

**Informativa in merito all'attuazione delle  
“Politiche generali  
di retribuzione e incentivazione”  
per il 2022.**

## **Indice generale**

1. Premessa.....	3
2. Politiche di remunerazione (Tabella EU REMA).....	5
3. Remunerazione riconosciuta per l'esercizio (Tabella EU REM1) .....	16
4. Pagamenti speciali al personale più rilevante (Tabella EU REM2) .....	17
5. Remunerazione differita (Tabella EU REM3) .....	18
6. Remunerazione di 1 milione di euro (Tabella EU REM4).....	19
7. Informazioni sulla remunerazione del personale più rilevante (Tabella EU REM5).....	19
8. Informazioni quantitative aggregate (per area di business) .....	20
9. Informazioni quantitative aggregate (per figure aziendali) .....	21
10. Informazioni sulle remunerazioni in merito alla parità di genere .....	22

## 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 20 dicembre 2022 Banca d'Italia ha innovato il contesto normativo di riferimento, emanando il 41° 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.

Di seguito le tabelle redatte ai sensi dell'art. 450 del CRR e del Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637.

## 2. Politiche di remunerazione (Tabella EU REMA)

Si descrivono di seguito i principali elementi delle politiche di remunerazione e le relative modalità di attuazione.

### INFORMATIVA QUALITATIVA

#### a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza delle remunerazioni. Le informazioni comprendono:

- **nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio**

L'organo che vigila sulla politica di remunerazione è il Consiglio di Amministrazione, formato da 11 componenti. L'Organo con funzione di supervisione strategica elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione ed è responsabile della loro corretta attuazione. Assicura inoltre che le politiche di remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale. A tale organo è demandato il compito di definire i sistemi di remunerazione e incentivazione dei seguenti soggetti:

- amministratori con incarichi esecutivi;
- direttore generale e vice direttori;
- responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche;
- coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno.

Nel corso del 2022, il Consiglio di Amministrazione si è riunito 18 volte.

- **consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione**

La Banca non si è avvalsa di consulenti esterni in materia di politiche di remunerazione.

- **una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi**

Si premette che la Banca non prevede l'applicazione diversificata delle politiche di remunerazione per zone geografiche o linee di business, e non presenta filiazioni e succursali in paesi terzi.

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 scaturisce quindi da una contrattazione al livello di settore o aziendale, ma rappresenta una scelta aziendale<sup>1</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.

- **una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)**

Le disposizioni della Banca d'Italia prevedono che le banche identifichino annualmente il personale più rilevante, applicando il Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923, e che gli esiti del processo di identificazione siano opportunamente motivati e formalizzati.

L'individuazione del "Personale più rilevante" è di competenza del Consiglio di Amministrazione; tale attività viene svolta con cadenza annuale. I dettagli sono riportati al paragrafo 6 del Regolamento delle Politiche di Remunerazione.

Il "Personale più rilevante" comprende tutti gli Amministratori, il Direttore Generale, i responsabili di Area (Legale, Crediti, Mercato e Amministrazione/Finanza), i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, i membri del Comitato di Direzione e il responsabile dell'Ufficio Finanza e Provvista.

**b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:**

- **un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate**

---

<sup>1</sup> Si evidenzia comunque che l'introduzione di un sistema incentivante era stata richiesta dalle rappresentanze sindacali aziendali.

Il personale più rilevante ha una remunerazione che dipende dal ruolo che riveste all'interno della Banca.

Di seguito si riportano le informazioni e caratteristiche della politica di remunerazione distinta per i diversi ruoli del personale più rilevante.

– Amministratori

- a) compresi quelli investiti di particolari cariche (Presidente e Vice Presidente) sono destinatari di un compenso in misura fissa e di un gettone di presenza, sulla base dell'importo complessivo stabilito dall'Assemblea per l'intero Consiglio. Per gli amministratori investiti di particolari cariche si provvede ai sensi dell'art. 2389 del codice civile. Ai componenti spetta inoltre il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- b) non sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche;
- c) dispongono di una assicurazione "infortuni", di polizza kasko per l'uso delle autovetture personali e di una polizza assicurativa "D&O";
- d) non sono previsti trattamenti a favore degli amministratori in caso del venire meno della carica (cosiddetto "golden parachute").

