



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 2024



VERSIONE:

Assemblea Ordinaria dei Soci anno  
2025

(convocata per approvazione bilancio di  
esercizio 2024)

## SOMMARIO

---

<b>ANNO 2024</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 VICE DIRETTORE GENERALE .....	14
ALTRO "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" (RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO, TUTOR DEL CREDITO, DIRETTORE AREA FINANZA, DIRETTORE AREA CREDITO E DIRETTORE AREA LEGALE E NPE) .....	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 .....	20

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 29/04/2024.

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 2024, delle politiche retributive definite con il succitato documento approvato dall'Assemblea dei soci del 29/04/2024.

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 annualmente 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 2024 ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai componenti l'Organo di Direzione.

Analogamente, nessuna componente variabile della retribuzione collegata a risultati economici è stata erogata nell'anno 2024 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). L'art. 13 ha visto la sua prima applicazione nell'anno 2024 sulla base dei risultati economici certificati con il bilancio 2023. 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 lo 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 > 16,00 %; NPL Ratio < 6.50 %; ROE > 4,80 % e, in almeno il 50% dei progetti individuati nel Piano di azione ESG deliberato dalla Banca, è stato raggiunto almeno il 75% degli obiettivi pianificati come evidenziato dall’ultima rilevazione disponibile), 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 30/06/2023 riguardo al premio di produttività del suindicato personale dipendente erogato nell’anno 2024:

*“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 un coefficiente che sarà il 4,75% per l’esercizio 2023; il 5,00% per l’esercizio 2024; il 5,50% dall’esercizio 2025.*

*(\*) 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.*

*In caso di variazione negativa per la parte relativa ai volumi tale posta non verrà presa in considerazione.*

*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 parametrizzazione.*

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

<i>inquadramento</i>	<i>% spettante</i>
<i>ex A1 e A2</i>	<i>94.17%</i>
<i>A3-L1</i>	<i>100%</i>
<i>A3-L2</i>	<i>115%</i>
<i>A3-L3</i>	<i>130%</i>
<i>A3-L4</i>	<i>152%</i>
<i>A4-L1</i>	<i>178%</i>
<i>A4-L2</i>	<i>200%</i>
<i>A4-L3</i>	<i>225%</i>
<i>A4-L4</i>	<i>250%</i>

*L'erogazione del premio aziendale sarà correlata al raggiungimento di un giudizio professionale positivo da parte del singolo lavoratore. Per questo motivo la Banca e le OO.SS. stanno valutando di collegare il calcolo dell'importo da erogare a titolo di Premio di Produzione alle risultanze delle schede di valutazione.*

*Tutto questo previo un congruo periodo di applicazione delle schede di valutazione, attualmente in revisione, volto a rendere questo strumento pienamente aderente alla sua funzione. L'attuazione della suddetta parametrizzazione alle schede di valutazione sarà concordata insieme alle OO.SS..*

*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 2023, 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 2024 sono state di natura monetaria e sono state erogate, in parte, nel mese di gennaio dell’anno 2025.

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 2024, 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.

## ANNO 2024

Si precisa che nel 2024 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 20 (su un totale di 23 sedute) e hanno riguardato principalmente le seguenti tematiche: aggiornamento organigramma, assegnazione di incarichi, delibera delle politiche di remunerazione e incentivazione, avvio e chiusura di procedimenti disciplinari, promozioni/assunzioni/stabilizzazioni/dimissioni di personale, erogazione di premi, una tantum, patti di non concorrenza, 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> 2024	Rapporto 2024	Rapporto 2023
Dirigente	Maschile	0	/	1,13
	Femminile	1,00		
Quadro Direttivo 4 <sup>^</sup> Livello	Maschile	7,00	0,91	0,83
	Femminile	2,00		
Quadro Direttivo 3 <sup>^</sup> Livello	Maschile	6,00	1,04	/
	Femminile	1,00		
Quadro Direttivo 2 <sup>^</sup> Livello	Maschile	10,23	1,01	0,99
	Femminile	4,00		
Quadro Direttivo 1 <sup>^</sup> Livello	Maschile	7,00	1,05	1,03
	Femminile	1,00		
3 <sup>^</sup> Area Professionale 4 <sup>^</sup> Livello	Maschile	11,67	1,04	1,05
	Femminile	10,34		
3 <sup>^</sup> Area Professionale 3 <sup>^</sup> Livello	Maschile	19,22	1,10	1,15
	Femminile	19,24		
3 <sup>^</sup> Area Professionale 2 <sup>^</sup> Livello	Maschile	8,00	1,19	1,13
	Femminile	5,00		
3 <sup>^</sup> Area Professionale 1 <sup>^</sup> Livello	Maschile	5,00	1,12	1,11
	Femminile	8,00		
Ex 1 <sup>^</sup> e 2 <sup>^</sup> Area Professionale	Maschile	3,67	1,16	0,99
	Femminile	0,16		

