



# **Attuazione delle politiche di remunerazione**

## **2019**

# **Banca Prealpi SanBiagio**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28/05/2020

## **Sommario**

<b>1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione</b>	<b>3</b>
<b>2. Informazioni sulle remunerazioni</b>	<b>5</b>
<b>3. Informativa quantitativa</b>	<b>11</b>

# 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca Prealpi SanBiagio è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2019 della Banca è stata definita dal Consiglio di Amministrazione della Banca nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 19 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet [www.bancaprealpisanbiagio.it](http://www.bancaprealpisanbiagio.it)

Le funzioni Risorse Umane, Pianificazione e Controllo e i referenti Risk Management e Compliance hanno collaborato, ciascuno per la propria competenza, alla declinazione delle Politiche di remunerazione per l'anno 2019, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e dalle Politiche di Gruppo e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

I referenti Compliance e Internal Audit, ciascuno secondo le proprie competenze, hanno verificato la coerenza del sistema premiante adottato con le politiche di gestione e di contenimento dei rischi della banca e la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2019 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

L'esito delle attività delle Funzioni aziendali di controllo ha portato alla seguente valutazione:

*“Le analisi condotte hanno fatto emergere una situazione di prevalente adeguatezza da cui consegue un rischio residuo medio-basso.*

*I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed a Sindaci sono stati determinati e corrisposti applicando fino alla data dell'Assemblea le indennità e i compensi rispettivamente definiti dalle Politiche vigenti nelle due Bcc ante fusione e, successivamente, sulla base di quanto previsto dalla delibera Assembleare e Consigliare del 19 maggio 2019.*

*Le retribuzioni pagate nel 2019 al personale dipendente hanno rispettato sostanzialmente le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, sviluppate in conformità alla normativa di riferimento nonché allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca.*

*Per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2019 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari.*

*Quali aree di miglioramento si raccomanda alla Banca di: 1) aggiornare il perimetro del personale più rilevante anche in corso d'esercizio laddove siano intervenute delle modifiche, almeno per*

*quanto riguarda i criteri di cui all'art. 3 del regolamento UE n. 604/2014; II) formalizzare, in occasione del riconoscimento di somme a titolo di remunerazione variabile legate alla performance (comprese le una tantum), i meccanismi di correzione ex post (claw back), anche nei confronti di personale dipendente non rientrante tra quello più rilevante; III) assicurare una più completa rappresentazione delle informazioni all'Assemblea e nell'informativa al pubblico di III pilastro seguendo le indicazioni fornite dall'art. 450 CRR e avvalendosi delle modalità di rappresentazione suggerite dalla Capogruppo."*

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, in particolare del 25° aggiornamento della Circolare 285 del 13 ottobre 2018, e in coerenza con le Politiche di Gruppo, per il 2019 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- il rapporto tra la componente variabile e fissa della retribuzione è passata a 1:1 (come previsto dalla normativa e dalle nuove linee guida di CCB), mentre prima era pari al 40%. Per il personale appartenente alle Funzioni di Controllo e alla Funzione Risorse Umane, tale massimale è passato al 33%;
- le previsioni del sistema incentivante fanno ora riferimento alle linee guida fissate dalla Capogruppo nella sez. 1 del documento;
- i massimali dell'incidenza dei premi derivanti dal sistema incentivante e/o dalle altre erogazioni sulla retribuzione fissa, riferita ai singoli soggetti, non possono superare il 50% (prima era il 25%) per quanto riguarda il direttore generale e i vicedirettori generali, il 40% (prima era il 20%) per quanto riguarda il restante personale;
- per il personale più rilevante della Banca che non sia identificato come personale più rilevante di gruppo, la componente variabile è ora soggetta, per una quota pari al 20% a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari ad 1 anno, qualora venga superato un importo definito dalle stesse politiche.

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia<sup>1</sup>, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione per il 2019.

In particolare, la Banca, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea, in relazione al Personale più rilevante, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

- i. Il processo decisionale seguito per la definizione della politica;

---

<sup>1</sup> Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati.

- ii. Il collegamento tra remunerazione e performance;
- iii. Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione e in particolare i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento ai rischi, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile;
- iv. Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- v. I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- vi. I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- vii. Le 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, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- ix. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2019.

## **2. Informazioni sulle remunerazioni**

Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e dei controlli interni e la politica di gestione del rischio.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, coerentemente con la delibera assembleare del 19 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, il Vice presidente, i componenti di comitati endo-consiliari, in base all'impegno e alle responsabilità assunte. In nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Il trattamento economico riconosciuto al Personale più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane.