– Direttore Generale e altri Dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni; tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti del settore creditizio.

Il trattamento economico del Direttore Generale prevede – oltre a quanto regolato dal C.C.N.L. per i dirigenti – alcune componenti variabili:

- Premio Aziendale,
- Premio Variabile al Direttore Generale,
- Compensi in caso di cessazione anticipata del rapporto o della carica.

Per i Dirigenti il correlato C.C.N.L. si limita a fissare il trattamento economico minimo, lasciando quindi alla discrezionalità delle aziende la fissazione dei trattamenti economici per i vari inquadramenti dei Dirigenti.

La politica retributiva per i Dirigenti, in conformità alle norme di Banca d'Italia, è finalizzata a:

- essere coerente con le strategie di lungo periodo;
- prevedere un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e variabili;
- non accrescere i rischi aziendali anche utilizzando parametri corretti per il rischio;
- utilizzare meccanismi volti ad assicurare il collegamento dei sistemi incentivanti con risultati effettivi e duraturi;
- utilizzare parametri di performance oggettivi e di immediata valutazione.

Gli altri Dirigenti dispongono della componente fissa e le componenti variabili sono limitate a:

- Premio Aziendale,
- Sistema Incentivante,
- Premi una tantum,
- Compensi in caso di cessazione anticipata del rapporto o della carica.

– Funzioni aziendali di controllo e soggetti equiparati

Per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno, per la funzione risorse umane e per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i compensi fissi devono essere di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Le funzioni aziendali di controllo dispongono del trattamento economico previsto dal CCNL e le componenti variabili sono limitate:

- Premio Aziendale,
- Erogazione ore quadri direttivi,
- Premi una tantum,
- Premio Variabile alle funzioni di controllo e soggetti equiparati,
- Compensi in caso di cessazione anticipata del rapporto o della carica.

I meccanismi di incentivazione, eventuali, devono essere coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree dell'impresa soggette al loro controllo; sono pertanto esclusi bonus collegati ai risultati economici.

E' invece ammissibile subordinare (cd. "gate") l'attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale), a condizione che non siano fonte di possibili conflitti di interesse.

– Quadri direttivi

Le retribuzioni corrisposte al personale della Banca appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi sono determinate sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

I Quadri Direttivi dispongono del trattamento economico previsto dal CCNL e le componenti variabili sono limitate a:

- Premio Aziendale,
- Erogazione ore quadri direttivi,
- Sistema Incentivante,
- Premi una tantum,
- Compensi in caso di cessazione anticipata del rapporto o della carica.

– **informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post.**

Per il 'Personale più rilevante' della Banca la parte variabile della remunerazione e gli importi riconosciuti per la conclusione anticipata del rapporto/carica sono sottoposti ad un apposito meccanismo di malus e claw back come di seguito specificato.

I meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*) sono preventivamente formalizzati in pattuizioni individuali con il singolo dipendente.

Sono soggetti a *claw back* le componenti variabili riconosciute ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o contenute nel Codice etico, da cui sia derivata una perdita per la Banca o per la clientela;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (Esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss. (Parti correlate), del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti (dolo) o di colpa grave a danno della Banca;

- comportamenti sanzionati con un provvedimento disciplinare di grado superiore al rimprovero scritto o verbale.

Per effetto della clausola di *claw back* la Banca può richiedere la restituzione dei premi erogati in corso d'anno nonché nei 4 anni precedenti.

Inoltre, in particolare i meccanismi di malus sono applicati, oltre che nei casi sopra previsti per il *claw back*, anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. In particolare, con riferimento ai seguenti limiti:

- il Coefficiente Patrimoniale Totale (Total Capital Ratio) non può essere inferiore alla Soglia di Tolleranza (Risk tolerance) individuata a livello di Risk Appetite Statement per l'anno di riferimento;
  - l'LCR (Liquidity Coverage Ratio) non può essere inferiore alla Soglia di Tolleranza (Risk tolerance) individuata a livello di Risk Appetite Statement per l'anno di riferimento.
- **se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione**

Nel corso del 2022 ed in vista dell'approvazione in Assemblea del Bilancio 2021 gli Organi Sociali hanno rivisto le Politiche di Remunerazione per allinearle alle nuove disposizioni normative. In sintesi le modifiche più rilevanti riguardano i seguenti punti:

- ripristino delle clausole di malus e claw back al solo Personale più rilevante (e non a tutto il personale) per la parte variabile della remunerazione;
  - individuazione del Personale più rilevante, con elenco dei nuovi ingressi/uscite;
  - applicazione delle politiche di remunerazione anche agli intermediari del credito;
  - neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.
- **informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla**

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse.

