

**Informativa in merito all'attuazione delle  
“Politiche generali  
di retribuzione e incentivazione”  
per il 2017.**

## Indice generale

1.	INFORMAZIONI SULLE POLITICHE DI RETRIBUZIONE E INCENTIVAZIONE	3
1.1	Premessa.....	3
1.2	Processo decisionale .....	4
1.3	Informazioni sul collegamento tra remunerazione e i risultati .....	5
1.4	Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione.....	6
1.5	I rapporti tra la componente fissa e variabile della remunerazione .....	7
1.6	I criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concessi strumenti finanziari.....	7
1.7	I principali parametri e motivazioni della remunerazione variabile.....	7
1.8	Informazioni quantitative aggregate (per area di business).....	8
1.9	Informazioni quantitative aggregate (per figure aziendali) .....	9
1.10	Informazioni sulle remunerazioni dei c.d. <i>high earners</i> .....	10
1.11	Informazioni sulla remunerazione dei membri dell'organo amministrativo e dell'alta dirigenza .....	11

## 1. INFORMAZIONI SULLE POLITICHE DI RETRIBUZIONE E INCENTIVAZIONE

### 1.1 Premessa

Il 18 novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 2013, con il quale è stato inserito – nella Parte I, Titolo IV, "*Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi*" – il Capitolo 2, politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (nel seguito "Disposizioni"). Con tale aggiornamento l'Organo di Vigilanza recepisce le previsioni della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione tenendo conto dei vigenti indirizzi concordati nelle sedi internazionali (tra cui quelli dell'Autorità Bancaria Europea –ABE– e del Financial Stability Board –FSB) e interviene sulla normativa previgente per tenere conto della prassi applicativa e delle evoluzioni del mercato. La CRD IV come la precedente direttiva 2010/76/UE (cd. CRD III), reca principi e criteri specifici cui le banche devono attenersi al fine di definire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder*, sistemi di remunerazione che siano: "*in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.*"

In linea con l'impostazione europea, le Disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per la distribuzione dei prodotti bancari, nonché dei servizi e delle attività di investimento. Le Disposizioni si integrano quindi con quelle adottate dall'ESMA e dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

Le Disposizioni in parola stabiliscono, tra l'altro, i riferimenti concernenti l'obbligo di assicurare all'Assemblea adeguata informativa sulla definizione e attuazione delle politiche citate.

Ai sensi dell'articolo 450 del CRR, l'adempimento è volto a informare l'Assemblea in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione con particolare riguardo:

- al processo decisionale seguito per la relativa definizione;
- alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati conseguiti;
- alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- ai rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- agli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile;
- alle informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale e dei vice direttori generali ai sensi della lettera *j*) del citato articolo 450 del CRR;
- alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni.

Infine si evidenzia che:

- la Banca dispone di un Regolamento delle politiche di remunerazione approvato dall'Assemblea degli Azionisti;
- la Banca, nel rispetto di quanto previsto dal quadro normativo di riferimento, ha definito un processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, conforme alle Disposizioni di vigilanza. A tale

proposito si evidenzia che le prassi di remunerazione applicate sono in linea con le norme, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca nel suo complesso;

- il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- nell'attuazione delle politiche di remunerazione, la Banca ha posto in essere attività conformi alle Disposizioni vigenti e alle politiche deliberate dall'Assemblea.

## 1.2 Processo decisionale<sup>1</sup>

Il processo decisionale risulta organizzato e suddiviso in base alle diverse fasi in cui è articolato il sistema delle remunerazioni. Ogni componente delle politiche, traendo infatti origine da una differente base/obbligo normativo e/o contrattuale, presenta uno specifico iter decisionale.