Le retribuzioni corrisposte al personale non rilevante sono state definite dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle previsioni contrattuali e della contrattazione di secondo livello secondo gli accordi stipulati dalla Federazione regionale di categoria.

Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione per i seguenti soggetti:

- i componenti della Direzione generale;
- i responsabili di livello più elevato delle Funzioni aziendali di controllo;
- i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali.

La Banca, in considerazione della propria natura cooperativa e mutualistica, non persegue attività speculative e adotta un modello di business tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione dei rischi. Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è prevalentemente basato sulla remunerazione fissa.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato 604/2014 la Banca aveva effettuato l'identificazione del Personale più rilevante all'inizio del 2019, e in seguito a maggio 2020, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca. La Banca ha definito sistemi e modalità retributive per le diverse categorie di personale.

La componente variabile basata sulla performance della remunerazione è correlata ai risultati di Gruppo, aziendali e individuali e prevede, in coerenza con le Politiche di Gruppo:

- la definizione di un Bonus pool target definito in percentuale dell'Utile lordo, che finanzia la componente variabile basata sulla performance (ad eccezione del premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva);
- la corresponsione della remunerazione variabile basata sulla performance subordinatamente al superamento di requisiti di Gruppo e di Banca, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità: CET 1 Ratio, NSFR, Assenza di sanzioni da parte dell'Autorità di Vigilanza al Gruppo;
- un ulteriore aggiustamento ex-post per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato come rapporto tra Utile Netto e RWA, rispetto al budget
- il rispetto delle condizioni di attivazione a livello individuale per l'effettiva attribuzione dei premi

Di seguito viene fornito maggior dettaglio in merito alle forme di variabile basata sulla performance 2019 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

## Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante

### ▪ Premio annuale

- Premio annuale al Direttore Generale, al Vice Direttore Generale e agli altri dirigenti sulla base dei risultati aziendali conseguiti nel 2018, ai sensi dell'articolo 18 del C.C.N.L. Dirigenti. La determinazione dello stesso è avvenuta avuti presenti i complessivi risultati aziendali e l'operato svolto dalla direzione nel governo dell'azienda. Per gli altri dirigenti, il premio viene parametrato agli analoghi risultati del PDR per il personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali, utilizzando, quale valore di conversione, la scala parametrica dei Quadri Direttivi di 4° livello, aumentata del 20%. L'importo di detto Premio annuale per il 2019, riferito ai risultati 2018, è risultato pari ad una percentuale del 6,24% della retribuzione annua lorda fissa dei dirigenti;
- Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL e dal Contratto Integrativo Regionale del 5 marzo 2010 secondo i parametri stabiliti dall'Accordo nazionale del 21 dicembre 2012, erogato sulla base di quanto previsto dall'Accordo Sindacale del 18 novembre 2019. Sulla base di tale Accordo il monte premi è risultato pari ad una percentuale del 4,44% della retribuzione lorda fissa annua dei soggetti rientranti nelle categorie del personale più rilevante.

Poiché il valore del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva riferito all'anno precedente viene determinato solo a fine dell'anno in corso, non è possibile utilizzare un criterio di "competenza"; per tanto, Gli importi indicati si riferiscono al criterio "per cassa"

- **Sistema incentivante** La Banca ha definito un sistema incentivante, riferito ai risultati aziendali del 2019, i cui premi vengono erogati nel 2020, al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento predeterminati, in coerenza con i piani strategici aziendali, in una prospettiva di stabilità/effettività dei risultati. Il sistema di incentivazione non si basa solo su obiettivi commerciali ma è ispirato a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, di auto-disciplina e di contrattazione applicabili. Sono adottati parametri che tengono conto del raggiungimento di risultati qualitativi rilevati dalle attività di verifica effettuate dalle funzioni di controllo. Il sistema degli incentivi si basa su un periodo di valutazione di un solo anno e sull'assegnazione di obiettivi riferibili, a seconda delle posizioni di lavoro, ai risultati complessivi aziendali e/o a quelli delle filiali e/o a quelli di singole unità organizzative. Il riconoscimento degli incentivi economici, in presenza del verificarsi dei presupposti che ne determinano l'erogazione, è altresì sottoposta, per le

