



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 2022



VERSIONE:

Assemblea Ordinaria dei Soci anno
2023

(convocata per approvazione bilancio di
esercizio 2022)

SOMMARIO

ANNO 2022	7
NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE	7
IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE	8
COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	9
COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE	10
DIRETTORE GENERALE E VICE DIRETTORE GENERALE	11
ALTRO "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" (RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO, CAPI AREA E DIRETTORE ORGANIZZAZIONE E PROCESSI).....	12
RESTANTE PERSONALE	13
APPENDICI STATISTICHE.....	15
ESITO CONTROLLI	16
ESITI VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT	16
ESITI DELL'ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FUNZIONE COMPLIANCE	16
ESITI CONTROLLI SVOLTI DALLA FUNZIONE RISK MANAGEMENT.....	17

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 24 novembre 2021, la Banca D'Italia ha pubblicato il 37° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 e s.m.i., con cui sono state introdotte novità significative in tema di:

- i) proporzionalità nell'applicazione della disciplina;
- ii) applicazione delle deroghe in materia di differimento e utilizzo di strumenti per la remunerazione variabile del personale più rilevante;
- iii) neutralità delle politiche di remunerazione per genere;
- iv) identificazione del personale più rilevante;
- v) emolumenti alla permanenza in servizio (c.d. retention bonus).

Si specifica, tuttavia, che le banche dovranno adeguarsi al 37° aggiornamento all'approvazione del bilancio 2021; il presente documento, pertanto, rispetta quanto stabilito ai sensi de provvedimento della Banca D'Italia del 23 ottobre 2018 recante Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (25° aggiornamento della Circolare 285/2013) e ai sensi dell'ultima versione del "Documento sulle Politiche di Remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti" approvato dall'Assemblea dei Soci tenutasi il 30/04/2022.

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 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, 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.

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 2022, delle politiche retributive definite con il succitato documento approvato dall'Assemblea dei soci del 30/04/2022.

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 2022 ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai componenti l'Organo di Direzione.

Analogamente, nessuna componente variabile della retribuzione è stata erogata nell'anno 2022 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 ricorda che 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) e dal genere 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" (le erogazioni in oggetto, la cui totalità non può superare 0,1 % del Patrimonio Netto indicato nell'ultima rivelazione trimestrale, sono possibili solo se nell'esercizio precedente sono stati rispettati contemporaneamente i seguenti limiti: TCR > 14,00 %; NPL Ratio < 10,00 % e ROE > 1,00 %), 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 2022:

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 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.

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 relativi alle variazioni di volumi avvenute nell'anno 2022, la Direzione Generale ha comunicato alle OO.SS. la seguente classifica:

OBIETTIVO 1: Variazione positiva volumi "Raccolta Gestita" (moltiplicatore 10 %)

OBIETTIVO 2: Variazione positiva volumi "Impieghi economici" (moltiplicatore 9 %)

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

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

Le corrisposizioni variabili deliberate nel 2022 sono state di natura monetaria e sono state erogate, in parte, nel mese di gennaio dell'anno 2023.

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 della Funzione Risk Management e non ha fatto ricorso a consulenti esterni.

Si ricorda che, in merito alla erogazione della parte variabile della remunerazione, 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 2022, in sede di verifica della "rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa", ha rilasciato la seguente valutazione: *"La politica incentivante riconosciuta al suddetto personale, data l'esiguità degli importi eventualmente erogabili e calcolati, può considerarsi "non complessa" rappresentando la componente variabile una minima parte della remunerazione complessiva"*.

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", ancorché lo stesso sia calcolato con riferimento all'esercizio precedente, gli importi sono riferiti all'anno in cui i medesimi sono stati erogati.

ANNO 2022

Si precisa che nel 2022 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 14 (su un totale di 23 sedute) e hanno riguardato principalmente le seguenti tematiche: nuovo assetto in tema di governo societario e aggiornamento organigramma, assegnazione di incarichi, delibera delle politiche di remunerazione e incentivazione, promozioni/assunzioni/ stabilizzazioni/dimissioni di personale, erogazione di premi, 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).

NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

Come da dettato normativo, la banca ha effettuato la misurazione degli indicatori di gender pay gap al fine di verificare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere. Tale misurazione è stata effettuata, come indicato dalla Banca D'Italia, rapportando la media delle retribuzioni del personale del genere più rappresentato alla media delle retribuzioni del personale meno rappresentato, distinguendo tra:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Personale più rilevante identificato nel presente documento;
- Restante personale.

