

**Informativa in merito all'attuazione delle  
“Politiche generali  
di retribuzione e incentivazione”  
per il 2021.**

## 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.....	8
1.7	I principali parametri e motivazioni della remunerazione variabile.....	8
1.8	Informazioni quantitative aggregate (per area di business).....	9
1.9	Informazioni quantitative aggregate (per figure aziendali) .....	10
1.10	Informazioni sulle remunerazioni dei c.d. <i>high earners</i> .....	11
1.11	Informazioni sulla remunerazione dei membri dell'organo amministrativo e dell'alta dirigenza .....	11
1.12	Informazioni sulle remunerazioni in merito alla parità di genere.....	12

## 1. INFORMAZIONI SULLE POLITICHE DI RETRIBUZIONE E INCENTIVAZIONE

### 1.1 Premessa

Il 18 novembre 2014 la Banca d'Italia emanava il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 2013, con il quale veniva 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 degli indirizzi concordati nelle sedi internazionali (tra cui quelli dell'Autorità Bancaria Europea –ABE– e del Financial Stability Board –FSB).

Il 25 novembre 2021 Banca d'Italia ha innovato il contesto normativo di riferimento, emanando il 37° aggiornamento della Circolare 285, che recepisce la Direttiva Europea 2019/878 (c.d. CRD V) e gli Orientamenti EBA in materia (Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE – EBA/GL/2021/04 del 2 luglio 2021).

Il contesto normativo così definito richiede alle banche 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 19 dicembre 2019 (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. 51 CCNL 19/12/2019) – Contratto Integrativo Aziendale dd. 19/03/2019 art. 5;
2. erogazione prestazione lavorativa dei quadri direttivi (art. 92 comma 3 CCNL 19/12/2019) – Contratto Integrativo Aziendale dd. 19/03/2019 art. 22;

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

---

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

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 29/01/2021. 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 principale parte variabile della remunerazione è definita dal "sistema incentivante".

Il sistema incentivante è potenzialmente rivolto a tutti i dipendenti, anche a tempo determinato, ad eccezione del Direttore Generale, delle funzioni aziendali di controllo, della funzione risorse umane e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, per i quali sono previsti meccanismi di incentivazione autonomi inseriti e dettagliati nel Regolamento delle Politiche di Remunerazione.

Il Sistema Incentivante viene attivato al superamento del cosiddetto "cancello aziendale", definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione, determinato dal raggiungimento dei seguenti parametri:

- Livello minimo di Utile Netto.
- Livello minimo di Erogazioni,
- Livello massimo rapporto NPL lordi / Crediti Lordi verso clientela,
- Livello massimo rapporto Cost / Income,

Per poter attivare il sistema incentivante tutte le condizioni devono essere soddisfatte.

Lo Stanziamento Totale relativo al Sistema Incentivante è determinato dalla somma di due quote così composte:

Quota A): è ottenuta moltiplicando l'Utile Netto (al netto del livello minimo di utile netto) per una percentuale definita annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale,

Quota B): è ottenuta moltiplicando i Fondi Propri per una percentuale definita annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale.

Il Direttore Generale stabilisce annualmente le percentuali dello Stanziamento Totale (al netto degli oneri) da assegnare alle diverse tipologie di ruoli manageriali, con possibilità di differenziare le percentuali all'interno della medesima tipologia in modo da tener conto del diverso impatto sull'attività della Banca e fornisce al Consiglio di Amministrazione una indicazione di massima in merito alle decisioni assunte.

Stabilisce, inoltre, le percentuali dello Stanziamento Totale (al netto degli oneri) da assegnare a ciascuna Area della Banca e allo Staff di Direzione, per premiare prestazioni particolarmente significative dei ruoli non manageriali.

Per i ruoli manageriali, gli obiettivi, di natura quantitativa e qualitativa vengono formalizzati, entro il mese di febbraio di ogni anno, attraverso l'utilizzo di apposite schede e ponderati (pesi) in base alle priorità aziendali. Gli obiettivi quantitativi sono definiti sulla base di indicatori predefiniti coerenti con gli obiettivi aziendali di budget. Gli obiettivi qualitativi sono finalizzati al miglioramento della produttività ed alla capacità di portare a termine, nei tempi previsti ed anche in gruppi di lavoro, significativi progetti aziendali, con misurazione

---

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

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

pertanto delle competenze manageriali. In tale logica vengono ricompresi anche obiettivi volti a favorire processi di collaborazione ed integrazione aziendale nonché di miglioramento della qualità e dell'efficienza dei processi.