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 2024	Rapporto 2024	Rapporto 2023
Da 0 a 5 anni di anzianità in azienda	Maschile	9,15	0,81	1,11
	Femminile	5,17		
Da 6 a 10 anni di anzianità in azienda	Maschile	17,67	1,41	1,42
	Femminile	13,81		
Da 11 a 15 anni di anzianità in azienda	Maschile	7,30	1,11	1,09
	Femminile	6,00		
Da 16 a 20 anni di anzianità in azienda	Maschile	13,00	1,11	1,11
	Femminile	11,41		
Da 21 a 25 anni di anzianità in azienda	Maschile	10,00	1,18	1,12
	Femminile	9,67		
Da 26 anni di anzianità in azienda	Maschile	20,67	0,74	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 2024	Rapporto 2024	Rapporto 2023
Laurea	Maschile	43,15	1,00	1,08
	Femminile	32,50		
Diploma	Maschile	33,97	1,30	1,33
	Femminile	19,23		
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 2024	Rapporto 2023
Direttori e Vice Direttori di filiale	Maschile	17,30	1,17	1,16
	Femminile	8,00		
Responsabili Uffici Interni	Maschile	12,23	1,15	1,21
	Femminile	6,68		
Addetti di Filiale	Maschile	29,59	1,16	1,19
	Femminile	20,57		
Addetti Uffici Interni	Maschile	17,00	1,14	1,17
	Femminile	14,48		
Addetto alla manutenzione	Maschile	0,67	/	/
	Femminile	/		
Consulenti finanziari	Maschile	31,89	1,08	1,13
	Femminile	18,41		
Addetti assicurativi	Maschile	16,22	0,99	1,06
	Femminile	13,00		

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 2024	Rapporto 2023	Rapporto 2022
Consiglio di Amministrazione	2,02	3,87	4,74
Personale più rilevante	0,83	0,93	1,05
Restante personale	1,16	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) fanno parte del genere più rappresentato, tuttavia si rileva un netto miglioramento rispetto agli anni precedenti in quanto l'amministratore Daniele Salvadori ha rassegnato le proprie dimissioni da Amministratore Delegato in data 30 giugno 2023 e, pertanto, non ha percepito, nel 2024, compensi legati a tale ruolo;
- *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; in particolare, il rapporto è ulteriormente diminuito in quanto il Direttore Generale (genere meno rappresentato) ha ricoperto il ruolo per tutto l'anno 2024 percependo una retribuzione maggiore rispetto all'anno precedente;
- *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. Si rileva tuttavia un miglioramento del rapporto a favore del 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 29/04/2024, 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 e n. 2 Vice Direttori Generali);
- i Direttori di filiale *“Tutor del credito”* (n. 2)
- i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (n. 3: Responsabile Funzione Antiriciclaggio, Responsabile Funzione Risk Management e Responsabile Funzione Compliance);
- altro personale che assume rischi in modo significativo (n. 3: Direttore Area Legale e NPE, Direttore Area Crediti e Direttore Area Finanza).