L'analisi ha prodotto i seguenti risultati:

Categoria	Rapporto
Consiglio di Amministrazione	4,74
Personale più rilevante	1,05
Restante personale	1,29

TABELLA 1: RAPPORTO DELLA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DEL GENERE PIÙ RAPPRESENTATO ALLA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE MENO RAPPRESENTATO

Le differenze che si evidenziano dai risultati sono da attribuire soprattutto alle seguenti situazioni:

- *Consiglio di Amministrazione*: gli amministratori con incarichi particolari (Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato) fanno parte del genere più rappresentato;
- *Personale più rilevante*: pur essendo il personale del genere meno rappresentato in numero inferiore rispetto al totale, l'indice si avvicina all'unità per il perso derivante dal ricoprire incarichi di maggior rilievo con conseguente maggiore retribuzione.
- *Restante personale*: le differenze scaturiscono soprattutto da una diversa anzianità a favore del genere più rappresentato.

IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Sulla base delle indicazioni contenute nel *“Documento sulle politiche di remunerazione”* approvato dall'Assemblea dei Soci in data 30/04/2022, 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 erano state identificate come *“Personale più rilevante”* le figure di seguito riportate:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (n. 7)
- la Direzione Generale (n. 1: 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”*, nel corso del 2022, è passato da 15 a 16 e che, non soltanto non vi è stata nessuna esclusione rispetto al personale più rilevante individuato nel 2021, ma il numero è aumentato a seguito del graduale aggiornamento dell'Organigramma aziendale che, gradualmente, porterà, nell'anno 2023, al ricambio generazionale dei vertici esecutivi aziendali. I nominativi già indicati come *“personale più rilevante”* rimangono qualificati come tali, tuttavia, in alcuni casi, sono stati attribuiti nuovi ruoli. In particolare, nel secondo semestre 2022, è stato modificato il numero di Capi Area diminuendoli da 3 a 2 ed eliminando la figura del Capo Area Centro. Il ruolo di Direttore Capo Area Ovest è stato attribuito al Direttore della filiale di Pontedera (già Capo Area Centro), mentre il ruolo di Direttore Capo Area Est è stato assegnato al Direttore della Filiale di Santa Croce sull'Arno che entra a far parte del personale più rilevante elevando di uno il numero totale dei componenti il *“personale più rilevante”*. Si sottolinea che, nel primo semestre, i ruoli di Capo Area Ovest e Capo Area Est erano ancora ricoperti ad interim rispettivamente dal Vice Direttore Generale e dal Direttore Commerciale.

Si ricorda, infine, che non è stata eliminata dall'elenco del *“Personale più rilevante”* la figura del Direttore Generale anche se attualmente non è presente in azienda.

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per categorie e ruoli aziendali, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva effettiva dell'anno 2022:

COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I compensi percepiti dai membri del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno 2022 sono quelli determinati dall'Assemblea dei Soci del 19/5/2012 e confermati dalle successive Assemblee annuali in ultima quella del 30/04/2022 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, ammontano pertanto a:

- € 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 € 1.202,96);
- € 66.109,59, quale compenso di cui all'art. 34, primo comma, dello Statuto Sociale.

Il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre, determinato i compensi spettanti per le cariche di Presidente, di Vice Presidente e di Amministratore Delegato 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, nella seduta del 23/05/2013, nella misura di € 10.000,00 per la carica di Vice Presidente e, nella seduta del 28/11/2019, nella misura di € 216.000,00 (oltre all'uso privato dell'auto aziendale e alle condizioni agevolate per i dipendenti esclusivamente per i rapporti già in essere alla data della nomina) per la carica di Amministratore Delegato e resteranno valide sino a nuove determinazioni. Tali misure sono state approvate dalle successive assemblee annuali in ultimo quella del 30/04/2022.

Pertanto, i compensi annui lordi percepiti nell'anno 2022 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 (€ 96.500,00)	11,92 % pari a € 11.500,00	77,72 % pari a € 75.000,00	10,36 % pari a € 10.000,00
Vice Presidente (€ 31.500,00)	36,51 % pari a € 11.500,00	31,75 % pari a € 10.000,00	31,75 % pari a € 10.000,00
Amministratore Delegato (€ 240.513,20)	4,78 % pari a € 11.500,00	91,06 % pari a € 219.013,20	4,16 % pari a € 10.000,00
Consiglieri (n. 4 beneficiari)	52,56 % pari a € 40.000,00	-	47,44 % pari a € 36.109,59

TABELLA 2: PESI DELLE DIVERSE COMPONENTI DEI COMPENSI ANNUI LORDI PERCEPITI DAL C.D.A. COMPRESIVI DEI FRINGE BENEFITS

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 sottolinea, infine, che, nel primo semestre del 2022, l’Amministratore Delegato ha ricevuto la liquidazione della seconda rata del patto di non concorrenza (già interamente accantonato nel bilancio 2019) pari a € 50.000,00 come indicato nel “Documento sulle politiche di remunerazione” approvato dall’Assemblea dei Soci in data 30/04/2022.

COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

I compensi percepiti dai membri del Collegio Sindacale nel corso dell’anno 2021 sono stati determinati dall’Assemblea dei Soci del 03/07/2020 per il mandato legato al triennio 2020/2022. In particolare, l’Assemblea dei soci del 03/07/2020 ha stabilito i seguenti compensi oltre alle € 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:

- € 27.000,00 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, ex art. 41 dello Statuto Sociale;
- € 18.000,00 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 2022 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 (€ 41.500,00)	27,71 % pari a € 11.500,00	65,06 % pari a € 27.000,00	7,23 % pari a € 3.000,00
Sindaci effettivi (n. 3 beneficiari)	35,33 % pari a € 23.000,00	55,43 % pari a € 36.082,00	9,24 % pari a € 6.013,70

TABELLA 3: 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.

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. Si precisa, tuttavia, che la figura del Direttore Generale è stata sostituita, con decorrenza l'anno 2020, con quella dell'Amministratore Delegato la cui remunerazione è già stata descritta precedentemente nell'informativa relativa alla remunerazione degli amministratori.

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

Nella parte fissa della retribuzione sono ricompresi i fringe benefits costituiti, tra gli altri, 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 sottolinea che, nel corso del 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un intervento di welfare a favore dei dipendenti con la distribuzione di buoni spesa. Tale intervento è stato deliberato con lo scopo di sostenere le famiglie a seguito dell'andamento congiunturale dell'economia mondiale e dell'innalzamento improvviso dell'inflazione registrata nell'anno 2022. Tali buoni sono stati distribuiti a tutto il personale senza distinzioni di categorie. L'importo erogato ad ogni dipendente è stato pari a € 100,00. In considerazione dell'importo estremamente esiguo e delle peculiarità dello strumento utilizzato, l'intervento in oggetto è stato totalmente erogato nell'anno 2022 anche per il "personale più rilevante".

Pertanto, la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2022 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

ORGANO DI DIREZIONE	RETRIBUZIONE FISSA ¹ (totale € 288.623,20)	RETRIBUZIONE VARIABILE (totale € 0,00)
Direttore Generale	nessuna	nessuna
2 Vice Direttori Generale	100,00 % pari a € 288.623,20	nessuna ²

TABELLA 4: 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.

¹ L'intervento di welfare a favore dei dipendenti pari a € 100,00 cadauno è stato inserito nella retribuzione fissa; si specifica, tuttavia, che tale erogazione potrebbe non ripetersi nei prossimi anni.

² Si ricorda che, con decorrenza 09/11/2021, è stato nominato un ulteriore Vice Direttore Generale. Dal punto di vista remunerativo, il nuovo Vice Direttore Generale ha visto variare la sua retribuzione nell'anno 2022; si rammenta che nello stesso anno ha, comunque, ricevuto la liquidazione del premio di produzione pro quota. Tale premio ha ammontato a € 3.157,66.

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 2022” già deliberato nel corso dell’Assemblea dei soci del 30/04/2022.

ALTRO “PERSONALE PIÙ RILEVANTE” (RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO, 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 rinnovato il 19 dicembre 2019, con l’aggiunta di adeguate maggiorazioni di grado. Nella parte fissa della retribuzione sono ricompresi i fringe benefits costituiti, tra gli altri, 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 significativo³.

Si sottolinea che, nel corso del 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un intervento di welfare a favore dei dipendenti con la distribuzione di buoni spesa. Tale intervento è stato deliberato con lo scopo di sostenere le famiglie a seguito dell’andamento congiunturale dell’economia mondiale e dell’innalzamento improvviso dell’inflazione registrata nell’anno 2022. Tali buoni sono stati distribuiti a tutto il personale senza distinzioni di categorie. L’importo erogato ad ogni dipendente è stato pari a € 100,00. In considerazione dell’importo estremamente esiguo e delle peculiarità dello strumento utilizzato, l’intervento in oggetto è stato totalmente erogato nell’anno 2022 anche per il “personale più rilevante”.