Entro il mese di marzo di ogni anno vengono rilevati i risultati conseguiti dalle singole Aree ed Unità Organizzative e, conseguentemente, determinato il premio eventualmente spettante ai responsabili delle medesime. Il premio viene erogato solo nel caso di raggiungimento del punteggio minimo previsto, pari all'85%, e calcolato moltiplicando lo Stanziamento Totale (al netto degli oneri) per la percentuale spettante in base al ruolo e per la percentuale di punteggio raggiunta, con un massimo del 115%.

Per i ruoli non manageriali gli obiettivi vengono declinati da ciascun responsabile di Unità Organizzativa, attraverso una dettagliata informazione dello specifico contributo atteso dal singolo collaboratore.

La consuntivazione dei risultati e l'indicazione del premio per i ruoli non manageriali è effettuata, nell'ambito dello stanziamento specifico e attraverso l'utilizzo di una apposita scheda, su proposta del responsabile dell'Unità Organizzativa in accordo con il responsabile della rispettiva Area, solo per i collaboratori che hanno contribuito in modo significativo al raggiungimento dei risultati dell'Unità medesima. Il premio indicato non può superare il 50% del premio spettante al responsabile della rispettiva Unità (o il 50% del premio stanziato qualora al responsabile non spetti il premio).

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.

Il 'Personale più rilevante' – come definito nel Regolamento delle Politiche di remunerazione – è sottoposto ad apposito meccanismo di malus, per effetto del quale il premio non viene erogato in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della Banca, e di una clausola di claw back per effetto della quale la Banca, sempre in caso di accertati comportamenti dolosi a danno della Banca stessa, ha diritto di richiedere la restituzione dei premi erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente nei 4 anni precedenti. Eventuali procedimenti disciplinari a carico del "Personale più rilevante" avranno effetto sull'applicazione dei meccanismi di correzione ex post in relazione alla gravità o recidività, della mancanza o al grado della colpa.

Le funzioni aziendali di controllo, la funzione risorse umane e il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari dispongono di meccanismi di incentivazione autonomi, in coerenza con i compiti assegnati e con il rispetto del principio di indipendenza, non collegati ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di miglioramento professionale.

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

Per quanto riguarda il Sistema Incentivante, 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.

---

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

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 ha adottato nel 2021 politiche di differimento<sup>5</sup>;
- ottemperanza a quanto previsto dal 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 (nel solo anno 2021 per tutti i dipendenti).

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.

### 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). Il regolamento aziendale prevede che nel complesso le componenti variabili a favore del personale dipendente non possono superare il 30% della R.A.L., ad eccezione di quelle relative alle funzioni aziendali di controllo, al dirigente preposto alla redazione delle scritture contabili societarie e al responsabile della funzione risorse umane, il cui limite è fissato al 20%.

Nella tabella seguente si riportano il peso in percentuale della componente variabile della retribuzione per le diverse categorie contrattuali (dati riferiti all'anno 2021). Le categorie contrattuali tengono conto delle variazioni intervenute in corso d'anno.

Categorie	Rapporto remunerazione variabile / fissa
Dirigenti	14,96 %
Quadri direttivi	9,59 %
Aree professionali	4,89 %

<sup>5</sup> Banca d'Italia – Circolare 285 del 17 dicembre 2013 – Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7: "Le banche applicano le presenti disposizioni a tutto il personale, a eccezione delle regole previste nella Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2, che si applicano solo al personale più rilevante (16). Le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minori dimensioni o complessità operativa (17) (18), né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua (19)".

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

## 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.

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

I principali parametri normalmente utilizzati nel sistema incentivante 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.

Gli obiettivi di tipo qualitativo sono integrati con la gestione del rapporto responsabile collaboratore. Sono utilizzati come supporto per una gestione delle risorse finalizzata ed orientata al miglioramento continuo delle prestazioni.

I principali parametri qualitativi sono i seguenti:

---

<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 – Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7: “Le banche applicano le presenti disposizioni a tutto il personale, a eccezione delle regole previste nella Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2, che si applicano solo al personale più rilevante (16). Le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minori dimensioni o complessità operativa (17) (18), né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua (19)”.

<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.

- raggiungimento di obiettivi 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 2021, a fronte di una sostanziale stabilità dell'organico, la spesa per il personale si è attestata sul livello di 7.474 €/000 (7.283 nel 2020), di cui 484 €/000 relativi ai compensi di amministratori e sindaci e 6.990 €/000 relativi alle spese per il personale dipendente (dati riportati nel Bilancio, Nota Integrativa, Tabella 10.1 Parte C).

