per la componente variabile. Il CdA ha altresì deliberato che, stante l'esiguità degli importi eventualmente erogati sulle basi delle determinazioni stabilite dalla banca, pur recependo le indicazioni regolamentari non venga ritenuta necessaria l'introduzione di forme di retention quali formule malus o claw back."

A seguito di tali rilievi e considerazioni, l'Internal Audit della Banca conclude letteralmente:

"...che la politica incentivante adottata dalla Banca può considerarsi "non complessa" in quanto la componente variabile della remunerazione erogata sia al personale più rilevante sia alle altre categorie di personale di fatto rappresenta una minima parte della remunerazione complessiva."

Si sottolinea, inoltre, che in occasione dell'Assemblea Straordinaria dei soci 2016, sono state deliberate le variazioni statutarie degli articoli per i quali erano state espresse delle raccomandazioni dall'Internal Auditor negli anni precedenti.

Si ribadisce che la presente informativa è resa seguendo il criterio di competenza, cioè il periodo a cui gli emolumenti sono riferiti. Per quanto riguarda la componente relativa al "premio di risultato" (spettante unicamente all'altro personale), ancorché lo stesso sia calcolato con riferimento all'esercizio precedente, gli importi sono riferiti all'anno in cui i medesimi sono stati erogati.

ANNO 2016

Si precisa che nel 2016 il numero di sedute del Consiglio di Amministrazione in cui sono state assunte decisioni inerenti le prassi di remunerazione nei confronti del personale più rilevante sono state pari a 7 e hanno riguardato principalmente le seguenti tematiche: Rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, delibera delle politiche di remunerazione e incentivazione, attribuzione di remunerazione fissa supplementare, disciplina dei *Golden Parachutes* e patti di non concorrenza.

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per categorie e ruoli aziendali, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva effettiva dell'anno 2016:

COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I compensi percepiti dai membri del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno 2016 sono quelli determinati dall'Assemblea dei Soci del 19/5/2012 e confermati dalle successive Assemblee annuali in ultima quella del 07/05/2016 nelle seguenti misure:

- Euro 10.000,00, per ogni Consigliere, ai sensi dell'Art. 34, primo comma, dello Statuto Sociale;
- Euro 500,00 a titolo di medaglia di presenza, ex art. 34 dello Statuto Sociale, per la partecipazione ad ogni riunione tenutasi nel corso dell'esercizio (oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato);

tali compensi, sono pertanto costituiti da:

- Euro 74.500,00 complessivi, secondo la misura determinata dall'Assemblea dei Soci, a titolo di medaglie di presenza di cui all'art. 34 dello Statuto Sociale, per la partecipazione alle riunioni (oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato per Euro 2.808,76);
- Euro 74.356,16 , quale compenso di cui all'art. 34, primo comma, dello Statuto Sociale.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23/05/2013 ha determinato i compensi spettanti per le cariche di Presidente e di Vice Presidente della Banca, così come previsto dall'art. 34, secondo comma, dello Statuto Sociale che testualmente recita: "Il Consiglio di amministrazione, sentito il Collegio sindacale, in aggiunta ai compensi di cui al primo comma del presente articolo, stabilisce la remunerazione degli amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea". Tali remunerazioni annue sono state definite nella misura di Euro 50.000,00 per la carica di Presidente, e di Euro 10.000,00 per la carica di Vice Presidente e resteranno valide sino a nuove determinazioni. Tali misure sono state approvate dalle successive assemblee annuali in ultimo quella del 07/05/2016.

Pertanto i compensi annui lordi percepiti nell'anno 2016 hanno avuto i seguenti pesi percentuali fra le diverse componenti:

	Medaglie di Presenza per partecipazioni a riunioni	Indennità di Rapp. e Funzione	Compenso ex Art. 34, primo comma, Statuto Sociale
Presidente (*) (Euro 69.417,08)	14,40 % pari a Euro 10.000	71,23 % pari a Euro 49.444,48	14,37 % pari a Euro 9.972,60
Vice Presidente	33,34 %	33,33 %	33,33 %
Consiglieri	50,05 %	-	49,95 %

(*) Nel corso del Consiglio di Amministrazione del 11/04/2016, la carica di Presidente è stata assegnata ad altro consigliere a seguito delle dimissioni presentate dal precedente Presidente e accettate nella riunione del 07/04/2016. I dati esposti sono relativi ad entrambi i consiglieri che hanno ricoperto la carica nel corso dell'anno 2016, ma soltanto per la parte di compensi riferibili ai periodi nei quali hanno effettivamente ricoperto la carica.

TABELLA 1: PESI DELLE DIVERSE COMPONENTI DEI COMPENSI ANNUI LORDI PERCEPITI DAL C.D.A.

ORGANO DI DIREZIONE (DIRETTORE GENERALE E VICE DIRETTORE GENERALE)

La remunerazione del Direttore Generale si compone esclusivamente di una retribuzione annua fissa (RAL) in conformità alle tabelle del CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie del 29 febbraio 2012 rinnovato il 13 luglio 2015.