single posizioni, a valutazioni qualitative, effettuate con l'intervento di più livelli gerarchici, che attengono all'individuazione delle modalità comportamentali con la quale la prestazione lavorativa viene svolta dal collaboratore. La valutazione qualitativa mira altresì a rendere coerente la singola erogazione con l'effettivo apporto del collaboratore al raggiungimento dei risultati aziendali. Trattandosi di una componente variabile, l'erogazione dei premi non deve limitare la capacità della Banca di mantenere o raggiungere i propri obiettivi reddituali ed un livello di patrimonializzazione adeguato rispetto ai rischi assunti. Pertanto, la maturazione degli emolumenti del sistema incentivante è strettamente connessa al conseguimento di specifici risultati economici, patrimoniali e qualitativi che attengono alla misura dell'adeguatezza patrimoniale (CET 1 Ratio), ai livelli di liquidità (Net Stable Funding Ratio) ed all'assenza di sanzioni da parte dell'autorità di vigilanza. Una volta attivati i cancelli di Gruppo e di Banca, il premio viene stabilito in una percentuale massima riferita all'Utile ante-imposte (bonus pool); una volta definito l'importo complessivo, la sua erogazione viene determinata in base al valore che assume l'indicatore RORWA (Utile netto/attività ponderata per il rischio) raffrontato con quanto fissato a livello di budget. Il relativo riconoscimento è in simmetria ai risultati effettivamente conseguiti, arrivando all'azzeramento del premio in caso di performance inferiori ai parametri stabiliti. Per il Personale più rilevante l'importo complessivamente riconosciuto a tale titolo è pari al 1,41% della retribuzione fissa del personale più rilevante. I premi vengono proposti dalla Direzione Generale, con il supporto della Direzione Risorse Umane e della Direzione Amministrativa e approvati dal Consiglio di Amministrazione. Nella rappresentazione dei premi, la Banca introduce per l'anno 2019 il criterio "per competenza". Con la finalità di rappresentare in maniera trasparente tutti gli emolumenti percepiti, si specifica che nel 2018 erano stati erogati, a titolo di sistema incentivante, relativamente a tutto il Personale più rilevante (comprensivi della Direzione Generale), 107.125,00 euro, pari al 8,41% della retribuzione fissa.

- **Premi una tantum:** consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca, compresi eventuali premi derivanti da contest su prodotti specifici. In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direzione Generale e con il contributo della direzione Risorse Umane, nel corso del 2020, nell'ambito delle facoltà espressamente previste dalle politiche di remunerazione, ha ritenuto di corrispondere, con riferimento all'esercizio 2019, un'ulteriore e limitata componente variabile in considerazione del fatto che il sistema incentivante, in particolari situazioni, non evidenzia compiutamente per sua natura l'impegno e la dedizione al lavoro rilevata nel corso dell'esercizio di riferimento. Il relativo importo, erogato nel 2020, è risultato pari ad una percentuale dello 1,41% della retribuzione lorda annua fissa dei soggetti



rientranti nelle categorie del personale più rilevante di cui al presente capoverso. Con riferimento all'esercizio 2019 sono stati riconosciuti i seguenti premi per complessivi 6.600 euro. Nella rappresentazione dei premi una tantum, la Banca introduce per l'anno 2019 il criterio "per competenza". Con la finalità di rappresentare in maniera trasparente tutti gli emolumenti percepiti, si specifica che nel 2018 erano stati erogati, a titolo di premi una tantum relativamente al Personale più rilevante, 6.075 euro, pari al 1,06% della retribuzione fissa.

In nessun caso, per il Direttore Generale e i vice Direttori Generali, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del rapporto 1:1 della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019. Alla remunerazione variabile del Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante di Gruppo, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 50% della remunerazione variabile venga differita per un periodo di 5 anni e che l'erogazione avvenga per il 45% in forma monetaria e per il 55% in strumenti che riflettono il valore del Gruppo.

Anche per il restante personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile non ha superato il limite del rapporto 1:1 della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione 2019.

La remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 20% venga differita per un periodo di un anno.