- **politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto**

Non è ammessa alcuna forma di remunerazione variabile garantita.

**c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.**

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.

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 2022 politiche di differimento<sup>2</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).

**d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.**

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 2022). Le categorie contrattuali tengono conto delle variazioni intervenute in corso d'anno.

Categorie	Rapporto remunerazione variabile / fissa
Dirigenti	17,23 %
Quadri direttivi	13,01 %
Aree professionali	5,48 %

**e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:**

- un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone

<sup>2</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)”.

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 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.

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.

– **un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente**

La retribuzione variabile individuale è basata principalmente sulla performance legata a risultati di bilancio (premio aziendale contrattuale) e sul raggiungimento di obiettivi individuali (sistema incentivante).

– **informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti**

In applicazione del principio di proporzionalità<sup>3</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>4</sup>) nel proprio sistema di remunerazione e incentivazione (parte fissa e parte variabile).

– **informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli"**

Il Regolamento delle Politiche di Remunerazione prevede le condizioni di attivazione delle componenti variabili.

Le condizioni di attivazione si considerano soddisfatte se vengono rispettati i seguenti limiti:

- il Coefficiente Patrimoniale Totale (Total Capital Ratio) non può essere inferiore alla Soglia di Tolleranza (Risk tolerance) individuata a livello di Risk Appetite Statement per l'anno di riferimento;
- l'LCR (Liquidity Coverage Ratio) non può essere inferiore alla Soglia di Tolleranza (Risk tolerance) individuata a livello di Risk Appetite Statement per l'anno di riferimento.

Gli stessi limiti si applicano anche per i compensi riconosciuti in caso cessazione anticipata del rapporto /carica.

La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca, con il supporto della Direzione Generale e della Funzione di Gestione dei Rischi nell'ambito del Risk Appetite Statement (R.A.S.).

---

<sup>3</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>4</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.

f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:

- un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale

Il sistema di remunerazione e incentivazione non prevede sistemi di differimento della quota variabile ad eccezione della componente variabile per il Direttore Generale (qualora sia superiore al 15% della retribuzione fissa (RAL), può essere soggetta a differimento) e della quota variabile del personale più rilevante, qualora superi i 50.000 euro o rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

- informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)

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.

- se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante

Non sono previste.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

- informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti

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:

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

**h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun componente dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera j), del CRR.**

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

Ruoli	Remunerazione lorda complessiva (pro quota fino al 14/09/2022) (*)			
	Nr.	Fissa	Variabile <sup>5</sup>	% Variabile
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	70.000	-	-
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	45.000	-	-
Membri del Consiglio di Amministrazione (remunerazione di ciascun membro)	11	6.000 + gettone di presenza pari a Euro 500 (**)	-	-

(\*) il compenso annuo complessivo per il Consiglio di Amministrazione prevede un tetto di Euro 250.000, oltre a oneri contributivi e fiscali di legge, comprensivi dei gettoni di presenza.

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

<sup>5</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.

Ruoli	Remunerazione lorda complessiva (pro quota dal 15/09/2022) (*)			
	Nr.	Fissa	Variabile <sup>6</sup>	% Variabile
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	70.000	-	-
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	45.000	-	-
Presidente del Comitato Esecutivo (***)	1	45.000	-	-
Membri del Consiglio di Amministrazione (remunerazione di ciascun membro)	11	8.000 + gettone di presenza pari a Euro 500 (**)	-	-

(\*) il tetto per il compenso annuo complessivo per il Consiglio di Amministrazione è pari ad Euro 250.000, oltre a oneri contributivi e fiscali di legge. Per i gettoni di presenza è previsto un tetto massimo di Euro 90.000/anno.

