



Relazione illustrativa degli Amministratori sulle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dell'Alta Dirigenza e del restante Personale dipendente per l'anno 2019



VERSIONE:

Assemblea Ordinaria dei Soci anno
2020

(convocata per approvazione bilancio di
esercizio 2019)

SOMMARIO

ANNO 2019	7
IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU RILEVANTE	7
COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	8
COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE	9
DIREZIONE GENERALE (DIRETTORE GENERALE E VICE DIRETTORE GENERALE)	10
ALTRO "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" (RESPONSABILI DELLE FUNZIONI ANTIRICICLAGGIO, COMPLIANCE, CONTROLLO E GESTIONE DEL RISCHIO, CROR, CAPI AREA E DIRETTORE ORGANIZZAZIONE E PROCESSI)	11
RESTANTE PERSONALE	12
APPENDICI STATISTICHE	13
ESITO CONTROLLI	14
ESITI CONTROLLI SVOLTI DALLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT	14
ESITI CONTROLLI SVOLTI DALLA FUNZIONE COMPLIANCE	14
ESITI CONTROLLI SVOLTI DALLA FUNZIONE RISK MANAGEMENT	14

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. Si sottolinea, che, in data 23 ottobre 2018, la Banca d'Italia ha emanato l'aggiornamento n. 25 alla circolare n. 285/2013 nel quale sono state riviste le predette disposizioni di vigilanza.

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 25 maggio 2019.

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 2019, delle politiche retributive definite con il succitato documento approvato dall'Assemblea dei soci del 25/05/2019.

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 non sono previsti, per amministratori e personale, piani di incentivazione o di remunerazione variabile fondati su strumenti finanziari.

Pertanto, nessuna componente variabile della retribuzione è stata erogata nell'anno 2019 ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai componenti l'Organo di Direzione.

Analogamente, nessuna componente variabile della retribuzione è stata erogata nell'anno 2019 ai Responsabili delle funzioni di controllo interno della Banca 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 informa che, fra la Banca e le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, è stato sottoscritto in data 18 dicembre 2018 il nuovo Contratto Integrativo Aziendale. Tale nuovo contratto ha visto la sua prima applicazione nell'anno 2019. In particolare ha trovato applicazione il nuovo art. 13 che disciplina, in conformità al vigente Contratto Collettivo Nazionale di settore, i criteri di determinazione del "Premio di Produttività" spettante ai dipendenti appartenenti alle "Aree Professionali" (impiegati e quadri). Il "Premio di Produttività", basato prevalentemente sull'indice di redditività aziendale, prevede anche che una parte, scarsamente significativa rispetto al totale percepito da ogni singolo dipendente, sia ancorata agli incrementi dei volumi gestiti dall'Istituto (raccolta diretta, raccolta indiretta, raccolta gestita ed impieghi economici).

Il suddetto premio spetta ad ogni dipendente, a prescindere dalla mansione svolta all'interno dell'azienda (ad eccezione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno) 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, soggetta a determinate condizioni indicate nel "Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti", sarà sempre contenuta entro livelli modesti, mai superiori al 7% della retribuzione fissa annua lorda (RAL) di ciascun beneficiario e, comunque, per importi mai superiori a € 4.000,00.

Si ritiene, come sopra specificato, che la scarsa significatività della percentuale della parte variabile rispetto all'intera retribuzione si ponga 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 sottoscritto il 18/12/2018 riguardo al premio di produttività del suindicato personale dipendente per l'anno 2019:

Ai sensi dell'art. 48 del CCNL annualmente viene erogato il premio aziendale.

In caso di risultato economico negativo, il premio non verrà erogato.

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 ()*

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, mentre non saranno conteggiati il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale.*

B) Quota correlata ai volumi prodotti nell'anno:

Entro il mese di febbraio di ogni anno la Direzione Generale comunicherà la classifica degli obiettivi relativi alle variazioni dei volumi, curando di porre al primo posto l'obiettivo di maggior importanza e a seguire gli altri.

I nuovi volumi prodotti sulla base delle risultanze al 31/12 vengono moltiplicati per le seguenti percentuali:

OBIETTIVO 1 → moltiplicatore 10%

OBIETTIVO 2 → moltiplicatore 9%

OBIETTIVO 3 → moltiplicatore 4%

OBIETTIVO 4 → moltiplicatore 3%

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

Nel caso in cui l'azienda decida di modificare gli obiettivi nel corso dell'anno dovrà essere data comunicazione alle OO.SS. stipulanti il presente Accordo e le parti si incontreranno per variare eventualmente la classifica degli obiettivi.

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.

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

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.