### **Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale**

- **Premio di risultato**, per i quadri direttivi e le aree professionali, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL e dal Contratto Integrativo Regionale del 5 marzo 2010 secondo i parametri stabiliti dall'Accordo nazionale del 21 dicembre 2012, erogato sulla base di quanto previsto dall'Accordo Sindacale del 18 novembre 2019. Sulla base di tale Accordo il monte premi è risultato pari ad una percentuale del 5,77% della retribuzione lorda fissa.
- **Sistema incentivante**. Il sistema incentivante che coinvolge il restante personale è lo stesso del Personale più rilevante, di cui sopra. I premi vengono erogati al raggiungimento di specifici obiettivi. Il sistema incentivante, oltre a tenere conto dei principi di pari opportunità dei lavoratori, è finalizzato al raggiungimento di obiettivi predeterminati, in coerenza con gli obiettivi del piano strategico. I premi relativi all'esercizio 2019 sono in fase di definizione e verranno erogati nel corso del 2020 nel pieno rispetto delle disposizioni previste nel regolamento sulle politiche di remunerazione 2019.

- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum).** Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Con riferimento all'esercizio 2019 i premi una tantum sono in via di definizione e saranno erogati nel corso del 2020 nel pieno rispetto delle disposizioni previste nel regolamento sulle politiche di remunerazione 2019.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile supera il limite del rapporto 1:1 della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale: Le funzioni aziendali di controllo non sono state destinatarie di premi legati al sistema incentivante o di erogazioni una tantum.

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 33% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2019.

**Compensi corrisposti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance)** inclusi i cd. **golden parachutes**, pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro e gli **incentivi all'esodo**, erogati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel corso dell'esercizio 2019 non sono stati erogati compensi a titolo di severance.

**La remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede**

Non sono stati erogati compensi ad agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

**Modalità di corresponsione della remunerazione variabile**

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca ha applicato alla remunerazione del Personale più rilevante le regole previste dalle politiche di remunerazione.

Gli importi che riguardano il Personale più rilevante, di competenza del 2019, non sono stati soggetti a differimento in quanto inferiori alla soglia fissata nel Regolamento.

Gli stessi soggetti sono però destinatari, nel corso degli esercizi successivi, di quote di retribuzione variabile differita, di competenza del 2018, pari a: 91.000 euro per la Direzione Generale e 17.900 euro per il restante personale più rilevante.

Sono inoltre previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw back) per il Personale più rilevante e per il restante Personale.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta in forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

### **3. Informativa quantitativa**

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2019, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di remunerazione.

## Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

### Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

#### PERSONALE RILEVANTE

##### 1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	582.191,61
Direzione generale	1.142.814,85
Personale più rilevante - area commerciale	320.200,57
Personale più rilevante - area credito	285.595,31
Personale più rilevante - area finanza	104.142,50
Personale più rilevante - area controllo	
Personale più rilevante - altre aree	569.427,80
Altro personale	

#### DI CUI PERSONALE RILEVANTE NEL CORSO DEL 2019, NON PIU' TALE NEL 2020

##### 1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	45.648,98
Direzione generale	174.365,26
Personale più rilevante - area commerciale	
Personale più rilevante - area credito	53.152,58
Personale più rilevante - area finanza	
Personale più rilevante - area controllo	
Personale più rilevante - altre aree	268.366,54
Altro personale	

## Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- i - ii

### PERSONALE RILEVANTE

#### 2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE RIFERITE ALL'ESERCIZIO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo (3) (*)	Numero beneficiari	Importo (4)				
				contanti	azioni (5)	strumenti collegati alle azioni (5)	altre tipologie di strumenti (6)	Totale
Organi di governo e direzione generale (1)	24	1.663.584,20	2	61.422,26				61.422,26
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	2	304.607,23	2	15.593,34				15.593,34
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca								
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	12	906.035,02	12	53.130,59				53.130,59

(\*) Nella componente fissa della sono contenuti gli importi relativi alle ferie liquidate nel 2019. Nel dettaglio: € 53.241,66 erogati ai Direttori Generali, € 16.318,04 al Vice Direttore Generale, € 6.012,15 ad altro componente del Personale Rilevante.

### DI CUI PERSONALE RILEVANTE NEL CORSO DEL 2019, NON PIU' TALE NEL 2020

#### 2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE RIFERITE ALL'ESERCIZIO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo (3) (*)	Numero beneficiari	Importo (4)				
				contanti	azioni (5)	strumenti collegati alle azioni (5)	altre tipologie di strumenti (6)	Totale
Organi di governo e direzione generale (1)	8	220.014,24	-	0,00				0,00
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali								
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca								
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	5	305.355,69	5	16.163,43				16.163,43

(\*) Nella componente fissa della sono contenuti gli importi relativi alle ferie liquidate nel 2019. Nel dettaglio: € 26.496,51 erogato al ex Direttore Generale di Banca San Biagio e € 6.012,15 ad altro componente del Personale Rilevante.