Di seguito si evidenzia tale iter decisionale suddividendolo in base alle fonti normative/contrattuali da cui scaturiscono le singole componenti:

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali: la parte principale del sistema retributivo della Banca trova origine nel Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori del sistema creditizio del 31 marzo 2015 (di seguito C.C.N.L.); tale componente non prevede a carico di Mediocredito un processo decisionale/contrattuale essendo lo stesso demandato all'associazione di categoria;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 13 luglio 2015: anche tale componente non prevede a carico di Mediocredito un processo decisionale/contrattuale essendo lo stesso demandato all'associazione di categoria;
- Contratto Integrativo Aziendale: alla retribuzione definita dal C.C.N.L. si affiancano le seguenti componenti previste dal Contratto Integrativo Aziendale (di seguito C.I.A.):
  1. erogazione premio aziendale (art. 48 CCNL 31/03/2015) – Contratto Integrativo Aziendale dd. 30/10/2009 art. 4;
  2. erogazione quadri direttivi (art. 87 comma 3 CCNL 31/03/2015) – Accordo Aziendale dd. 30/10/2010;

Il sistema sul punto 2 prevede il pagamento, previa valutazione di merito da parte del diretto responsabile, di un importo predeterminato in base al numero di ore straordinarie eccedenti le 120 annue e al grado del Quadro Direttivo (per le ore eccedenti le 120 sono previste tre fasce – oltre 120 / oltre 160 / oltre 200 – a cui corrisponde un determinato importo).

- Sistema Incentivante: il sistema incentivante della Banca promana invece dalla volontà dell'azienda di affiancare alla normale retribuzione (prevista dal C.C.N.L. e dal C.I.A.) una componente prettamente meritocratica (sia in termini di risultati raggiunti sia di crescita professionale). Tale componente non scaturisce quindi da una contrattazione al livello di settore o aziendale, ma rappresenta una scelta aziendale<sup>2</sup>.

Il Sistema Incentivante è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 18/05/2009 la prima volta ed il relativo regolamento ha visto le ultime modifiche in data 16/12/2016, ai fini dei dati contenuti nella presente Informativa, e da ultimo in data 30/03/2018 e recepisce le novità

---

<sup>1</sup> Ai sensi della lettera a) dell'art. 450 del CRR.

<sup>2</sup> Si evidenzia comunque che l'introduzione di un sistema incentivante era stata richiesta dalle rappresentanze sindacali aziendali.

introdotte con il 7° aggiornamento della Circolare 285/2013 in materia di meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*). Nella sua attuale formulazione non è prevista una data di scadenza;

- Auto aziendale: è prevista l'assegnazione ad uso promiscuo per alcuni Dirigenti e per alcune limitate figure che per la specifica peculiarità del ruolo necessitano di spostarsi quotidianamente sul territorio con mezzi autonomi; trattasi, di norma, di figure in possesso di elevata professionalità ed esperienza.

In merito al processo decisionale, si evidenzia che il "Comitato Remunerazioni" essendo prescritto solo per le banche più complesse, non è presente nella nostra Banca.

### 1.3 Informazioni sul collegamento tra remunerazione e i risultati<sup>3</sup>

La parte variabile della remunerazione definita "sistema incentivante" viene attivata al superamento del cosiddetto "cancello aziendale", ovvero al raggiungimento di una soglia minima di risultato economico, definita annualmente dal Consiglio di Amministrazione, sulla base degli obiettivi assegnati dal budget aziendale. Per il 2017 il Consiglio di Amministrazione ha fissato tale soglia nel raggiungimento di un utile netto positivo e, congiuntamente, un indicatore di cost to income ratio inferiore al 55%.

Le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati è la seguente:

- per i Ruoli MBO tramite schede che indicano i risultati attesi, opportunamente integrate da una sezione separata relativa alle competenze che possono migliorare i risultati complessivi. Nell'ambito dei risultati attesi vengono ricompresi obiettivi di *performance* allo scopo di favorire processi di integrazione aziendale e di miglioramento della qualità e della *compliance* dei processi.

Le schede MBO vengono definite dal diretto Responsabile, approvate dagli eventuali Responsabili gerarchicamente superiori e validate dal Direttore Generale con il supporto del Responsabile dell'Ufficio Personale.

Gli obiettivi quantitativi alla base dell'MBO sono stabiliti ogni anno in base a indicatori predefiniti espressione degli obiettivi aziendali.

- per i Ruoli di Performance tramite schede che indicano sia i risultati attesi che le competenze ritenute necessarie per il raggiungimento della *performance* stessa.

Le schede di Performance vengono definite dal diretto Responsabile, approvate dagli eventuali Responsabili gerarchicamente superiori e validate dal Direttore Generale con il supporto del Responsabile dell'Ufficio Personale.

