



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 2023



VERSIONE:

Assemblea Ordinaria dei Soci anno  
2024

(convocata per approvazione bilancio di  
esercizio 2023)

## SOMMARIO

---

<b>ANNO 2023</b> .....	<b>7</b>
NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE .....	7
IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE .....	10
COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	11
COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE .....	13
DIRETTORE GENERALE E VICÈ DIRETTORE GENERALE .....	14
ALTRO "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" (RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO, CAPI AREA, DIRETTORE COMMERCIALE E DIRETTORE OPERATIONS) .....	15
RESTANTE PERSONALE .....	17
APPENDICI STATISTICHE .....	18
<b>ESITO CONTROLLI</b> .....	<b>19</b>
ESITI VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT .....	19
ESITI DELL'ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FUNZIONE COMPLIANCE .....	20
ESITI CONTROLLI SVOLTI DALLA FUNZIONE RISK MANAGEMENT .....	21

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 hanno dovuto adeguarsi al 37° aggiornamento all'approvazione del bilancio 2021; il presente documento, pertanto, rispetta quanto stabilito ai sensi del provvedimento della Banca D'Italia del 24 novembre 2021 recante Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (37° 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 02/05/2023.

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 di "minori" dimensioni, identificabili con quelli con attivo di bilancio pari o inferiore a 5 miliardi di euro calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente e non appartenenti a gruppi con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 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 2023, delle politiche retributive definite con il succitato documento approvato dall'Assemblea dei soci del 02/05/2023.

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 2023 ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai componenti l'Organo di Direzione.

Analogamente, nessuna componente variabile della retribuzione è stata erogata nell'anno 2023 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 30 giugno 2023 il nuovo Contratto Integrativo Aziendale. Tale nuovo contratto ha visto la sua prima applicazione nell'anno 2023 ad eccezione dell'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). Le erogazioni relative al "Premio di Produttività" hanno, infatti, seguito i criteri indicati nel precedente Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 18 dicembre 2019. Tale "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, possono 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 < 8,00 % e ROE > 3,00 %), 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 erogato nell’anno 2023:

*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 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 2023 sono state di natura monetaria e sono state erogate, in parte, nel mese di gennaio dell'anno 2024.

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 2023, 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 2023

Si precisa che nel 2023 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 15 (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. L'analisi ha prodotto i seguenti risultati:

#### Livello gerarchico del personale

Categoria	Genere	n. personale interessato <sup>1</sup>	Rapporto 2023
Dirigente	Maschile	0,92	1,13
	Femminile	1,00	
Quadro Direttivo 4 <sup>^</sup> Livello	Maschile	7,00	0,83
	Femminile	1,50	
Quadro Direttivo 3 <sup>^</sup> Livello	Maschile	6,00	/
	Femminile	/	
Quadro Direttivo 2 <sup>^</sup> Livello	Maschile	10,00	0,99
	Femminile	5,00	
Quadro Direttivo 1 <sup>^</sup> Livello	Maschile	7,00	1,03
	Femminile	1,00	
3 <sup>^</sup> Area Professionale 4 <sup>^</sup> Livello	Maschile	12,00	1,05
	Femminile	10,33	
3 <sup>^</sup> Area Professionale 3 <sup>^</sup> Livello	Maschile	17,00	1,15
	Femminile	18,88	
3 <sup>^</sup> Area Professionale 2 <sup>^</sup> Livello	Maschile	9,00	1,13
	Femminile	6,00	
3 <sup>^</sup> Area Professionale 1 <sup>^</sup> Livello	Maschile	4,00	1,11
	Femminile	9,00	
Ex 1 <sup>^</sup> e 2 <sup>^</sup> Area Professionale	Maschile	4,66	0,99
	Femminile	1,00	

TABELLA 1: RAPPORTO TRA LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DEL GENERE MASCHILE E LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL GENERE FEMMINILE PER INQUADRAMENTO

<sup>1</sup> Il personale è conteggiato pro-quota sulla base dell'effettiva presenza nell'organico della banca e/o all'eventuale orario ridotto (Part Time)