Si rileva che il numero totale dei componenti il *“personale più rilevante”*, nel corso del 2024, è aumentato, passando da 16 a 18 profili. Tale variazione è stata la conseguenza del ricambio generazionale dei vertici esecutivi aziendali e della redistribuzione dei poteri delegati tra i responsabili della banca. In particolar modo, nel corso del processo di individuazione del *“personale più rilevante”*, sono stati individuati tre nuovi ruoli che, con la riorganizzazione e la delibera della nuova procura aziendale, svolgono un'attività professionale che può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca: il direttore Area Legale e NPE, il Direttore Area Crediti e il Direttore Area Finanza. Si specifica, inoltre, che l'aumento risulta essere soltanto di 2 unità perché, rispetto ai profili individuati nel 2023, è uscito dalla categoria in oggetto il Vice Direttore Generale Gianpiero Lari a seguito di dimissioni per pensionamento.

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per categorie e ruoli aziendali, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva effettiva dell'anno 2024:

## COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I compensi percepiti dai membri del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno 2024 sono quelli determinati dall'Assemblea dei Soci del 19/5/2012 e confermati dalle successive Assemblee annuali, in ultima quella del 29/04/2024, 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 € 3.014,10);
- € 66.931,51, 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. Tali misure sono state approvate dalle successive assemblee annuali, in ultimo quella del 29/04/2024.

Pertanto, i compensi annui lordi percepiti nell'anno 2024 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
Consiglieri (n. 5 beneficiari)	52,32 % pari a € 51.500,00	-	47,68 % pari a € 46.931,51

TABELLA 6: PESI DELLE DIVERSE COMPONENTI DEI COMPENSI ANNUI LORDI PERCEPITI DAL C.D.A. COMPENSIVI 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 e del 29/04/2024 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 2024:

*"Si specifica che l'attuale Amministratore Delegato Rag. Daniele Salvadori ha rinunciato all'incarico di Amministratore Delegato mantenendo il ruolo di consigliere all'interno del CDA con decorrenza 1° luglio 2023.*

*Riguardo alla citata rinuncia del Rag. Daniele Salvadori alla carica di Amministratore Delegato, con le connesse deleghe ed attribuzioni, si informa che il CdA ha stipulato con lo stesso Salvadori un contratto di prestazione professionale con durata annuale come già deliberato dall'Assemblea dei Soci del 02/05/2023. Tale incarico riguarda attività di consulenza sul seguente tema:*

*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 sta consentendo 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 è stata 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 stato pari a 20.000,00 euro oltre oneri, iva e spese e che l'intero compenso è stato fatturato al termine dello stesso.

## COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

I compensi percepiti dai membri del Collegio Sindacale nel corso dell'anno 2024 sono stati determinati dall'Assemblea dei Soci del 02/05/2023 per il mandato legato al triennio 2023/2025. In particolare, l'Assemblea dei soci del 02/05/2023 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 2024 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 (€44.500,00)	25,84 % pari a € 11.500,00	67,42 % pari a € 30.000,00	6,74 % pari a € 3.000,00
Sindaci effettivi (n. 2 beneficiari)	33,33 % pari a € 23.000,00	57,97 % pari a € 40.000,00	8,70 % pari a € 6.000,00

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 2024 non è stata effettuata alcuna corresponsione a titolo di TFR (liquidazioni definitive) a seguito di pensionamento. È, invece, stata erogata un'anticipazione di TFR<sup>2</sup>.

Pertanto, la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2024 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

ORGANO DI DIREZIONE	RETRIBUZIONE FISSA (totale € 453.178,38)	RETRIBUZIONE VARIABILE (totale € 0,00) <sup>3</sup>
Direttore Generale	100,00 % pari a € 194.592,46	nessuna
2 Vice Direttori Generale	100,00 % pari a € 258.585,92	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.

<sup>2</sup> Nel 2024 è stata fatta una anticipazione pari a € 58.381,88 a favore del Vice Direttore Generale Direttore Amministrativo.

<sup>3</sup> Si ricorda che gli attuali Vice Direttori Generali hanno ricoperto, rispettivamente, il ruolo di Direttore Area Amministrativa e Direttore Commerciale fino al mese di dicembre 2023. Per tali incarichi, hanno ricevuto nel mese di luglio 2024 la liquidazione del premio di produzione pro quota. Tale premio è stato pari a € 7.776,85 ciascuno.

