

# **Banca Malatestiana Credito Cooperativo Società Cooperativa**

## **Attuazione delle politiche di remunerazione 2020**

Approvato da Assemblea dei Soci

08/05/2021

## **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>9</b>
<b>Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa</b>	<b>11</b>

## 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca **BANCA MALATESTIANA – CREDITO COOPERATIVO – SOCIETA' COOPERATIVA** è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2020 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 **27/06/2020** e resa disponibile sul sito internet **[www.bancamalatestiana.it](http://www.bancamalatestiana.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 2020, 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 2020 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza e le Politiche di Gruppo, per il 2020 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione non supera il 100% per il Personale Più Rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo; per il Personale non rilevante i compensi in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (Severance) non sono inclusi nel calcolo tra la componente variabile e fissa.
- I limiti dell'incidenza della remunerazione variabile basata sulla performance (premi una tantum, sistema incentivante, premi annuali definiti dalla contrattazione collettiva) sulla remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:
  - o per il PPR non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 75%;

- per il PPR appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 33%;
  - per il restante personale è pari a 50%.
- Con riferimento ai requisiti per la corresponsione della Remunerazione variabile ("cancello") definiti a livello di Gruppo e Banca, sono stati mantenuti esclusivamente gli indicatori di adeguatezza patrimoniale (CET1 Ratio) e di liquidità (NSFR), in coerenza con la normativa e le prassi. Resta sostanzialmente invariato il meccanismo di aggiustamento ex-post del Bonus pool collegato al RORWA, definito come rapporto tra Utile Lordo e RWA, che prevede l'azzeramento del Bonus pool in caso di RORWA negativo;

Per quanto riguarda i compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (*Severance*), il limite massimo è stato stabilito come pari a 29 mensilità, sono state confermate le norme più restrittive sulle *severance* per il Personale Più Rilevante di Gruppo e di Banca («golden parachutes») e sono state meglio chiarite alcune modalità applicative;

- il recepimento delle Disposizioni sulla Trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti che si possono così riassumere: l'identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito; l'Introduzione di meccanismi correttivi applicabili ai premi variabili; specifiche indicazioni in merito alla tipologia di obiettivi dei sistemi incentivanti;
- Con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, è stata definita una soglia che prevede che tali meccanismi si applichino nel caso di importi superiori a 50.000 o ad un terzo della remunerazione totale annua.

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.

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 2020.

## 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 **27/06/2020**, 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.

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 ha effettuato l'identificazione del Personale più rilevante, 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 del costo del lavoro, 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 e NSFR;
- 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 Lordo 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 2020 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

## Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante

- **Premio annuale dirigenti (PDA)**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; l'erogazione dello stesso è avvenuta sulla base di criteri atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti; l'importo complessivamente riconosciuto a tale titolo nel **2020** (competenza **2019**) è pari al **17,29%** medio della retribuzione fissa del personale più rilevante destinatario (**n. 2** nominativi)
- **Premio di risultato (PDR)**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti; l'importo complessivamente riconosciuto a tale titolo nel **2020** (competenza **2019**) è pari al **4,70%** medio della retribuzione fissa del personale più rilevante destinatario (**n. 8** nominativi)
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum)**, consistenti 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. Con riferimento all'esercizio **2020** sono stati riconosciuti al Personale più rilevante i seguenti premi per complessivi **38.640 euro** riconosciuti a **n. 9** nominativi (erogazione **Bonus Pool** competenza **2019**), corrispondenti al **4,60%** medio della retribuzione fissa del personale più rilevante destinatario (**n. 9** nominativi).

COGNOME	NOME	IMPORTO
LISI	PAOLO	15.000
NICOLETTI	CLAUDIO	10.000
SPADAZZI	PAOLO	3.300
MOROLLI	LUIGI	3.500
MIGLIARINI	ALESSANDRO	1.000
GALLAVOTTI	IVAN	1.090
TONINI	PAOLA	2.000
BACCHINI	ANDREA	1.500
MAGNANI	LUCA	1.250
	<b>SOMMA</b>	<b>38.640</b>

In nessun caso, per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 100% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

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.

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 **2020**.

**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 **2020** sono state erogate le seguenti componenti a titolo di severance:

**N. 1 nominativo** appartenente alla categoria del **Personale più rilevante** ha ricevuto nel **2020** una somma a titolo di incentivo all'esodo e patto di non concorrenza pari a **60.000 euro** al netto delle ritenute fiscali (**34.800 euro** di incentivo all'esodo e **25.200 euro** di patto di non concorrenza), con le seguenti quote di differimento.

**Quote differite a titolo di incentivo all'esodo:**

- marzo 2021 euro 11.600;
- marzo 2022 euro 5.800;
- marzo 2023 euro 5.800;

**Quote differite a titolo di patto di non concorrenza:**

- marzo 2021 euro 8.400;
- marzo 2022 euro 4.200;
- marzo 2023 euro 4.200;

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

Gli eventuali compensi riconosciuti agli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede sono coerenti con le attività svolte e i

profili di rischio connessi, improntati non solo al conseguimento di obiettivi commerciali ma anche a criteri di correttezza nella relazione con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina.