**Durata dell'esperienza professionale del personale**

Categoria	Genere	n. personale interessato	Rapporto 2023
Da 0 a 5 anni di anzianità in azienda	Maschile	11,33	1,11
	Femminile	12,50	
Da 6 a 10 anni di anzianità in azienda	Maschile	14,00	1,42
	Femminile	7,96	
Da 11 a 15 anni di anzianità in azienda	Maschile	9,00	1,09
	Femminile	9,92	
Da 16 a 20 anni di anzianità in azienda	Maschile	16,00	1,11
	Femminile	9,00	
Da 21 a 25 anni di anzianità in azienda	Maschile	8,00	1,12
	Femminile	8,67	
Da 26 anni di anzianità in azienda	Maschile	19,92	0,85
	Femminile	5,67	

TABELLA 2: RAPPORTO TRA LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DEL GENERE MASCHILE E LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL GENERE FEMMINILE PER ANZIANITA DI SERVIZIO

**Livello di istruzione formale del personale**

Categoria	Genere	n. personale interessato	Rapporto 2023
Laurea	Maschile	40,33	1,08
	Femminile	33,50	
Diploma	Maschile	36,92	1,33
	Femminile	21,00	
Altro	Maschile	0,67	/
	Femminile	/	

TABELLA 3: RAPPORTO TRA LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DEL GENERE MASCHILE E LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL GENERE FEMMINILE PER IL PIÙ ALTO TITOLO DI STUDIO CONSEGUITO

**Certificazioni professionali del personale**

Categoria	Genere	n. personale interessato	Rapporto 2023
Direttori e Vice Direttori di filiale	Maschile	18,00	1,16
	Femminile	8,00	
Responsabili Uffici Interni	Maschile	11,00	1,21
	Femminile	7,17	
Addetti di Filiale	Maschile	27,33	1,19
	Femminile	21,92	
Addetti Uffici Interni	Maschile	19,00	1,17
	Femminile	14,63	
Addetto alla manutenzione	Maschile	0,67	/
	Femminile	/	
Consulenti finanziari	Maschile	32	1,13
	Femminile	16	
Addetti assicurativi	Maschile	14	1,06
	Femminile	10	

TABELLA 4: RAPPORTO DELLA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DEL GENERE PIÙ RAPPRESENTATO ALLA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE MENO RAPPRESENTATO

**Consiglio di Amministrazione e personale più rilevante**

Categoria	Rapporto 2023	Rapporto 2022
Consiglio di Amministrazione	3,87	4,74
Personale più rilevante	0,93	1,05
Restante personale	1,20	1,29

TABELLA 5: 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 circostanze:

- *Consiglio di Amministrazione:* gli amministratori con incarichi particolari (Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato) fanno parte del genere più rappresentato, tuttavia si rileva un netto miglioramento rispetto all'anno precedente in quanto l'Amministratore Delegato ha rassegnato le proprie dimissioni in data 30 giugno 2023 e non ha percepito ulteriori erogazioni del patto di non concorrenza;
- *Personale più rilevante:* l'indice è inferiore all'unità in quanto il genere meno rappresentato ricopre alcuni degli incarichi di maggior rilievo con conseguente maggiore retribuzione.
- *Restante personale:* Le varie elaborazioni che sono state effettuate rilevano delle differenze generalmente a vantaggio del genere più rappresentato; è opportuno rilevare, tuttavia, che le differenze nascono, non solo da una diversa anzianità nel ruolo, ma, anche, da eventuali differenti indennità relative alla tipologia di mansione svolta (indennità di coordinamento, indennità di cassa, ...). I risultati sono, infine, influenzati da eventuali congedi che il personale utilizza a proprio piacimento e che la banca concede senza alcuna distinzione di genere, ma che, generalmente, viene utilizzato con maggior frequenza dal genere meno rappresentato.

## IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Sulla base delle indicazioni contenute nel *“Documento sulle politiche di remunerazione”* approvato dall'Assemblea dei Soci in data 02/05/2023, 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: Direttore Generale con decorrenza 1° luglio 2023; n. 1: Vice Direttore Generale dimissionario in data 30/11/2023 e n. 2 Vice Direttori Generali nominati con decorrenza 1° dicembre 2023);
- i Direttori Capo Area (n. 2: 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);
- altro personale che assume rischi in modo significativo (n. 0: Direttore Area Operations e Direttore Commerciale).