Si espongono di seguito le componenti fisse e variabili<sup>12</sup> delle retribuzioni del personale dipendente, riportati in base al criterio di cassa:

Componente fissa	Importo
Stipendi (componente fissa)	4.553.024
Contributi e TFR	1.599.979
Altri benefici	552.327
<b>Totale</b>	<b>6.705.330</b>

Componente variabile	Importo
Premio Aziendale contrattuale <sup>13</sup>	178.574
Premi "una tantum" (a disposizione del Direttore Generale)	23.500
Erogazione ore Quadri Direttivi	29.450
Sistema Incentivante	118.000
Premi variabili alle funzioni di controllo e al Direttore Generale	60.000
<b>Totale</b>	<b>409.524</b>

Quanto alla componente variabile, oltre al Premio Aziendale, la cui misura è stabilita dal Contratto Integrativo Aziendale, sono stati erogati nel 2021:

- Premi "una tantum" (a disposizione del Direttore Generale) per complessivi 23.500 Euro (esclusi oneri) a favore di n. 18 dipendenti
- Erogazione Ore Quadri Direttivi per complessivi 29.450 Euro (esclusi oneri) a favore di n. 18 dipendenti
- Erogazioni a fronte del Sistema Incentivante per complessivi 118.000 Euro (esclusi oneri) a favore di n. 34 dipendenti;

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

<sup>12</sup> gli importi esposti sono ottenuti troncando i singoli valori; le eventuali squadrature sono dovute ai decimali.

<sup>13</sup> l'importo si riferisce a quanto spettante contrattualmente indipendentemente dalla destinazione (erogato in busta paga, Previdenza Complementare o Welfare Aziendale) ed è comprensivo dell'incremento del 15% previsto per i dipendenti che hanno optato per versare l'importo del premio aziendale a Previdenza Complementare o al Welfare Aziendale.

- Premi variabili alle funzioni di controllo e al Direttore Generale per complessivi 60.000 Euro (esclusi oneri) a favore di n. 6 dipendenti;

In totale le erogazioni variabili non regolate da meccanismi contrattuali, assommano dunque a 230.950 Euro, pari al 3,09% 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	Erogazione Quadri Direttivi	Sistema Incentivante	Premi var. funz.controllo e Dir.Generale.	Totale
Direttore Generale, uffici di staff e funz. az. di controllo	1.514.303	63.483	10.000	10.580	22.000	50.000	1.670.367
Area Mercato	1.038.800	37.927	2.000	7.470	46.500	0	1.132.697
Area Crediti	587.016	21.654	1.500	1.450	16.000	0	627.620
Area Legale	470.688	19.002	1.000	2.850	15.000	0	508.541
Area Amm.ne e Finanza	942.215	36.506	9.000	7.100	18.500	10.000	1.023.322
<b>Totali</b>	<b>4.553.024</b>	<b>178.574</b>	<b>23.500</b>	<b>29.450</b>	<b>118.000</b>	<b>60.000</b>	<b>4.962.549</b>

### 1.9 Informazioni quantitative aggregate (per figure aziendali) <sup>14</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	Retribuzione			
	Nr.	Fissa	Variabile <sup>15</sup>	% Variabile
<b>Dirigenti</b>	6	678.996	101.553	14,96%
<b>Responsabili delle funzioni aziendali di controllo</b>	3	178.258	24.633	13,82%
<b>Altro 'Personale più rilevante'</b>	7	504.773	53.507	10,60%

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>16</sup>, non ha previsto per il 2021 sistemi di pagamento differito della quota variabile della retribuzione.

<sup>14</sup> Ai sensi della lettera *h*) dell'art. 450 del CRR.

<sup>15</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*); *iv*) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

<sup>16</sup> Banca d'Italia – Circolare 285 del 17 dicembre 2013 – Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7: “Le banche applicano le presenti disposizioni a tutto il personale, a eccezione delle regole previste nella Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2, che si applicano solo al personale più rilevante (16). Le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle

Si forniscono di seguito le informazioni in merito ai pagamenti, effettuati nell'arco del 2021, 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	403.616	6
Anticipazione TFR	0,00	-

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

Tipologia	Importo	Numero beneficiari
Liquidazione TFR	109.049	1
Anticipazione TFR	0,00	-

Infine si evidenzia che nel corso dell'esercizio 2021, con riguardo a personale dipendente rientrante nelle categorie del "personale più rilevante" 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):

Tipologia	Importo	Numero beneficiari
Liquidazione TFR	77.637	1
Anticipazione TFR	0,00	-

#### 1.10 Informazioni sulle remunerazioni dei c.d. *high earners*<sup>17 18</sup>

Ai sensi della lettera *i*) 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.