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

(\*\*\*) nomina dal 6 ottobre 2022

La remunerazione complessiva per ciascun componente dell'organo di amministrazione e dell'alta dirigenza è riportata nella Tabella EU REM1.

**i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.**

- Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Le politiche di remunerazione e incentivazione non prevedono l'applicazione di deroghe.

**j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.**

Mediocredito Trentino Alto Adige Spa non appartiene alla categoria grandi enti.

<sup>6</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.

### 3. Remunerazione riconosciuta per l'esercizio (Tabella EU REM1)

		a	b	c	d	
		Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	11	1	4	10
2		Remunerazione fissa complessiva	285.990	264.333	393.372	712.632
3		Di cui contanti	285.990	264.333	393.372	712.632
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0
EU-5x		Di cui altri strumenti	0	0	0	0
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme	0	0	0	0
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	11	1	4	10
10		Remunerazione variabile complessiva	0	48.965	63.935	117.622
11		Di cui contanti	0	48.965	63.935	117.622
12		Di cui differita	0	0	0	0
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0
EU-14a		Di cui differita	0	0	0	0
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0
EU-14b		Di cui differita	0	0	0	0
EU-14x		Di cui altri strumenti	0	0	0	0
EU-14y		Di cui differita	0	0	0	0
15	Di cui altre forme	0	0	0	0	
16	Di cui differita	0	0	0	0	
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	285.990	313.299	457.307	830.254	

Si precisa che – per l'anno 2022 – l'organo di amministrazione con funzione di gestione è composto dal Direttore Generale.

**4. Pagamenti speciali al personale più rilevante (Tabella EU REM2)**

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita			
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	0	0	0
3	garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	0	0	0
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio			
4	precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
5	precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio			
6	dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	0	0	0
9	Di cui differiti	0	0	0
10	dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	0	0	0
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	0	0	0

**5. Remunerazione differita (Tabella EU REM3)**

Remunerazione differita e soggetta a mantenimento		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
		Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni di prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	<b>Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
2	In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
6	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
7	<b>Organo di amministrazione - funzione di gestione</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
8	In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
13	<b>Altri membri dell'alta dirigenza</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
14	In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
18	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
19	<b>Altri membri del personale più rilevante</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
20	In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
24	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Importo totale	0	0	0	0	0	0	0	0

**6. Remunerazione di 1 milione di euro (Tabella EU REM4)**

	EUR	a Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	0
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0

**7. Informazioni sulla remunerazione del personale più rilevante (Tabella EU REM5)**

		a									
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	11	1	12	0	0	0	0	4	10	14
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	11	1	12	0	0	0	0	0	0	0
3	Di cui membri dell'alta dirigenza	0	0	0	0	0	0	0	1	3	4
4	Di cui membri del personale più rilevante	0	0	0	0	0	0	0	3	7	10
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	285.990	313.299	599.289	0	0	0	0	337.007	950.554	1.287.561
6	Di cui remunerazione variabile		48.965	48.965	0	0	0	0	44.184	137.372	181.557
7	Di cui remunerazione fissa	285.990	264.333	550.324	0	0	0	0	292.823	813.181	1.106.005

Si precisa che – per l'anno 2022 – l'organo di amministrazione con funzione di gestione è composto dal Direttore Generale.

## 8. Informazioni quantitative aggregate (per area di business)

Nel 2022, a fronte di una sostanziale stabilità dell'organico, la spesa per il personale si è attestata sul livello di 7.454 €/000 (7.474 nel 2021), di cui 505 €/000 relativi ai compensi di amministratori e sindaci e 6.949 €/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>8</sup> delle retribuzioni del personale dipendente, riportati in base al criterio di cassa:

Componente fissa	Importo
Stipendi	<b>4.575.514</b>

  

Componente variabile	Importo
Premio Aziendale contrattuale <sup>9</sup>	198.749
Premi "una tantum" (a disposizione del Direttore Generale)	19.500
Erogazione ore Quadri Direttivi	24.700
Sistema Incentivante	195.000
Premi variabili alle funzioni di controllo e al Direttore Generale	73.500
<b>Totale</b>	<b>511.449</b>

Quanto alla componente variabile, oltre al Premio Aziendale, la cui misura è stabilita dal Contratto Integrativo Aziendale, sono stati erogati nel 2022:

- Premi "una tantum" (a disposizione del Direttore Generale) per complessivi 19.500 Euro (esclusi oneri) a favore di n. 11 dipendenti
- Erogazione Ore Quadri Direttivi per complessivi 24.700 Euro (esclusi oneri) a favore di n. 12 dipendenti
- Erogazioni a fronte del Sistema Incentivante per complessivi 195.000 Euro (esclusi oneri) a favore di n. 47 dipendenti;
- Premi variabili alle funzioni di controllo e al Direttore Generale per complessivi 73.500 Euro (esclusi oneri) a favore di n. 6 dipendenti;

In totale le erogazioni variabili non regolate da meccanismi contrattuali, assommano dunque a 312.700 Euro, pari al 4,20% 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:

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

<sup>8</sup> Gli importi esposti sono ottenuti troncando i singoli valori; le eventuali squadrature sono dovute ai decimali.

<sup>9</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.

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	1.582.644	68.265	8.250	9.100	47.000	61.000	1.776.260
Area Mercato	1.078.629	46.614	3.750	8.400	74.000	0	1.211.394
Area Crediti	506.969	26.598	0	1.450	25.500	0	560.518
Area Legale	471.871	18.710	0	2.850	20.000	0	513.431
Area Amm.ne e Finanza	935.398	38.559	7.500	2.900	28.500	12.500	1.025.357
<b>Totali</b>	<b>4.575.514</b>	<b>198.749</b>	<b>19.500</b>	<b>24.700</b>	<b>195.000</b>	<b>73.500</b>	<b>5.086.963</b>

### 9. Informazioni quantitative aggregate (per figure aziendali)<sup>10</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>11</sup>	% Variabile
<b>Alta Dirigenza (escluso Direttore Generale)</b>	4	393.372	63.934	16,25%
<b>Responsabili delle funzioni aziendali di controllo</b>	3	186.915	26.325	14,08%
<b>Altro 'Personale più rilevante'</b>	7	525.717	91.296	17,37%

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>12</sup>, non ha previsto per il 2022 sistemi di pagamento differito della quota variabile della retribuzione.

Si forniscono di seguito le informazioni in merito ai pagamenti, effettuati nell'arco del 2022, 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	200.921	7
Anticipazione TFR	0,00	-

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

<sup>11</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>12</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)".

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

Tipologia	Importo	Numero beneficiari
Liquidazione TFR	150.092	1
Anticipazione TFR	0,00	-

Infine si evidenzia che nel corso dell'esercizio 2022, 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): nessuno

### 10. Informazioni sulle remunerazioni in merito alla parità di generi<sup>13</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 (le retribuzioni si riferiscono anche ai dipendenti cessati nel corso del 2022):

Ruoli	Remunerazione lorda (fissa e variabile) media				% F/M
	n.	Maschi	n.	Femmine	
Personale più rilevante (escluso Direttore Generale)	11	95.014	3	80.799	85,04%
Restante personale	47	46.576	35	37.056	79,56%
<b>Totali</b>	<b>58</b>		<b>38</b>		

Il 'Personale più rilevante' di genere femminile ha percepito nel 2022 una remunerazione lorda complessiva media pari al 85,04% rispetto a quella del genere maschile. Il divario retributivo è dovuto al fatto che nel Personale più rilevante di genere maschile sono i Dirigenti della Banca (escluso 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>13</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	128.508	-	-	-
Membri Comitato Direzione (inclusi Dirigenti che ne fanno parte)	9	124.623	2	82.693	66,35%
Membri Comitato Direzione (esclusi Dirigenti che ne fanno parte)	4	87.751	2	82.693	94,24%
Responsabili Uffici di Staff alla Direzione	5	92.463	2	82.693	89,43%

I membri del Comitato di Direzione di genere femminile hanno percepito nel 2022 una remunerazione lorda complessiva media pari al 66,35% rispetto a quella del genere maschile, ma escludendo i Dirigenti tale percentuale sale al 94,24%.

Nel confronto tra i responsabili degli Uffici di Staff alla Direzione, la remunerazione lorda complessiva media del genere femminile è pari al 89,43% rispetto a quella del genere maschile.