Si rileva che il numero totale dei componenti il *“personale più rilevante”*, nel corso del 2023, è rimasto invariato includendo 16 figure, ma è opportuno evidenziare le variazioni che hanno interessato specifici ruoli. Alcuni nominativi, già identificati come *“personale più rilevante”*, hanno conservato tale qualifica, ma hanno modificato le proprie mansioni all'interno della banca, soprattutto a seguito del graduale ricambio generazionale dei vertici esecutivi aziendali che ha visto la sua conclusione nell'anno 2023. In particolare, hanno presentato le proprie dimissioni l'Amministratore Delegato Rag. Daniele Salvadori (rimasto, tuttavia, all'interno del Consiglio di Amministrazione con il ruolo di amministratore) e il Vice Direttore Generale Rag. Gianpiero Lari; di conseguenza è stato nominato il nuovo Direttore Generale Dott.ssa Barbara Ciabatti (già Vice Direttore Generale), il Vice Direttore Generale Vicario – Direttore Area Amministrativa Rag. Antonio Vangelisti (già Direttore Area Operations) e il Vice Direttore Generale – Direttore Area Commerciale Dott.ssa Catuscia Chellini (già Direttore Commerciale). Il riassetto dei vertici aziendali ha comportato, pertanto, una riorganizzazione dell'organigramma aziendale con l'eliminazione delle figure del Direttore Area Operations e del Direttore Commerciale. La riorganizzazione ha interessato, in parte, anche le funzioni di controllo con la nomina di un nuovo Responsabile Funzione Compliance.

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per categorie e ruoli aziendali, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva effettiva dell'anno 2023:

## COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I compensi percepiti dai membri del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno 2023 sono quelli determinati dall'Assemblea dei Soci del 19/5/2012 e confermati dalle successive Assemblee annuali in ultima quella del 02/05/2023 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:

- € 64.000,00 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 € 2.218,40);
- € 60.520,55, 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 02/05/2023.

Pertanto, i compensi annui lordi percepiti nell'anno 2023 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 (€ 30.500,00)	34,43 % pari a € 10.500,00	32,79 % pari a € 10.000,00	32,79 % pari a € 10.000,00
Amministratore Delegato (€ 131.044,40)	8,78 % pari a € 11.500,00	83,59 % pari a € 109.544,40	7,63 % pari a € 10.000,00
Consiglieri (n. 4 beneficiari)	49,98 % pari a € 30.500,00	-	50,02 % pari a € 30.520,55

TABELLA 6: PESI DELLE DIVERSE COMPONENTI DEI COMPENSI ANNUI LORDI PERCEPITI DAL C.D.A. COMPRENSIVI 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, con decorrenza 01/07/2023, l'Amministratore Delegato ha rassegnato le proprie dimissioni mantenendo, tuttavia, la qualifica di Amministratore della banca. Dal 1° luglio 2023, l'amministratore Salvadori non ha percepito, pertanto, ulteriori compensi per l'incarico di Amministratore Delegato e non ha ricevuto ulteriori liquidazioni del patto di non concorrenza attualmente in vigore in conseguenza della conservazione del ruolo di amministratore della banca. Si ricorda, tuttavia, che il Consiglio di amministrazione ha deliberato, con decorrenza 1° luglio 2023, la sottoscrizione di un contratto di consulenza con l'amministratore Salvadori così come deliberato dall'Assemblea dei soci del 02/05/2023 di cui riportiamo il seguente passaggio contenuto nel “Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti” anno 2023:

*“Si specifica che l'attuale Amministratore Delegato Rag. Daniele Salvadori rinuncerà all'incarico di Amministratore Delegato mantenendo il ruolo di consigliere all'interno del CDA con decorrenza 1° luglio 2023 e beneficerà, pertanto, dell'attuale indennità relativa a tale ruolo per il solo tempo in cui continuerà a ricoprire la carica. Riguardo alla citata rinuncia del Rag. Daniele Salvadori alla carica di AD, con le connesse deleghe ed attribuzioni, a far data dal 1° luglio 2023, si informa che il CdA ritiene opportuno, nell'interesse della Banca, stipulare con lo stesso Salvadori (che mantiene la carica di Consigliere) un contratto di prestazione professionale con durata annuale (scadenza 30/06/2024). Tale incarico riguarderebbe attività di consulenza sul seguente tema trattato anche nella relazione degli amministratori al Bilancio 2022: Ricerca di ulteriori e più specifici accordi di collaborazione “rafforzata” con istituti di analoghe dimensioni e comune visione del modello di business che, nel perseguire il primario obiettivo del mantenimento delle singole autonomie aziendali, attuino strategie societarie comuni tendenti alla ottimizzazione dei costi operativi, all'incremento di redditività e alla maggiore stabilità degli indici patrimoniali attraverso sinergie con altre banche ed in collaborazione con partners industriali e commerciali che ne condividano le finalità. Ciò consentirebbe di avvalersi della vasta esperienza maturata dal Rag. Salvadori nell'ambito del panorama bancario nazionale nonché della conoscenza dei vertici di molte banche e partners potenzialmente interessati a stringere eventuali accordi di collaborazione. Il corrispettivo previsto è pari ad euro 20.000,00 oltre spese, oneri ed IVA (se dovuta). Tenuto conto che l'incarico comporterà frequenti e consistenti spostamenti per gli incontri con banche ed altri partners, il ridotto corrispettivo può essere corrisposto anche in natura attraverso l'uso, anche personale, dell'auto aziendale, già attualmente assegnata, la cui restituzione, tra l'altro, comporterebbe il pagamento di penali alla società di noleggio. La delibera verrebbe assunta secondo quanto stabilito dall'art. 136 TUB in tema di conflitto di interessi.”*

Si conferma che il compenso pattuito per lo svolgimento del citato incarico è pari a 20.000,00 Euro oltre oneri, iva e spese e che l'intero compenso sarà fatturato al termine dello stesso. Si specifica, comunque, che nei primi 6 mesi di incarico svolti nell'anno 2023 Salvadori ha potuto utilizzare un'auto aziendale il cui corrispettivo “convenzionale”, pari ad euro 1.273,89 mensili oltre iva, è da intendersi quota parte del compenso pattuito.

## COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

I compensi percepiti dai membri del Collegio Sindacale nel corso dell'anno 2023 sono stati determinati, in parte, dall'Assemblea dei Soci del 03/07/2020 per il mandato legato al triennio 2020/2022 e, in parte, dall'Assemblea dei Soci del 02/05/2023 per il mandato legato al triennio 2023/2025. 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.

Successivamente, 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:

- € 30.000,00 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, ex art. 41 dello Statuto Sociale;
- € 20.000,00 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 2023 hanno avuto i seguenti pesi percentuali fra le diverse componenti:

	<b>Medaglie di Presenza per partecipazioni a riunioni</b>	<b>Compenso ex Art. 34, primo comma, Statuto Sociale</b>	<b>Compensi relativi alla funzione svolta in qualità di ODV ex D.Lgs. 231/2001</b>
Presidente (€ 43.497,26)	26,44 % pari a € 11.500,00	66,66 % pari a € 28.997,26	6,90 % pari a € 3.000,00
Sindaci effettivi (n. 2 beneficiari)	34,05 % pari a € 21.500,00	57,07 % pari a € 36.032,88	8,88 % pari a € 5.605,48

TABELLA 7: 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.

La remunerazione dei Vice Direttori Generali 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 o in conformità alle tabelle del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie del 19 dicembre 2019 rinnovato il 23 novembre 2023, 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 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.

Nel corso del 2023 è stata effettuata una corresponsione a titolo di TFR (liquidazioni definitive) a seguito di pensionamento<sup>2</sup>. Non sono, invece, state fatte delle anticipazioni di TFR.

Pertanto, la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2023 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

ORGANO DI DIREZIONE	RETRIBUZIONE FISSA (totale € 361.487,58)	RETRIBUZIONE VARIABILE (totale € 0,00) <sup>3</sup>
Direttore Generale	100,00 % pari a € 92.649,49	nessuna
3 Vice Direttori Generale	100,00 % pari a € 268.838,09 <sup>4</sup>	nessuna

TABELLA 8: 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

<sup>2</sup> Nel 2023 è stata fatta una corresponsione pari a € 31.331,68.