## ALTRO “PERSONALE PIÙ RILEVANTE” (RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO, TUTOR DEL CREDITO, DIRETTORE AREA FINANZA, DIRETTORE AREA CREDITO E DIRETTORE AREA LEGALE E NPE)

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>4</sup>.

Non sono state effettuate corresponsioni 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 2024 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

<b>ALTRO “PERSONALE PIU’ RILEVANTE” relativo a funzioni di controllo</b>	<b>RETRIBUZIONE FISSA (totale € 258.597,51)</b>	<b>RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA e una tantum (totale € 3.000,00)</b>
Responsabile Funzione Gestione e Controllo del Rischio (Risk Manager)	98,92 %	1,08 %
Responsabile Funzione Antiriciclaggio	98,70 %	1,30 %
Responsabile Funzione Compliance	98,91 %	1,09 %

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

<sup>4</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.

<b>ALTRO "PERSONALE PIU' RILEVANTE" escluse le funzioni di controllo</b>	<b>RETRIBUZIONE FISSA (totale € 436.224,30)</b>	<b>RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA (totale € 42.419,15)</b>	<b>RETRIBUZIONE VARIABILE – Una tantum (totale € 9.000,00)</b>
Tutor del credito (Area Ovest)	88,15 %	8,75 %	3,10 %
Tutor del credito (Area Est)	90,46 %	9,54 %	nessuna
Direttore Area Credito	89,59 %	8,85 %	1,56 %
Direttore Area Finanza	90,86 %	7,76 %	1,37 %
Direttore Area Legale e NPE	88,11 %	8,78 %	3,10 %

TABELLA 9B: 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 23 novembre 2023, 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 2024, 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 29/04/2024, il Consiglio di Amministrazione ha potuto deliberare tali premi in quanto sono stati raggiunti gli obiettivi necessari alla corresponsione di tali importi<sup>5</sup>. Tali importi, sebbene si riferiscano all'anno 2024, sono stati erogati nel cedolino di gennaio 2025. 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. Pertanto, la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2024 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

RESTANTE PERSONALE	RETRIBUZIONE FISSA (€ 6.022.513,35)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA (€ 574.778,45)	RETRIBUZIONE VARIABILE - Erogazioni "Una tantum" (€ 23.000,00) <sup>6</sup>	RETRIBUZIONE VARIABILE - Erogazioni Welcome bonus (€ 3.808,75) <sup>7</sup>
N°126 soggetti	90,92 %	8,68 %	0,35 % <sup>8</sup>	0,06 %

TABELLA 10: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DEL RESTANTE PERSONALE

<sup>5</sup> TCR non inferiore al 14,00% = 17,91 %; Indice Crediti deteriorati lordi/ Impieghi complessivi lordi (NPL Ratio) non superiore al 8,00% = 4,48 %; ROE (Utile Netto/Patrimonio Netto) non inferiore al 3,00 % = 9,85 %; almeno il 50% dei progetti individuati nel Piano di azione ESG deliberato dalla Banca, è stato raggiunto almeno il 75% degli obiettivi pianificati come evidenziato dall'ultima rilevazione disponibile: alla rilevazione del 14/11/2024 la percentuale di completamento media delle iniziative con scadenza da piano è pari al 94 % )

<sup>6</sup> L'importo complessivo della retribuzione variabile riconosciuta nel 2024 al personale dipendente sotto forma di Una Tantum è pari a € 35.000,00 (€ 12.000,00 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 (€ 87.592.733 al 30/09/2024) pari a € 87.593 e che, nonostante sia stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel 2024 e si riferisca all'anno 2024, tale importo è stato erogato nei cedolini paga di gennaio 2025. Si ricorda che nei cedolini di gennaio 2024 è stato liquidato un importo di € 28,750,00 riferito all'anno 2023 e deliberato nel 2023 come illustrato nella Relazione deliberata dall'Assemblea dei soci del 29/04/2024.