#### 1.11 Informazioni sulla remunerazione dei membri dell'organo amministrativo e dell'alta dirigenza<sup>19</sup>

Di seguito si espone, in forma tabellare, la remunerazione lorda complessiva per i membri dell'organo di amministrazione (Consiglio di Amministrazione) – il cui tetto massimo è stabilito in Euro 250.000, oltre a oneri contributivi e fiscali di legge – e dell'alta direzione della Banca:

---

banche di minori dimensioni o complessità operativa (17) (18), né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua (19)".

<sup>17</sup> Ai sensi della lettera *i*) dell'art. 450 del CRR.

<sup>18</sup> Ovvero, personale la cui remunerazione totale è pari ad almeno un milione di euro su base annuale.

<sup>19</sup> Ai sensi della lettera *j*) dell'art. 450 del CRR.

Ruoli	Remunerazione lorda complessiva			
	Nr.	Fissa	Variabile <sup>20</sup>	% Variabile
Presidente	1	70.000	-	-
Vice Presidente	1	45.000	-	-
Membri del Consiglio di Amministrazione (remunerazione di ciascun membro):	11	6.000 + gettone di presenza pari a Euro 500 (*)	-	-
Direttore Generale	1	262.888	43.537	16,56%

(\*) i gettoni di presenza sono stati proporzionalmente ridotti in base alle presenze ed al numero delle riunioni.

### 1.12 Informazioni sulle remunerazioni in merito alla parità di genere<sup>21</sup>

La Banca ha definito e attuato una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere del personale (*gender neutral remuneration*). Di seguito si espone, in forma tabellare, la remunerazione lorda complessiva erogata distinta per genere:

Ruoli	Remunerazione lorda (fissa e variabile) media				% F/M
	n.	Maschi	n.	Femmine	
Personale più rilevante	13	102.152	3	71.248	69,75%
Restante personale	43	48.593	33	40.342	83,02%
<b>Totali</b>	<b>56</b>		<b>36</b>		

Il 'Personale più rilevante' di genere femminile ha percepito nel 2021 una remunerazione lorda complessiva media pari al 69,75% rispetto a quella del genere maschile. Il divario retributivo è dovuto al fatto che nel Personale più rilevante di genere maschile sono inclusi tutti i Dirigenti della Banca, compreso il Direttore Generale.

Per il 'Restante personale' il divario retributivo è dovuto al fatto che i dipendenti con lavoro a tempo parziale sono prevalentemente di genere femminile e rappresentano circa il 20% del numero totale dei dipendenti.

<sup>20</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*); *iv)* ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

<sup>21</sup> Banca d'Italia - Circolare 285 del 17 dicembre 2013 - Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione II, Paragrafo 1: "All'assemblea è perciò sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; la loro neutralità rispetto al genere; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alla struttura dei compensi; la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa applicabile; le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni (cfr. Sezione I, par. 6 e par. 6.1); le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore; eventuali parti delle presenti disposizioni che risultino in contrasto con il diritto nazionale di paesi terzi in cui sono insediate società del gruppo. A questi fini, all'assemblea sono fornite almeno le informazioni indicate nella Sezione VI, par. 3".

Ruoli	Remunerazione lorda (fissa e variabile) media				% F/M
	n.	Maschi	n.	Femmine	
Dirigenti	6	130.091	-	-	-
Membri Comitato Direzione (inclusi Dirigenti che ne fanno parte)	9	118.568	2	72.781	61,38%
Membri Comitato Direzione (esclusi Dirigenti che ne fanno parte)	4	78.691	2	72.781	92,49%
Responsabili Uffici di Staff alla Direzione	4	80.301	2	72.781	90,64%

I membri del Comitato di Direzione di genere femminile hanno percepito nel 2021 una remunerazione lorda complessiva media pari al 61,38% rispetto a quella del genere maschile, ma escludendo i Dirigenti tale percentuale sale al 92,49%.

Nel confronto tra i responsabili degli Uffici di Staff alla Direzione, la remunerazione lorda complessiva media del genere femminile è pari al 90,64% rispetto a quella del genere maschile.