La remunerazione del Vice Direttore Generale si compone di una retribuzione annua fissa - determinata in conformità alle tabelle del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie del 19 gennaio 2012 rinnovato il 31 marzo 2015, con l'aggiunta di adeguate maggiorazioni di grado.

Nella parte fissa della retribuzione sono ricompresi i fringe benefits costituiti dalle auto aziendali assegnate ad ogni componente dell'Organo di Direzione Generale, dai premi sostenuti dalla Banca per le coperture assicurative aggiuntive contrattualmente previste (polizza sanitaria, ecc), dai buoni pasto e dal contributo aziendale al fondo previdenziale.

Si fa presente che, nel corso del Consiglio di Amministrazione del 19 maggio 2016, è stato deliberato l'aumento dello stipendio annuo del Direttore Generale in ulteriori € 50.000 lordi da distribuirsi su 13 mensilità con decorrenza 1.1.2016.

Pertanto la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2016 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

ORGANO DI DIREZIONE	RETRIBUZIONE FISSA (totale Euro 366.295,26)	RETRIBUZIONE VARIABILE (totale Euro 0)
Direttore Generale	100 % pari a Euro 217.505,97	nessuna
Vice Direttore Generale	100 % pari a Euro 148.789,29	nessuna

TABELLA 2: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DELL'ORGANO DI DIREZIONE

ALTRO “PERSONALE PIÙ RILEVANTE” (RESPONSABILI DELLE FUNZIONI ANTIRICICLAGGIO, COMPLIANCE, CONTROLLO E GESTIONE DEL RISCHIO, ISPETTORATO, CAPI AREA E DIRETTORE ORGANIZZAZIONE E PROCESSI)

La remunerazione dei Responsabili delle Funzioni sopraindicate si compone di una retribuzione annua fissa - determinata in conformità alle tabelle del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie del 19 gennaio 2012, con l’aggiunta di adeguate maggiorazioni di grado.

Nella parte fissa della retribuzione sono ricompresi i fringe benefits costituiti dalle auto aziendali eventualmente assegnate ad alcuni dei suindicati soggetti, dai premi sostenuti dalla Banca per le coperture assicurative aggiuntive contrattualmente previste (polizza sanitaria, ecc), dai buoni pasto e dal contributo aziendale al fondo previdenziale.

Nella parte variabile, ove spettante, sono ricomprese anche le erogazioni “una tantum”, eventualmente erogate a discrezione del Consiglio di Amministrazione ad alcuni soggetti che hanno profuso particolare impegno nell’espletamento della propria attività, erogazioni sempre e comunque di importo scarsamente significativo.

Non sono state effettuate corresponsioni a titolo di TFR (anticipazioni e/o liquidazioni definitive).

Pertanto la composizione della retribuzione annua lorda per l’anno 2016 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

ALTRO “PERSONALE PIU’ RILEVANTE” relativo a funzioni di controllo	RETRIBUZIONE FISSA (totale Euro 170.440,76)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Una tantum (totale Euro 0)
Responsabile Funzione Gestione e Controllo del Rischio (Risk Manager)	100%	nessuna
Responsabile Funzione Antiriciclaggio	100%	nessuna
Responsabile Funzione Compliance	100%	nessuna
Responsabile Funzione Ispettorato	100%	nessuna

TABELLA 3A: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DELL’ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE RELATIVO A FUNZIONI DI CONTROLLO

ALTRO “PERSONALE PIU’ RILEVANTE” escluse le funzioni di controllo	RETRIBUZIONE FISSA (totale Euro 236.214,99)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produzione e Una tantum (totale Euro 6.934,38)
Capo Area Est	96,78%	3,22%
Capo Area Ovest	97,30%	2,70%
Direttore Organizzazione e Processi	97,30%	2,70%

TABELLA 3B: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DELL’ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE ESCLUSE LE FUNZIONI DI CONTROLLO

RESTANTE PERSONALE

La remunerazione del restante personale si compone di una retribuzione annua fissa - determinata in conformità alle tabelle del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie del 19 gennaio 2012 rinnovato il 31 marzo 2015, con l'aggiunta di eventuali adeguate maggiorazioni di grado - e di una retribuzione variabile (eventuale) costituita dal "premio di risultato".

Nella parte variabile sono ricomprese anche le erogazioni "una tantum", erogate a discrezione del Consiglio di amministrazione ad alcuni soggetti che hanno profuso particolare impegno nell'espletamento della propria attività. Le suddette erogazioni sono comunque di importo scarsamente significativo (pari a Euro 28.550,00 complessivi e riguardanti n° 40 Soggetti).

Nella parte fissa della retribuzione sono ricompresi eventuali fringe benefits costituiti dalle auto aziendali eventualmente assegnate ad alcuni dei suindicati soggetti che svolgono particolari incarichi (Direttori/Responsabili di Filiali o Servizi più importanti), dai premi sostenuti dalla Banca per le coperture assicurative aggiuntive contrattualmente previste (polizza sanitaria, ecc), dai buoni pasto e dal contributo aziendale al fondo previdenziale.