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Componenti fisse della remunerazione che includono:

1. RAL- retribuzione annua lorda
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

Riportare i valori di competenza 2019. Non va considerato il costo aziendale.

(4) Componenti variabili della remunerazione (sia le quote up-front che le quote differite) riferite all'esercizio 2019 che includono le seguenti voci:

1. PdR / Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (una tantum)
4. Severance (compensi per conclusione anticipata rapporto di lavoro)
5. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa

(5) Laddove applicabile.

(6) Laddove applicabile; in questa colonna andranno inserite le quote dei premi che verranno corrisposti in strumenti per il Personale più rilevante di Gruppo

## Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- iii- iv

### 3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite				
	riconosciute nell'esercizio (3)	corrisposte nell'esercizio (4)	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati (5)	non corrisposte nell'esercizio (6)	quote differite residue (7)
Organi di governo e direzione generale (1)	0,00	67.000,00	0,00	0,00	91.000,00
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0,00	0,00	0,00	0,00	17.900,00
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca					
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)					

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Quote differite attribuite nell'esercizio 2019: quote della Remunerazione variabile 2019 che verranno corrisposte non prima del 2021

(4) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2019 che sono state corrisposte nel corso del 2019

(5) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2019 che sono state corrisposte nel corso del 2019 e il cui ammontare sia stato ridotto per l'applicazione di meccanismi di malus

(6) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2019 che NON sono state corrisposte nel corso del 2019 per l'applicazione di meccanismi di malus

(7) Ulteriori quote differite che verranno corrisposte non prima del 2020

## Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- v - vi

### 4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto corrisposte nell'esercizio (3)		Severance - compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica riconosciuti nell'esercizio (4)						
	Numero beneficiari	Importo totale	Corrisposti nell'esercizio			Da corrispondere in futuro			
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	
Organi aziendali e alta dirigenza (1)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante) (2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Componenti corrisposte a titolo di "welcome bonus".

(4) Compensi corrisposte nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

(5) Riconosciuto a una singola persona.

## Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

### 5. REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA

(valori in migliaia di euro)

Numero beneficiari	Numero beneficiari retribuzione totale annuale pari o superiore ad 1 mln di euro										
	da 1 mln a 1,5 mln	oltre 1,5 mln fino a 2 mln	oltre 2 mln fino a 2,5 mln	oltre 2,5 mln fino a 3 mln	oltre 3 mln fino a 3,5 mln	oltre 3,5 mln fino a 4 mln	oltre 4,5 mln fino a 5 mln	oltre 5 mln fino a 6 mln	oltre 6 mln fino a 7 mln	oltre 7 mln fino a 8 mln	oltre 8 mln
Numero soggetti beneficiari	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nel caso in cui non siano presenti tali soggetti riportare nel documento:

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.

## Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

### Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)

#### 6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale (*) NON PIU' IN CARICA	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA	125.357,28
Vice Presidente Vicario CdA	47.947,30
Vice Presidente CdA	67.307,30
Vice Presidente CdA	56.707,32
Consigliere 1	36.807,30
Consigliere 2	33.787,30
Consigliere 3	31.057,30
Consigliere 4	29.957,30
Consigliere 5	27.287,30
Consigliere 6	20.537,30
Consigliere 7	30.345,03
Consigliere 8	18.657,30
Consigliere 9 (*)	16.025,00
Consigliere 10	11.432,27
Consigliere 11 (*)	10.787,30
Consigliere 12 (*)	6.300,00
Consigliere 13 (*)	4.313,26
Consigliere 14 (*)	2.700,00
Consigliere 15 (*)	2.478,45
Consigliere 16 (*)	2.400,00
Direttore generale	435.401,21
Condirettore generale (*)	117.014,04
Vice Direttore generale Vicario	137.268,76
Vice Direttore generale	278.765,58
Direttore generale (*)	174.365,26



---

(1) Indicare se l'Amministratore è anche investito di particolari cariche in base allo Statuto; i compensi dovranno includere emolumenti per la carica, gettoni presenza, compensi per la partecipazione a comitati, eventuali compensi per consulenze

(2) Con riferimento ai componenti la Direzione, si intende la somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2019).

Nella **componente fissa** sono incluse le seguenti voci:

1. RAL- remunerazione annua lorda
2. Eventuali indennità
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

Nella **componente variabile** sono incluse le seguenti voci:

1. Premio di risultato
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (Una tantum)
4. Severance Payments