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

Pertanto, la composizione della retribuzione annua lorda per l’anno 2022 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

³ L’assegnazione di qualsiasi componente variabile al “personale più rilevante” è subordinata ai limiti di importo e al raggiungimento dei gate legati alla solidità, rischiosità e redditività aziendale stabiliti per il restante personale.

ALTRO "PERSONALE PIU' RILEVANTE" relativo a funzioni di controllo	RETRIBUZIONE FISSA⁴ (totale € 211.646,53)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA e una tantum
Responsabile Funzione Gestione e Controllo del Rischio (Risk Manager)	100,00%	nessuna
Responsabile Funzione Antiriciclaggio	100,00%	nessuna
Responsabile Funzione Compliance e CROR – Controllo Rischi Operativi e Reputazionali (ex Funzione Ispettorato)	100,00%	nessuna

TABELLA 5A: 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 FISSA⁵ (totale € 363.996,36)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA (totale € 13.778,84)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Una tantum (totale € 4.000)
Direttore Commerciale	96,50%	3,50%	nessuna
Capo Area Ovest ⁶	93,52%	4,10%	2,38%
Capo Area Est ⁷	92,96%	4,45%	2,59%
Direttore Operations	96,69%	3,31%	nessuna

TABELLA 5B: 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 rinnovato il 19 dicembre 2019, 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", attribuite a discrezione del Consiglio di Amministrazione ad alcuni soggetti che hanno profuso particolare impegno nell'espletamento della propria attività. Si sottolinea che, nell'anno 2022, 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 30/04/2022, il Consiglio di Amministrazione ha potuto deliberare tali premi in quanto sono

⁴ L'intervento di welfare a favore dei dipendenti pari a € 100,00 cadauno è stato inserito nella retribuzione fissa; si specifica, tuttavia, che tale erogazione potrebbe non ripetersi nei prossimi anni.

⁵ L'intervento di welfare a favore dei dipendenti pari a € 100,00 cadauno è stato inserito nella retribuzione fissa; si specifica, tuttavia, che tale erogazione potrebbe non ripetersi nei prossimi anni.

⁶ Il Capo area Ovest, già Capo Area Centro, è stato nominato a settembre 2022.

⁷ Il Capo area Est è stato nominato a settembre 2022.

stati raggiunti gli obiettivi necessari alla corresponsione di tali importi⁸. Tali importi, sebbene si riferiscano all'anno 2022, sono stati erogati nel cedolino di gennaio 2023.

Si sottolinea che, nel corso del 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un intervento di welfare a favore dei dipendenti con la distribuzione di buoni spesa. Tale intervento è stato deliberato con lo scopo di sostenere le famiglie a seguito dell'andamento congiunturale dell'economia mondiale e dell'innalzamento improvviso dell'inflazione registrata nell'anno 2022. Tali buoni sono stati distribuiti a tutto il personale senza distinzioni di categorie. Tali buoni sono stati distribuiti a tutto il personale senza distinzioni di categorie. L'importo erogato ad ogni dipendente è stato pari a € 100,00.

Nella parte fissa della retribuzione sono ricompresi eventuali fringe benefits costituiti, tra gli altri, 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 2022 sono state effettuate 3 corresponsioni a titolo di TFR (liquidazioni definitive) a seguito di pensionamenti. Non sono, invece, state fatte delle anticipazioni di TFR.

Pertanto, la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2022 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

RESTANTE PERSONALE	RETRIBUZIONE FISSA ⁹ (€ 5.691.364,17)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA (€ 244.388,70)	RETRIBUZIONE VARIABILE - Erogazioni "Una tantum" (€ 39.450,00) ¹⁰
N°130 soggetti	95,24%	4,10%	0,66% ¹¹

TABELLA 5: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DEL RESTANTE PERSONALE

⁸ TCR non inferiore al 14,00% = 14,87 %; Indice Crediti deteriorati lordi/ Impieghi complessivi lordi (NPL Ratio) non superiore al 10,00% = 7,75 %; ROE (Utile Netto/Patrimonio Netto) non inferiore al 1,00 % = 5,11 %

⁹ L'intervento di welfare a favore dei dipendenti pari a € 100,00 cadauno è stato inserito nella retribuzione fissa; si specifica, tuttavia, che tale erogazione potrebbe non ripetersi nei prossimi anni.

¹⁰ L'importo complessivo della retribuzione variabile riconosciuta nel 2022 al personale dipendente è pari a € 43.500,00 (includendo anche i buoni spesa al "personale più rilevante"). Tale importo risulta inferiore al limite dello 0,1 % del Patrimonio Netto indicato nell'ultima rilevazione trimestrale (€ 70.518.379 al 30/09/2022) pari a € 70.518.