In deroga all'art. 81 CCNL 31.03.2015 comma 6, l'erogazione del premio aziendale costituirà base imponibile per il calcolo dell'accantonamento a T.F.R. ed al Fondo Pensione.

Il premio aziendale verrà erogato unitamente con la mensilità di luglio.

In merito alla graduatoria degli obiettivi per l'anno 2019, la Direzione Generale ha comunicato alle OO.SS. la seguente classifica:

OBIETTIVO 1: Variazione positiva volumi "Impieghi economici" (moltiplicatore 10 %)

OBIETTIVO 2: Variazione positiva volumi "Raccolta Diretta" (moltiplicatore 9 %)

OBIETTIVO 3: Variazione positiva volumi "Raccolta Gestita" (moltiplicatore 4 %)

OBIETTIVO 4: Variazione positiva volumi "Raccolta Indiretta" (moltiplicatore 3 %)

Tutte le corresponsioni variabili effettuate nel 2019 sono state di natura esclusivamente monetaria ed erogate nello stesso anno in cui sono state deliberate.

Si precisa, inoltre, 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 2019, in sede di verifica della "rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa", ha verificato l'introduzione di meccanismi di correzione e clausole di differimento della componente variabile della retribuzione rilasciando la seguente commento:

"Si sottolinea che è stato sottoscritto in data 18 dicembre 2018 il nuovo Contratto Integrativo Aziendale, in occasione del quale la Banca ha recepito le raccomandazioni della scrivente in materia; all'articolo 30 del nuovo Contratto Integrativo Aziendale sono stati, infatti, introdotti

i meccanismi di correzione ex post – malus o claw back. Per ovvie ragioni, l'anno 2018 non ha visto l'applicazione dell'art. 30 del CIA.”

A seguito di tale considerazione, l'Internal Audit della Banca conclude letteralmente:

“Le verifiche condotte dalla scrivente non hanno fatto emergere discordanze con quanto previsto dalla normativa di riferimento ed hanno evidenziato il corretto coinvolgimento di tutte le funzioni di cui sopra in sede di implementazione del modello retributivo e incentivante.”

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 2019

Si precisa che nel 2019 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 12 e hanno riguardato principalmente le seguenti tematiche: nuovo assetto in tema di governo societario, assegnazione di incarichi, delibera delle politiche di remunerazione e incentivazione, promozioni/assunzioni/stabilizzazioni/dimissioni di personale, erogazione di premi e una tantum, delibere in tema di condizioni a clientela legata a personale rilevante, verifica delle competenze e della formazione erogata al personale (in particolare formazione obbligatoria).

IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU RILEVANTE

Sulla base delle indicazioni contenute nel *“Documento sulle politiche di remunerazione”* approvato dall’Assemblea dei Soci in data 25 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione ha individuato quei soggetti che hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, così detti *“Personale più rilevante”*.

Sulla base delle valutazioni effettuate dal Consiglio di Amministrazione sono state identificate come *“Personale più rilevante”* le figure di seguito riportate:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (n. 7)
- la Direzione Generale (n. 2: Direttore Generale e Vice Direttore Generale);
- i Capo Area (n. 3: Capo Area Centro, Capo Area Est, Capo Area Ovest)
- i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (n. 3: Responsabile Funzione Antiriciclaggio, Responsabile Funzione Risk Management e Responsabile Funzioni Compliance e CROR);
- altro personale che assume rischi in modo significativo (n. 1: Direttore Organizzazione e Processi).

Si evidenzia che il numero totale dei componenti il *“personale più rilevante”* è pari a 16 e che non vi è stata nessuna esclusione rispetto al personale più rilevante individuato nel 2018.

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per categorie e ruoli aziendali, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva effettiva dell’anno 2019:

COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I compensi percepiti dai membri del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno 2019 sono quelli determinati dall'Assemblea dei Soci del 19/5/2012 e confermati dalle successive Assemblee annuali in ultima quella del 25/05/2019 nelle seguenti misure:

- € 10.000,00, per ogni Consigliere, ai sensi dell'Art. 34, primo comma, dello Statuto Sociale;
- € 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:

- € 66.500,00 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 € 2.945,84);
- € 70.000,00, quale compenso di cui all'art. 34, primo comma, dello Statuto Sociale.

Il Consiglio di Amministrazione 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 seduta del 29/03/2018, nella misura di € 75.000,00 per la carica di Presidente, e, nella seduta del 23/05/2013, di € 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 25/05/2019.