<sup>3</sup> Si ricorda che l'attuale Direttore Generale ha ricoperto, nell'anno 2023, il ruolo di Capo Area fino al mese di settembre 2022. Per tale incarico, distinto da quello di Vice Direttore Generale, ha ricevuto la liquidazione del premio di produzione pro quota. Tale premio è stato pari a € 3.424,37.

<sup>4</sup> Si specifica che l'importo esposto si riferisce alla somma delle retribuzioni percepite dai Vice Direttori Generali nel periodo in cui hanno ricoperto tale carica. Pertanto, la retribuzione è circoscritta al mese di dicembre 2023 per il Vice Direttore Generale – Direttore Area Amministrativa e il Vice Direttore Generale – Direttore Area commerciale, mentre per l'attuale Direttore Generale, nominato in data 01/07/2023, sono stati inseriti nella somma in oggetto i redditi relativi al periodo gennaio –giugno.

sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti anno 2023” già deliberato nel corso dell’Assemblea dei soci del 02/05/2023.

## ALTRO “PERSONALE PIÙ RILEVANTE” (RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO, CAPI AREA, DIRETTORE COMMERCIALE E DIRETTORE OPERATIONS)

---

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 dicembre 2019 rinnovato il 23 novembre 2023, 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 significativo<sup>5</sup>.

È stata effettuata una corresponsione<sup>6</sup> a titolo di TFR (anticipazioni e/o liquidazioni definitive).

Si sottolinea che la qualifica di “Capo Area”, nel corso del 2023, è stata eliminata con l’aggiornamento del Regolamento Interno delle Funzioni e la revisione delle deleghe aziendali. In sostituzione di tale ruolo, è stata istituita all’interno dell’Organigramma aziendale la figura del “Tutor del Credito”. Tale qualifica è stata assegnata ai dipendenti che già ricoprivano il ruolo di Capo Area Est e Capo Area Ovest. Tali profili sono, pertanto, presentati nella relazione in oggetto come “Personale più rilevante” in linea con il “Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti” anno 2023, tuttavia, in considerazione della modifica dei poteri attribuiti a tale nuova mansione, coloro che la ricoprono non faranno parte del “Personale più rilevante” dall’anno 2024 come indicato nel Documento in delibera all’Assemblea dei Soci.

Pertanto, la composizione della retribuzione annua lorda per l’anno 2023 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

---

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Nel 2023 è stata fatta una corresponsione pari a € 4.791,62.



<b>ALTRO "PERSONALE PIU' RILEVANTE" relativo a funzioni di controllo</b>	<b>RETRIBUZIONE FISSA (totale € 244.893,65)</b>	<b>RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA e una tantum</b>
Responsabile Funzione Gestione e Controllo del Rischio (Risk Manager)	100,00%	nessuna
Responsabile Funzione Antiriciclaggio	100,00%	nessuna
Responsabile Funzione Compliance <sup>7</sup>	100,00%	nessuna

TABELLA 9A: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DELL'ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE RELATIVO A FUNZIONI DI CONTROLLO

<b>ALTRO "PERSONALE PIU' RILEVANTE" escluse le funzioni di controllo</b>	<b>RETRIBUZIONE FISSA (totale € 342.544,75)</b>	<b>RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA (totale € 18.263,32)</b>	<b>RETRIBUZIONE VARIABILE – Una tantum (totale € 1.500,00)</b>
Direttore Commerciale	95,20%	4,80%	nessuna
Capo Area Ovest/Tutor del credito	94,65%	5,35%	nessuna
Capo Area Est/Tutor del credito	92,59%	5,58%	1,83%
Direttore Operations	95,44%	4,56%	nessuna

TABELLA 9B: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DELL'ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE ESCLUSE LE FUNZIONI DI CONTROLLO

<sup>7</sup> Si precisa che l'importo esposto relativamente alla retribuzione del Responsabile Funzione Compliance è la somma pro quota dei compensi erogati durante lo svolgimento dell'incarico da parte dei due responsabili che si sono avvicendati nell'anno 2023. Si precisa, inoltre, che è stata inclusa un'erogazione eccezionale non ripetibile assegnata al nuovo responsabile della Funzione Compliance riconosciuta al momento dell'assunzione a compensazione del mancato preavviso addebitato dalla precedente azienda pari a € 20.823,00 (15,97 % della retribuzione anno 2023 del nuovo responsabile).