Gli obiettivi alla base della misurazione delle *performances* sono stabiliti ogni anno e sono finalizzati al miglioramento della produttività, della qualità e della rispondenza alle norme.

Tutti gli obiettivi (MBO e Performance) vengono ponderati in base alle priorità aziendali.

In merito ai premi sui risultati del 2017, sono state confermate percentuali, da calcolarsi sulla Retribuzione Annuale Lorda escluso il premio aziendale, comprese tra il 4% ed il 12%.

Dai risultati di Bilancio 2017 risulta che il cancello aziendale previsto dal Regolamento è stato raggiunto, perciò il Sistema Incentivante per il 2017 verrà attivato.

Il processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione ed incentivazione, essendo strettamente connesso con le scelte e gli obiettivi aziendali, è orientato ad una sana e prudente gestione del rischio e coerente con le strategie di medio e lungo periodo della Banca.

Con particolare riferimento ai responsabili e agli addetti delle funzioni aziendali di controllo, i meccanismi di incentivazione sopra citati, in coerenza con i compiti assegnati e con il rispetto del principio di indipendenza, non sono stati collegati ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di miglioramento professionale.

---

<sup>3</sup> Ai sensi della lettera *b*) dell'art. 450 del CRR.

#### 1.4 Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione<sup>4</sup>

Per quanto riguarda il Sistema Incentivante, i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati sono i seguenti:

- per i Ruoli MBO il raggiungimento complessivo dei risultati viene definito dal Responsabile diretto, sulla base dei dati forniti dall'Azienda, e validato dal Direttore Generale con il supporto del Responsabile dell'Ufficio Personale.

Il premio viene erogato in caso di raggiungimento del punteggio previsto.

Il premio inoltre può subire un aumento o una decurtazione pari al 10% in base ai risultati ottenuti nella sezione relativa alle competenze.

- per i Ruoli di Performance il risultato complessivo viene definito dal Responsabile diretto e validato dal Direttore Generale con il supporto del Responsabile dell'Ufficio Personale.

Le competenze, che vengono attribuite ogni anno dal Responsabile di Unità Operativa, fanno parte integrante della Scheda di Performance e determinano in modo sostanziale il raggiungimento degli obiettivi.

Il premio viene erogato in caso di raggiungimento del punteggio previsto.

In merito alle metodologie utilizzate per l'adeguamento dei rischi si evidenzia che:

- i sistemi di misurazione delle *performance* contemplano sia aspetti reddituali/economici sia tecniche di valutazione dei rischi, quali il Costo del rischio e il Tasso di decadimento;
- gli indicatori di *performance* considerano un orizzonte pluriennale;
- l'ammontare complessivo della parte variabile è determinato avendo a riferimento il livello delle risorse patrimoniali e finanziarie;
- le modalità di determinazione della parte variabile tengono conto sia di risultati effettivi e duraturi sia di obiettivi qualitativi e di sviluppo e crescita delle competenze;
- il sistema è strutturato in maniera tale da considerare i risultati e i rischi a livello aziendale, a livello delle singole unità di *business* e, ove possibile, a livello individuale.

Si evidenzia inoltre che Mediocredito in:

- considerazione dell'impatto patrimoniale e finanziario del proprio sistema di remunerazione/incentivazione e avvalendosi del criterio di proporzionalità non adotta politiche di differimento<sup>5</sup>;
- ottemperanza a quanto previsto dal nuovo dettato regolamentare, ha provveduto a introdurre elementi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, per il personale identificato come più rilevante, a partire dal periodo di valutazione 2015.

La Banca delibera il conferimento di eventuali incarichi professionali e di collaborazione sulla base di criteri ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza, in attuazione anche di quanto previsto dal Codice Etico della Banca. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

---

<sup>4</sup> Ai sensi della lettera c) dell'art. 450 del CRR.

<sup>5</sup> Banca d'Italia – Circolare 285 del 17 dicembre 2013 – Titolo IV, Capitolo 2, Paragrafo 7: “Le banche di minori dimensioni o complessità operativa applicano la disciplina dettata dal presente Capitolo; esse non sono tuttavia soggette neppure con riferimento al personale più rilevante, alle disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4 e par. 2.2.1.