¹¹ Nessun dipendente ha percepito un importo lordo superiore al 7% della propria Retribuzione Annuale Lorda (RAL) con eventuale limite massimo di € 4.000;

APPENDICI STATISTICHE

Per esaminare i livelli e la struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni corrisposte riportiamo, di seguito, i dati ricavati dalla “Rilevazione ABI 2022 – Il personale più rilevante – Informativa ex post anno 2021”¹² relativi alla retribuzione media rilevata in Italia per categorie omogenee. In particolare:

Remunerazione totale rilevata - Valori pro-capite (mgl di €)	Banche Maggiori	Banche Intermedie	Banche Minori	Totale
Dirigenti	332,0	239,2	269,4	313,2
Quadri direttivi	71,6	68,8	72,9	71,3
Aree professionali	38,8	39,8	38,00	38,9
Totale dipendenti	55,7	55,7	75,00	55,9

TAVOLA 1: INFORMATIVA EX POST ANNO 2021 PER LA TOTALITA' DEL PERSONALE

Remunerazione totale con benefici e patti - Valori pro-capite (mgl di €)	Settore	Maggiori	Medi	Minori
Amministratore delegato	1.027,8	3.754,3	492,9	837,3
Altri amministratori con incarichi esecutivi	168,9	190,7	165,9	128,7
Amministratori non esecutivi	102,7	108,2	131,3	27,5
Direttore generale	437,8	813,0	284,4	285,8
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	434,0	623,3	259,2	220,6
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	294,4	240,8	493,1	98,8
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	474,6	503,9	196,9	220,9
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	522,5	507,2	558,9	580,4

TAVOLA 2 : INFORMATIVA EX POST ANNO 2021 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.

¹² Monitoraggio sul personale più rilevante realizzato sulla base della rilevazione condotta da ABI nel 2022 (informativa ex post anno 2021).

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 VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT

La società Unione Fiduciaria ha formulato le seguenti conclusioni:

“Dalle analisi effettuate, si rileva, con riferimento all’anno 2022, 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.

Con riferimento agli altri elementi delle suddette politiche di remunerazione, si dà atto alla Banca di aver introdotto – a partire dall’esercizio 2019 – meccanismi di correzione ex post della componente variabile (quali le formule malus o claw back) per il restante personale dipendente, in occasione del rinnovo del “Contratto integrativo aziendale” siglato in data 18 dicembre 2018. La politica incentivante riconosciuta al suddetto personale, data l’esiguità degli importi eventualmente erogabili e calcolati, può considerarsi “non complessa” rappresentando la componente variabile una minima parte della remunerazione complessiva.

In riferimento, inoltre, alla bozza di Relazione degli amministratori sulle politiche di remunerazione anno 2022, si prende atto che viene esaminata a livello statistico la struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni percepite dal personale della Banca in relazione alle rilevazioni ABI per le categorie omogenee; la rilevazione evidenzia che le retribuzioni percepite dai dipendenti della Banca per specifiche posizioni di lavoro omogenee sono inferiori ai livelli nazionali di categoria evidenziati dalle statistiche ABI.

Si dà atto che, recependo quanto dalla scrivente indicato nella precedente attività in materia, all’interno della bozza della Relazione degli amministratori sulle politiche di remunerazione per l’anno 2022 viene comunque condotta un’analisi sulla “neutralità” delle politiche di remunerazione rispetto al genere (“gender pay cap”). Resta da verificare il recepimento della tematica ESG nella bozza di documento delle politiche di remunerazione anno 2023 (in approvazione alla prossima Assemblea dei Soci) rimandando il controllo alle opinion ex ante che verranno condotte dalle Funzioni di Compliance e Risk Management.

La scrivente valuta adeguato il sistema premiante erogato dalla Banca per l’anno 2022 in relazione alle norme di auto ed eteroregolamentazione in materia.”

ESITI DELL’ATTIVITA’ DI VERIFICA DELLA FUNZIONE COMPLIANCE

La Funzione Compliance ha formulato le seguenti conclusioni:

“Dalla Verifica è emersa la sostanziale coerenza e adeguatezza delle politiche di remunerazione e incentivazione della Banca rispetto alle vigenti disposizioni normative di etero ed autoregolamentazione.

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 stipulato con l'Amministratore Delegato recepisca correttamente i criteri in esso inseriti."

ESITI CONTROLLI SVOLTI DALLA FUNZIONE RISK MANAGEMENT

La Funzione Risk Management ha formulato 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 ed 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, 13 aprile 2023

Il Consiglio di Amministrazione