<sup>7</sup> Si precisa che il Welcome bonus è un'erogazione eccezionale non ripetibile riconosciuta al momento dell'assunzione. In particolare, l'importo esposto è stato riconosciuto al momento dell'assunzione a compensazione del mancato preavviso addebitato dalla precedente azienda e per compensare la mancata erogazione dell'integrazione salariale dei mesi precedenti riconosciuta dal rinnovo del CCNL e non ancora erogata al momento della variazione del datore di lavoro.

<sup>8</sup> Nessun dipendente ha percepito un importo lordo superiore al 7% della propria Retribuzione Annuale Lorda (RAL) con eventuale limite massimo di € 4.000.

Si specifica che, nel corso del 2024 è stata effettuata una corresponsione a titolo di TFR (liquidazioni definitive) a seguito di pensionamento<sup>9</sup>. Non sono, invece, state fatte delle anticipazioni di TFR.

## 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>10</sup> relativi alla retribuzione media rilevata in Italia per categorie omogenee e dal Report ABI dati statistici del personale anno 2022 divulgato il 20/03/2024 e anno 2023 divulgato il 31/03/2025. 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”

Remunerazione totale rilevata - Valori pro-capite (in €)	Banche Minori anno 2022	Intero settore anno 2022	Banche Minori anno 2023	Intero settore anno 2023
<b>Dirigenti</b>	250.587	233.493	221.943	230.838
<b>Quadri direttivi</b>	87.526	72.235	83.657	72.120
<b>Aree professionali</b>	42.145	43.969	43.062	47.625
<b>Totale dipendenti</b>	<b>68.706</b>	<b>60.328</b>	<b>67.161</b>	<b>62.496</b>

TAVOLA 3: SINTESI RILEVAZIONE ANNO 2022 e ANNO 2023 PER LA TOTALITA' DEL PERSONALE DELLE BANCHE MINORI E DELL'INTERO SETTORE

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

<sup>9</sup> Nel 2024 è stata fatta una corresponsione pari a € 61.030,92.

<sup>10</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 2024, il corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile delle politiche retributive, in linea con quanto indicato dalla normativa di riferimento ed approvato dalla Banca nel documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione.*

*La politica incentivante riconosciuta al personale dipendente, 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, 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.*

*Corretta la definizione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (formule malus o claw back).*

*Si dà atto che all’interno della bozza della Relazione degli amministratori sulle politiche di remunerazione viene condotta un’analisi sulla “neutralità” delle politiche di remunerazione rispetto al genere (“gender pay cap”). 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.*

*È stato verificato 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. Infatti, dalla lettura della bozza della Relazione agli Amministratori relativa all’anno 2024, nel paragrafo dedicato alla retribuzione del restante personale, emerge che in almeno il 50% dei progetti individuati nel Piano d’azione ESG, “è stato raggiunto almeno il 75% degli obiettivi pianificati come evidenziato dall’ultima rilevazione disponibile: alla rilevazione del 14/11/2024 la percentuale di completamento media delle iniziative con scadenza da piano è pari al 94%”.*

*La Scrivente valuta adeguato il sistema premiante erogato dalla Banca per l’anno 2024 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. La ridotta incidenza della remunerazione di tipo variabile prevista anche per gli Organi di Vertice, rappresentati dal Direttore Generale e dai due Vice Direttori Generali, mitiga il rischio di comportamenti orientati all’assunzione di rischi eccessivi ed a scoraggiare iniziative focalizzate su risultati esclusivamente di breve termine.*

*Ad esito del controllo svolto è emerso che le politiche di remunerazione non prevedono meccanismi di incentivazione per il personale coinvolto nel processo di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, assicurando quindi obiettività e indipendenza al personale interno preposto a tale ruolo. 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 che risultano i medesimi dello scorso anno attestandosi ad un numero totale di 18 soggetti.*

*In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa, sono state inoltre svolte verifiche a campione sui conti correnti e deposito titoli intestati ai due Vice Direttori Generali, 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.”.*

## 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 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, 14 aprile 2025

Il Consiglio di Amministrazione