Pertanto i compensi annui lordi percepiti nell'anno 2019 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 (€ 95.500,00)	11,00 % pari a € 10.500,00	78,53 % pari a € 75.000,00	10,47 % pari a € 10.000,00
Vice Presidente	34,42 % pari a € 10.500,00	32,79 % pari a € 10.000,00	32,79 % pari a € 10.000,00
Consiglieri (n. 6 beneficiari)	47,64 % pari a € 45.500,00	-	52,36 % pari a € 50.000,00

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

È in essere, inoltre, una polizza assicurativa, cosiddetta polizza "Directors and Officers Liability Insurance", per la responsabilità civile dei componenti degli Organi sociali e della Direzione Generale contro il rischio che questi, nello svolgimento delle proprie funzioni, cagionino senza dolo danni patrimoniali a terzi, alla Banca, o a chiunque abbia un interesse nella Società.

COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

I compensi percepiti dai membri del Collegio Sindacale nel corso dell'anno 2019 sono quelli determinati dall'Assemblea dei Soci del 08/04/2017 e confermati dalle successive Assemblee annuali in ultima quella del 25/05/2019 nelle seguenti misure:

- € 500,00 a titolo di medaglia di presenza, ex art. 41 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 per € 1.119,64);
- € 21.000,00 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, ex art. 41 dello Statuto Sociale;
- € 14.000,00 per la carica di Sindaco effettivo del Collegio Sindacale, ex art. 41 dello Statuto Sociale.

Ai compensi legati alle attività indicate nello Statuto Sociale, al Collegio Sindacale devono essere aggiunti i compensi relativi alle funzioni svolte in qualità di Organo Di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 deliberati dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione consiliare del 30/10/2017.

Pertanto i compensi annui lordi percepiti nell'anno 2019 hanno avuto i seguenti pesi percentuali fra le diverse componenti:

	Medaglie di Presenza per partecipazioni a riunioni	Compenso ex Art. 34, primo comma, Statuto Sociale	Compensi relativi alla funzione svolta in qualità di ODV ex D.Lgs. 231/2001
Presidente (Euro 34.500,00)	30,43 % pari a € 10.500,00	60,87 % pari a € 21.000,00	8,70 % pari a € 3.000,00
Sindaci effettivi (n. 2 beneficiari)	38,18 % pari a € 21.000,00	50,91 % pari a € 28.000,00	10,91 % pari a € 6.000,00

TABELLA 2: PESI DELLE DIVERSE COMPONENTI DEI COMPENSI ANNUI LORDI PERCEPITI DAL COLLEGIO SINDACALE.

È in essere, inoltre, una polizza assicurativa, cosiddetta polizza "Directors and Officers Liability Insurance", per la responsabilità civile dei componenti degli Organi sociali e della Direzione Generale contro il rischio che questi, nello svolgimento delle proprie funzioni, cagionino senza dolo danni patrimoniali a terzi, alla Banca, o a chiunque abbia un interesse nella Società.

DIREZIONE GENERALE (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.

Pertanto la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2019 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

ORGANO DI DIREZIONE	RETRIBUZIONE FISSA (totale € 377.077,80)	RETRIBUZIONE VARIABILE (totale € 0,00)
Direttore Generale	100 % pari a € 227.413,59	nessuna
Vice Direttore Generale	100 % pari a € 149.664,21	nessuna

TABELLA 3: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DELL'ORGANO DI DIREZIONE

È in essere, inoltre, una polizza assicurativa, cosiddetta polizza "Directors and Officers Liability Insurance", per la responsabilità civile dei componenti degli Organi sociali e della Direzione Generale contro il rischio che questi, nello svolgimento delle proprie funzioni, cagionino senza dolo danni patrimoniali a terzi, alla Banca, o a chiunque abbia un interesse nella Società.

Si evidenzia che, a seguito della nomina ad Amministratore Delegato del Direttore Generale Rag. Daniele Salvadori, è avvenuta la novazione in capo alla nuova figura del patto di non concorrenza già esistente in azienda. Una più ampia descrizione viene fornita nel "Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti anno 2020" che sarà deliberato in assemblea congiuntamente alla presente relazione.

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

La remunerazione del restante personale più rilevante, come indicato precedentemente, 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 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 2019 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

ALTRO “PERSONALE PIU’ RILEVANTE” relativo a funzioni di controllo	RETRIBUZIONE FISSA (totale € 185.450,48)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Una tantum (totale € 0,00)
Responsabile Funzione Gestione e Controllo del Rischio (Risk Manager)	100%	nessuna
Responsabile Funzione Antiriciclaggio	100%	nessuna
Responsabile Funzione Compliance e CROR – Controllo Rischi Operativi e Reputazionali (ex Funzione Ispettorato)	100%	nessuna

TABELLA 4A: 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 € 338.354,05)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produzione (totale € 7.502,08)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Una tantum (totale € 0,00)
Capo Area Est	97,87%	2,13%	nessuna
Capo Area Ovest	97,98%	2,02%	nessuna
Capo Area Centro	97,42%	2,58%	nessuna
Direttore Organizzazione e Processi	97,96%	2,04%	nessuna

TABELLA 4B: 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. Si sottolinea che, nell'anno 2019, in conformità al "Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti" approvato dall'Assemblea dei soci del 25/05/2019, il Consiglio di Amministrazione ha potuto erogare tali premi in quanto sono stati raggiunti tutti gli obiettivi necessari alla corresponsione di tali importi (TCR non inferiore al 12,50% = 14,69 %; Indice Crediti deteriorati/ Impieghi complessivi non superiore al 13,00% = 7,09 %; ROE (Utile Netto/Patrimonio Netto) non inferiore al 1,00 % = 2,36 %).