### 1.5 I rapporti tra la componente fissa e variabile della remunerazione<sup>6</sup>

Con riferimento a quanto stabilito dall'art. 94, paragrafo 1, lettera g) della direttiva 2013/36/UE e dalle Disposizioni emanate dell'Organo di vigilanza, si evidenzia che le politiche in materia di remunerazione variabile e incentivazione adottate da Mediocredito si discostano in modo significativo dai livelli massimi previsti dalla normativa (rapporto di 1:1 per tutto il personale della Banca e limite di 1/3 per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo). Con particolare riferimento al sistema incentivante il regolamento aziendale prevede che le percentuali, definite annualmente dal Consiglio di Amministrazione in base ai Ruoli, ai Livelli ed alla tipologia (MBO e performance), non possano superare la percentuale del 20% della RAL.

Nella tabella seguente si riportano il peso in percentuale della componente variabile della retribuzione per le diverse categorie contrattuali (dati riferiti all'anno 2017).

Categorie	Rapporto remunerazione variabile / fissa
Dirigenti	2,98 %
Quadri direttivi	3,17 %
Aree professionali	0,81 %

### 1.6 I criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concessi strumenti finanziari<sup>7</sup>

In applicazione del principio di proporzionalità<sup>8</sup>, Mediocredito non utilizza prodotti finanziari (azioni, strumenti collegati ad azioni e/o strumenti previsti dal Regolamento delegato UE n. 527 del 12 marzo 2014<sup>9</sup>) nel proprio sistema di remunerazione e incentivazione (parte fissa e parte variabile).

### 1.7 I principali parametri e motivazioni della remunerazione variabile<sup>10</sup>

Gli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile sono i principalmente i seguenti:

- flussi di nuove erogazioni e/o saldi medi del portafoglio crediti, margini di redditività del portafoglio crediti, volumi di commissioni;
  - indicatori sulla qualità del credito come ad esempio incidenza di rischiosità delle nuove operazioni entro un arco di tempo predefinito;
  - costo del rischio e tasso di decadimento delle imprese non finanziarie;
- nonché specifici obiettivi di tipo organizzativo e/o di conformità alle norme stabiliti in base alle priorità aziendali, questi ultimi particolarmente enfatizzati per i ruoli *performance* (comunque presenti anche nei ruoli MBO). Per tutti i ruoli si aggiunge una componente legata allo sviluppo e crescita delle competenze.

Tale costruzione garantisce che vengano erogati premi correlati ai risultati effettivi.

La Banca ha voluto attivare una trasformazione di natura strategica e culturale mediante progetti di forte innovazione per allineare il *management* nella realizzazione delle strategie, nel monitorare l'integrazione e la

<sup>6</sup> Ai sensi della lettera *d*) dell'art. 450 del CRR.

<sup>7</sup> Ai sensi della lettera *e*) dell'art. 450 del CRR.

<sup>8</sup> Banca d'Italia - Circolare 285 del 17 dicembre 2013 - Titolo IV, Capitolo 2, Paragrafo 7: "Le banche di minori dimensioni o complessità operativa applicano la disciplina dettata dal presente Capitolo; esse non sono tuttavia soggette neppure con riferimento al personale più rilevante, alle disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4 e par. 2.2.1.

<sup>9</sup> Gli strumenti previsti nel regolamento sono: a) strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1; b) strumenti di capitale di classe 2; c) altri strumenti convertibili, puntualmente definiti dal regolamento stesso. La scelta nell'uso e nella combinazione di queste tre tipologie di strumenti è rimessa agli intermediari.

<sup>10</sup> Ai sensi della lettera *f*) dell'art. 450 del CRR.

coerenza di azioni operative e comportamenti e responsabilizzare e mobilitare le energie verso i risultati attesi.

Il processo di MBO è deterministico e automatico, basato su fissazione di traguardi e misurazione di risultati quantitativi. Pur se definiti annualmente in base ai risultati attesi, i principali parametri normalmente utilizzati nel sistema MBO sono i seguenti:

- commissioni: *corporate, advising*, istruttoria e perizia;
- costo del rischio;
- erogazioni;
- qualità concessione credito;
- redditività filiali;
- *spread* medio;
- tasso di decadimento imprese non finanziarie;
- tempi medi di passaggio da delibera a stipula;
- componente commissionale.