## 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 2023, 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 02/05/2023, il Consiglio di Amministrazione ha potuto deliberare tali premi in quanto sono stati raggiunti gli obiettivi necessari alla corresponsione di tali importi<sup>8</sup>. Tali importi, sebbene si riferiscano all'anno 2023, sono stati erogati nel cedolino di gennaio 2024.

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 2023 non sono state effettuate corresponsioni a titolo di TFR (anticipazioni e/o liquidazioni definitive).

Pertanto, la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2023 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

RESTANTE PERSONALE	RETRIBUZIONE FISSA (€ 6.029.604,54)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA (€ 321.591,26)	RETRIBUZIONE VARIABILE - Erogazioni "Una tantum" (€ 27.250,00) <sup>9</sup>
N°130 soggetti	94,53%	5,04%	0,43% <sup>10</sup>

TABELLA 10: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DEL RESTANTE PERSONALE

<sup>8</sup> TCR non inferiore al 14,00% = 15,50 %; Indice Crediti deteriorati lordi/ Impieghi complessivi lordi (NPL Ratio) non superiore al 8,00% = 5,80 %; ROE (Utile Netto/Patrimonio Netto) non inferiore al 3,00 % = 7,50 %

<sup>9</sup> L'importo complessivo della retribuzione variabile riconosciuta nel 2023 al personale dipendente sotto forma di Una Tantum è pari a € 28.750,00 (€ 1.500,00 attribuito a personale più rilevante). Si precisa che tale importo risulta inferiore al limite dello 0,1 % del Patrimonio Netto indicato nell'ultima rilevazione trimestrale (€ 80.344.430 al 30/09/2023) pari a € 80.344 e che, nonostante sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel 2023 e si riferisca all'anno 2023, tale importo è stato erogato nei cedolini paga di gennaio 2024. Si ricorda che nei cedolini di gennaio 2023 è stato liquidato un importo di € 43.450,00 riferito all'anno 2022 e deliberato nel 2022 come illustrato nella Relazione deliberata dall'Assemblea dei soci del 02/05/2023.

<sup>10</sup> 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”<sup>11</sup> 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
<b>Dirigenti</b>	332,0	239,2	269,4	313,2
<b>Quadri direttivi</b>	71,6	68,8	72,9	71,3
<b>Aree professionali</b>	38,8	39,8	38,00	38,9
<b>Totale dipendenti</b>	<b>55,7</b>	<b>55,7</b>	<b>75,00</b>	<b>55,9</b>

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
<b>Amministratore delegato</b>	1.027,8	3.754,3	492,9	837,3
<b>Altri amministratori con incarichi esecutivi</b>	168,9	190,7	165,9	128,7
<b>Amministratori non esecutivi</b>	102,7	108,2	131,3	27,5
<b>Direttore generale</b>	437,8	813,0	284,4	285,8
<b>Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari</b>	434,0	623,3	259,2	220,6
<b>Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno</b>	294,4	240,8	493,1	98,8
<b>Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo</b>	474,6	503,9	196,9	220,9
<b>Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti</b>	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.

<sup>11</sup> 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 2023, 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 (accordo rinnovato in data 30 giugno 2023). 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 2024, 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 nelle precedenti attività in materia, all’interno della bozza della Relazione degli amministratori sulle politiche di remunerazione per l’anno 2023 viene condotta un’analisi sulla “neutralità” delle politiche di remunerazione rispetto al genere (“gender pay gap”). La Banca ha individuato (e provveduto con apposita misurazione) indicatori di genere (costruiti su quattro criteri principali: il livello gerarchico del personale, responsabilità manageriali, livello di istruzione del personale, durata dell’esperienza professionale e certificazioni professionali del personale) al fine di condurre apposita analisi (e quantificare il gap corrispondente) sulla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere). La valutazione della neutralità delle politiche di remunerazione viene integrata, 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 e Restante personale.*