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 2019 non sono state effettuate corresponsioni a titolo di TFR (anticipazioni e/o liquidazioni definitive).

Pertanto la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2019 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

RESTANTE PERSONALE	RETRIBUZIONE FISSA (totale € 5.351.055,21)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di risultato ex CIA (Totale € 122.843,62)	RETRIBUZIONE VARIABILE - Erogazioni "Una-Tantum" (€ 30.800,00)
N°127 soggetti	97,21%	2,23%	0,56%

TABELLA 5: 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 “Rilevazione ABI 2017 – Il personale più rilevante – Informativa ex post anno 2016”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	286,16	209,77	200,96	273,46
quadri direttivi	63,91	63,79	69,85	64,01
Aree professionali	32,25	39,65	39,46	32,96
Totale dipendenti	47,20	52,06	58,92	47,81

TAVOLA 1: INFORMATIVA EX POST ANNO 2016 PER IL COMPLESSO DEL PERSONALE

Remunerazione totale con benefici e patti - Valori pro-capite (mgl di €)	Settore	Maggiori	Medi	Minori
Direttore generale	495,0	751,8	472,8	243,9
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	304,1	547,2	276,5	122,0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	373,0	559,0	148,4	90,1
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	374,4	402,0	127,9	107,6
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	335,6	346,5	108,1	179,4

TAVOLA 2 e 3 (sintesi): INFORMATIVA EX POST ANNO 2016 PER IL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE”

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

I dati esposti, per i quali non sono stati forniti ulteriori aggiornamenti, vengono comunque considerati ancora significativi a fini statistici.

¹ Monitoraggio sul personale più rilevante realizzato sulla base della rilevazione condotta da ABI nel 2017 (informativa ex post anno 2016) (lettera Prot. UAG/001520 del 18 luglio 2017 e lettera Prot. UAG/002562 del 22 dicembre 2017).

ESITO CONTROLLI

Signori Soci,

Vi informiamo che le funzioni di Revisione Interna, Compliance e Risk Management, come previsto dalla normativa di vigilanza, hanno effettuato le prescritte verifiche, dandone comunicazione agli organi competenti. Di seguito si riportano le relative conclusioni:

ESITI CONTROLLI SVOLTI DALLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT

La società Unione Fiduciaria ha espresso, letteralmente, le seguenti conclusioni:

“Dalle analisi effettuate, si rileva, con riferimento all’anno 2019, il corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile delle politiche retributive, in linea con quanto indicato dalla normativa di riferimento ed approvato dalla Banca nel documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione.”

La Funzione di Internal Audit termina la propria relazione sottolineando la seguente unica raccomandazione:

“Si raccomanda di aggiornare l’informativa al pubblico sul sito internet della banca con le politiche di remunerazione 2019 a seguito della delibera da parte dell’Assemblea di fine giugno 2020.”

ESITI CONTROLLI SVOLTI DALLA FUNZIONE COMPLIANCE

La Funzione Compliance ha espresso, letteralmente, le seguenti conclusioni:

“Per quanto riguarda i Golden Parachutes, la scrivente ritiene che il capitolo ad essi dedicato all’interno del Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti sia conforme alle disposizioni di vigilanza e che il Patto di non concorrenza con il Direttore Generale recepisca correttamente i criteri in esso inseriti.

In base al principio di proporzionalità, si rileva la coerenza e l’adeguatezza delle politiche di remunerazione e incentivazione della Banca rispetto alle vigenti disposizioni normative di etero ed autoregolamentazione.”

ESITI CONTROLLI SVOLTI DALLA FUNZIONE RISK MANAGEMENT

La Funzione Risk Management ha espresso, letteralmente, le seguenti conclusioni:

“In conclusione, la scrivente ha effettuato in autonomia una dettagliata valutazione del documento in esame, ritenendolo in linea con la propensione al rischio da parte della Banca. In applicazione del “criterio di proporzionalità”, la Banca ha definito politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell’attività svolta.”

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, 08 giugno 2020

Il Consiglio di Amministrazione