Il processo di *Performance* è integrato con la gestione del rapporto responsabile collaboratore. Viene utilizzato come supporto per una gestione delle risorse finalizzata ed orientata al miglioramento continuo delle prestazioni.

I principali parametri utilizzati nel sistema *Performance* sono i seguenti:

- raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi legati alle responsabilità del ruolo;
- obiettivi di sviluppo delle competenze;
- indagini di *customer satisfaction* interna.

### 1.8 Informazioni quantitative aggregate (per area di business)<sup>11</sup>

Nel 2017, a fronte di una sostanziale stabilità dell'organico, la spesa per il personale si è attestata sul livello di 6.903 €/000 (6.823 nel 2016), di cui 476 €/000 relativi ai compensi di amministratori e sindaci e 6.427 €/000 relativi alle spese per il personale dipendente (dati riportati nel Bilancio, Nota Integrativa, Tabella 9.1 Parte C).

Si espongono di seguito i costi relativi alle componenti fisse e variabili delle retribuzioni del personale dipendente, riportati in base al criterio di cassa (comprensivi degli oneri aziendali).

Componente fissa	Importo
Stipendi <sup>12</sup>	4.215.031
Contributi e TFR	1.385.497
Altri benefici	487.508
<b>Totale</b>	<b>6.088.036</b>

<sup>11</sup> Ai sensi della lettera *g*) dell'art. 450 del CRR.

<sup>12</sup> Comprensivo degli straordinari per le aree professionali e delle prestazioni aggiuntive dei quadri direttivi (erogazioni ex art. 81 CCNL) per complessivi Euro 40.769,27, esclusi oneri aziendali.



Componente variabile	Importo
Premio Aziendale contrattuale	44.775
Premi "una tantum"	30.737
Sistema Incentivante	54.531
<b>Totale</b>	<b>130.043</b>

Quanto alla componente variabile, oltre al Premio Aziendale, la cui misura è stabilita dal Contratto Integrativo Aziendale, sono stati erogati nel 2017 Premi "una tantum" per complessivi 30.737,15 Euro (compresi oneri) a favore di n. 14 dipendenti e erogazioni a fronte del Sistema Incentivante per complessivi 54.530,77 Euro (compresi oneri) a favore di n. 22 dipendenti, con una media per dipendente di € 2.664,62.

In totale le erogazioni variabili non regolate da meccanismi contrattuali, assommano dunque a 85.267,92 Euro, pari allo 1,24% del totale delle spese per il personale a Bilancio.

La ripartizione delle remunerazioni per area di attività, suddivise tra componente fissa e variabile ed esclusi gli oneri aziendali, è la seguente:

Aree di attività	Componente fissa	Premio Aziendale	Premi una tantum	Sistema Incentivante	Totale
Direttore Generale, funzioni di staff e funzioni di controllo	844.504	7.631	8.000	0	860.135
Area Affari	2.043.761	16.953	9.700	33.210	2.103.624
Area Legale	452.341	3.814	1.500	5.450	463.105
Area Tecnico-Amministrativa	874.425	6.854	5.000	4.220	890.499
<b>Totali</b>	<b>4.215.031</b>	<b>35.252</b>	<b>24.200</b>	<b>42.880</b>	<b>4.317.363</b>

### 1.9 Informazioni quantitative aggregate (per figure aziendali) <sup>13</sup>

Di seguito si espone, in forma tabellare, il valore aggregato delle componenti fisse e variabili della retribuzione, esclusi gli oneri aziendali e rilevato secondo il principio di cassa, riferito alle diverse categorie di percettori.

Ruoli al 31/12/2017	Retribuzione			
	Nr.	Fissa	Variabile <sup>14</sup>	% Variabile
<b>Dirigenti</b>	5	626.245	20.746	3,31%
<b>Responsabili delle funzioni organizzazione e finanza</b>	2	145.216	7.010	4,83%
<b>Responsabili delle funzioni aziendali di controllo</b>	3	165.556	1.574	0,95%

Si precisa che nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta alle categorie di soggetti sopra indicati attraverso azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

Si evidenzia, inoltre, che il sistema di remunerazione e incentivazione della Banca, in attuazione del principio di proporzionalità<sup>15</sup>, non prevede sistemi di pagamento differito della quota variabile della retribuzione.