*Resta da verificare il recepimento e il raggiungimento per eventuale erogazione componente variabile (sotto forma di “una tantum”) del nuovo indicatore ESG introdotto dalla Banca nelle politiche di remunerazione anno 2024 (in approvazione alla prossima Assemblea dei Soci).*

*La scrivente valuta adeguato il sistema premiante erogato dalla Banca per l’anno 2023 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:

*“Ad esito dell’attività svolta, la Policy di Remunerazione, oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca, risulta conforme alle Disposizioni in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” emanate dalla Banca d’Italia attraverso il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013 oltre che adeguata alle caratteristiche e alle dimensioni nonché alla rischiosità dell’attività svolta.*

*In relazione al bilanciamento della componente fissa e variabile della retribuzione, nei sistemi di remunerazione adottati dalla Banca il compenso variabile risulta di incidenza contenuta mentre preponderante è la componente fissa, volta a retribuire le competenze e le professionalità possedute dal personale nello svolgimento dei ruoli assegnati all’interno dell’organizzazione aziendale. Agli Organi di Vertice, rappresentati dal Direttore Generale e dai due Vice Direttori Generali, è preclusa l’erogazione della componente variabile e la retribuzione ad essi corrisposta è rappresentata esclusivamente dalla componente fissa, comprensiva dei fringe-benefits, facendo quindi venire meno il rischio di comportamenti orientati all’assunzione di rischi eccessivi ed a scoraggiare iniziative focalizzate su risultati esclusivamente di breve termine.*

*Al fine di perseguire gli obiettivi di finanza sostenibile, nell’ambito degli indicatori previsti dalla Policy e presi in esame ai fini dell’erogazione del compenso “una tantum” da attribuire ai dipendenti, secondo requisiti correlati alla qualità dell’attività lavorativa prestata, è stato inserito un nuovo indicatore sul raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano di azione deliberato dalla Banca, integrando in tal modo i fattori ESG nelle Politiche di remunerazione, in conformità a quanto previsto dal Regolamento SFDR.*

*Non sono previsti meccanismi di incentivazione per il personale coinvolto nel processo di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, assicurando quindi obiettività e indipendenza alla funzione aziendale preposta all’attività di gestione degli NPL. Sono stati ulteriormente individuati come “in scope” i membri del personale coinvolti nei processi deliberativi inerenti alla concessione del credito. I meccanismi di remunerazione risultano inoltre coerenti con le disposizioni in materia di Trasparenza bancaria che si ispirano a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela e rispetto delle disposizioni di autodisciplina.*

*La Politica di remunerazione ed incentivazione della Banca identifica il personale più rilevante (i material risk takers) rappresentato da quei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul proprio profilo di rischio. Annualmente è aggiornata l’identificazione di tali soggetti e sono stati verificati e condivisi i criteri di identificazione dei material risk taker che, rispetto al precedente anno, risultano incrementati di due unità attestandosi ad un numero totale di 18 soggetti. In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa, sono state inoltre svolte verifiche a campione su quattro soggetti, rappresentati dal personale più rilevante, al fine di verificare la non corresponsione di compensi, pagamenti o altri benefici elusivi delle disposizioni normative. Dalla verifica svolta non sono emerse anomalie.*

*È stata inoltre verificata l’adozione dei criteri, previsti dalla disciplina, di determinazione del divario retributivo di genere (gender pay gap) che è oggetto di monitoraggio, da parte del Consiglio di Amministrazione, anche al fine di valutarne la sua evoluzione nel tempo.*

*Infine risulta conforme alla normativa la proposta di aggiornamento della Policy, sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione, per prevedere la possibilità di assegnare ai Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo interno premi una tantum nel caso in cui sia stata riscontrata un’elevata dedizione nello svolgimento delle mansioni richieste dal ruolo, subordinando tali erogazioni ai vincoli già esistenti per il restante personale, in tema di limiti di importo e raggiungimento degli indicatori previsti dalla Policy.*

...

*In considerazione di quanto sopra descritto ad esito della verifica svolta, il giudizio complessivo risulta positivo rilevando un ambiente conforme con rilievi emersi, ma con azioni correttive già individuate e facilmente implementabili.”*

## 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, 11 aprile 2024

Il Consiglio di Amministrazione