Nel corso del 2016 non sono state effettuate corresponsioni a titolo di anticipo quota TFR.

Pertanto la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2016 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

RESTANTE PERSONALE	RETRIBUZIONE FISSA (totale Euro 4.386.454,90)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di risultato ex CIA (Totale Euro 127.031,80)	RETRIBUZIONE VARIABILE - Erogazioni "Una-Tantum" (Euro 28.550,00)
N°113 soggetti	96,57 %	2,80%	0,63%

TABELLA 4: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DEL RESTANTE PERSONALE

APPENDICI STATISTICHE

Per esaminare i livelli e la struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni corrisposte riportiamo, di seguito, i dati ricavati dal “Rapporto ABI 2016 sul Mercato del Lavoro nell’Industria Finanziaria – Lavoro e competitività esterna: retribuzioni e costo del lavoro per posizioni lavorative” relativi alla retribuzione media rilevata in Italia. In particolare:

CATEGORIA DI PERSONALE	RETRIBUZIONE ANNUA NETTA	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA	COSTO DEL LAVORO
Addetto ai servizi di Front-Office (1° livello retributivo della 3° Area Professionale)	25.242	33.613	44.400
Addetto ai servizi di Back-Office (1° livello retributivo della 3° Area Professionale)	25.211	33.495	44.209
Quadro Direttivi di 3° livello retributivo	38.646	61.285	79.570
Quadro Direttivi di 4° livello retributivo	48.987	82.840	107.543
Dirigente	102.670	192.735	251.275

TABELLA 5: MEDIE SU RETRIBUZIONE ANNUA NETTA, RETRIBUZIONE ANNUA LORDA E COSTO DEL LAVORO PER SINGOLO DIPENDENTE IN ITALIA

Per approfondire l’analisi, riportiamo anche i dati ricavati dal “Monitoraggio ABI 2016 – Il personale più rilevante – Informativa ex post anno 2015”¹ relativi alla retribuzione media rilevata in Italia per categorie omogenee. In particolare:

Remunerazione totale con benefici e patti - Valori pro-capite (mgl di €)	Banche Maggiori	Banche Intermedie	Banche Minori	Totale
dirigenti	218,5	227,1	199,2	218,7
quadri direttivi	64,9	68,2	69,3	65,2
aree professionali	30,6	36,8	36,5	31,3
Totale dipendenti	45,2	52,1	58,3	46,0

TABELLA 6: REMUNERAZIONE TOTALE – DISAGGREGAZIONE PER GRUPPI DIMENSIONALI – VALORI TOTALI E PRO-CAPITE - ANNO 2015

Valori pro-capite (mgl di €)	Settore	Maggiori	Medi	Minori
Direttore generale	406,2	559,5	362,8	262,2
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	337,0	487,1	323,7	145,3
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	332,8	464,3	145,3	107,9
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	294,6	311,0	124,3	121,1
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	326,3	325,9	422,3	216,5

TABELLA 6: IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE - REMUNERAZIONE TOTALE PER CATEGORIA E GRUPPO DIMENSIONALE – VALORI PRO-CAPITE – ANNO 2015

Specifichiamo che, mediamente, le retribuzioni percepite dai dipendenti della banca per specifiche posizioni di lavoro omogenee sono inferiori ai livelli nazionali di categoria.

¹ Monitoraggio sul personale più rilevante realizzato sulla base della rilevazione condotta da ABI nel 2016 (informativa ex post anno 2015) (lettera Prot. UAG/001756 del 28 luglio 2016. Dati divulgati nel mese di gennaio 2017)

Signori Soci,

Vi informiamo che la funzione di revisione interna, come previsto dalla normativa di vigilanza, ha effettuato le prescritte verifiche, dandone comunicazione agli organi competenti. Di seguito si riportano le conclusioni a cui è giunta la società UNIONE FIDUCIARIA che svolge la funzione di Internal Auditing:

“Dall’analisi condotta è emerso che la Banca si è correttamente dotata di un apposito documento disciplinante le politiche di remunerazione ed incentivazione che risulta in linea con le previsioni contenute nella normativa di riferimento.

Si sottolinea anche che la politica incentivante adottata dalla Banca può considerarsi “non complessa” in quanto la componente variabile della remunerazione erogata sia al personale più rilevante sia alle altre categorie di personale di fatto rappresenta una minima parte della remunerazione complessiva.

La scrivente prende atto che la Banca ha ritenuto non necessaria l’introduzione di forme di retention quali le formule malus o claw back stante l’esiguità degli importi massimi determinabili secondo i criteri adottati.

Si fornisce evidenza nella bozza delle politiche di remunerazione anno 2017 che verrà approvata nell’Assemblea dei soci in aprile saranno complete anche delle indicazioni relative ai compensi pattuiti in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (“golden parachutes”).”

Il Consiglio ha preso buona nota di quanto evidenziato così come rilevabile dal “Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti” che viene sottoposto all’approvazione dell’Assemblea dei Soci in data odierna.

Lajatico, 20 marzo 2017

Il Consiglio di Amministrazione