<sup>13</sup> Ai sensi della lettera h) dell'art. 450 del CRR.

<sup>14</sup> Costituisce remunerazione variabile: i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o dal altri parametri (es. periodo di permanenza) escluso il trattamento di fine rapporto stabilita dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compenti relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachute*).

Si forniscono di seguito le informazioni in merito ai pagamenti, effettuati nell'arco del 2017, per trattamenti di inizio e di fine rapporto e il numero dei relativi beneficiari, tale dato coincide con l'importo riconosciuto nello stesso periodo.

Tipologia	Importo	Numero beneficiari
Liquidazione TFR	162.875,30	3
Anticipazione TFR	13.000,00	1

Si forniscono inoltre gli importi più elevati dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio.

Tipologia	Importo	Numero beneficiari
Liquidazione TFR	106.880,60	1
Anticipazione TFR	13.000,00	1

Infine si evidenzia che nel corso dell'esercizio 2017, con riguardo a personale dipendente rientrante nelle categorie del "personale più rilevante" non sono stati effettuati pagamenti, in merito a:

- emolumenti erogati in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro: nessuno
- emolumenti erogati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (ivi compreso il trattamento di fine rapporto):

#### **1.10 Informazioni sulle remunerazioni dei c.d. *high earners*<sup>16 17</sup>**

Ai sensi della lettera *l*) del citato articolo 450 del CRR si ricorda che nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della Banca ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

Ai sensi delle istruzioni della Banca d'Italia attinenti la raccolta di informazioni sui cd. "*high earners*" si precisa infine che la Banca ha comunicato nei termini previsti la non esistenza di tali soggetti nel proprio organico.

<sup>15</sup> Banca d'Italia – Circolare 285 del 17 dicembre 2013 – Titolo IV, Capitolo 2, Paragrafo 7: "Le banche di minori dimensioni o complessità operativa applicano la disciplina dettata dal presente Capitolo; esse non sono tuttavia soggette neppure con riferimento al personale più rilevante, alle disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4 e par. 2.2.1.

<sup>16</sup> Ai sensi della lettera *l*) dell'art. 450 del CRR.

<sup>17</sup> Ovvero, personale la cui remunerazione totale è pari ad almeno un milione di euro su base annuale.

### 1.11 Informazioni sulla remunerazione dei membri dell'organo amministrativo e dell'alta dirigenza <sup>18</sup>

Di seguito si espone, in forma tabellare, la remunerazione lorda complessiva per i membri dell'organo di amministrazione (Consiglio di Amministrazione) e dell'alta direzione della Banca.

Ruoli al 31/12/2017	Remunerazione lorda complessiva			
	Nr.	Fissa	Variabile <sup>19</sup>	% Variabile
<b>Presidente</b>	1	70.000	-	-
<b>Vice Presidente</b>	1	45.000	-	-
<b>Membr i del Consiglio di Amministrazione (remunerazione di ciascun membro) fino al 12/5/2017:</b>				
- <b>Membr i del Comitato Esecutivo</b>	7	7.750 + gettone di presenza pari a Euro 350	-	-
- <b>Membr i non esecutivi</b>	6	5.000 + gettone di presenza pari a Euro 350 (*)	-	-
<b>Membr i del Consiglio di Amministrazione (remunerazione di ciascun membro) dal 13/5/2017:</b>				
	13	6.000 + gettone di presenza pari a Euro 350 (*)	-	-
<b>Direttore Generale</b>	1	240.000	0	0,00%

(\*) la remunerazione fissa è stata calcolata pro-quota in base ai giorni spettanti.

<sup>18</sup> Ai sensi della lettera j) dell'art. 450 del CRR.

<sup>19</sup> Costituisce remunerazione variabile: i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o dal altri parametri (es. periodo di permanenza) escluso il trattamento di fine rapporto stabilita dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachute*).