### **Modalità di corresponsione della remunerazione variabile**

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, 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**.

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

Alla remunerazione variabile del Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 50% della remunerazione variabile venga differita pro rata 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.

Alla remunerazione variabile del Vice Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 40% della remunerazione variabile venga differita pro rata per un periodo di 3 anni e che l'erogazione avvenga per il 50% in forma monetaria e per il 50% in strumenti che riflettono il valore del Gruppo.

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

## **3. Informativa quantitativa**

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2020, 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)

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

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

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

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

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

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

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

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)

## **Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa**

Le **Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia** (Circolare 285/2013, 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) prevedono: *La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.*

In coerenza con le Disposizioni, la funzione Internal Audit ha svolto l'annuale verifica, i cui esiti sono portati a conoscenza dell'Assemblea. Le attività di verifica hanno riguardato in particolare la definizione e approvazione delle **Politiche di remunerazione 2020** di Banca, l'identificazione del Personale più rilevante di Banca, la struttura della remunerazione e la determinazione della Remunerazione variabile di competenza **2020** basata sulla performance, le severance, l'informativa all'assemblea dei soci.

Inoltre, la funzione Internal Audit ha verificato la corretta corresponsione della remunerazione variabile differita relativa agli esercizi precedenti.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di sostanziale adeguatezza, da cui consegue un rischio residuo basso.

Si riporta qui di seguito l'Executive Summary del Report dell'Internal Audit.

*Le analisi condotte [dalla funzione di Internal Audit] hanno fatto emergere una situazione di sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo basso.*

*I compensi pagati nel 2020 ad Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari assunte.*

*Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2020 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento e 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 2020 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari.*

*La Banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea Soci e disponibili al pubblico risultano complete e coerenti fra loro.*

\*\*\*\*\*

Gli esiti di dettaglio della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi competenti.

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. G)

### 1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	183
Direzione generale	351
Personale più rilevante - area commerciale	105
Personale più rilevante - area credito	91
Personale più rilevante - area finanza	47
Personale più rilevante - area controllo	-
Personale più rilevante - altre aree	364
Altro personale	11.129

(1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati

#### ULTERIORI NOTE PER LA COMPILAZIONE:

La Banca, a seconda della numerosità e della tipologia di Personale più rilevante, potrà decidere di aggregare diversamente i soggetti, ad esempio prevedendo: a) Direzione generale; b) altro Personale più rilevante;

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

Rif. Articolo 450, lett. H), sub i) e ii)

**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)	9	461	2	73	-	-	-	73
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	8	562	8	46	-	-	-	46
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) Componenti fisse della remunerazione

(4) Componenti variabili della remunerazione (sia le quote up-front che le quote differite) riferite all'esercizio 2020

(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 a livello consolidato

**ULTERIORI NOTE PER LA COMPILAZIONE:**

- COLONNA B (Personale più rilevante): la Banca, a seconda della numerosità e della tipologia di Personale più rilevante, potrà decidere di aggregare diversamente i soggetti, ad esempio prevedendo: a) Organi di governo e direzione generale; b) altro Personale più rilevante;

- COLONNA J: in questa colonna andrà eventualmente inserita la quota della remunerazione variabile del Personale più rilevante a livello consolidato che sarà corrisposta in strumenti.

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. H), sub iii) e 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)					
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	60	20	-	-	40
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 2020: quote della Remunerazione variabile 2020 che verranno corrisposte non prima del 2022

(4) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2020 che sono state corrisposte nel corso del 2020

(5) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2020 che sono state corrisposte nel corso del 2020 e il cui ammontare sia stato ridotto per l'applicazione di meccanismi di malus

(6) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2020 che NON sono state corrisposte nel corso del 2020 per l'applicazione di meccanismi di malus

(7) Ulteriori quote differite che verranno corrisposte non prima del 2021

**TAVOLA 13 - POLITICHE DI REMUNERAZIONE**
**Rif. Articolo 450, lett. H), sub v) e 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.

Rif. Articolo 450, lett. I)

**TAVOLA 13 - POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

**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.

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

Rif. Articolo 450, lett. j)

**6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE**

(valori in migliaia di euro)

<b>Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale</b>	<b>Periodo per cui è stata ricoperta la carica (3)</b>	<b>Remunerazione lorda complessiva (2)</b>
Presidente CdA	01/01/2020 - 31/12/2020	72
Vice Presidente CdA (Presidente Comitato Esecutivo)	01/01/2020 - 31/12/2020	26
Consigliere 1	01/01/2020 - 31/12/2020	17
Consigliere 2 (Membro Comitato Esecutivo)	01/01/2020 - 31/12/2020	17
Consigliere 3	01/01/2020 - 31/12/2020	17
Consigliere 4	01/01/2020 - 31/12/2020	17
Consigliere 5 (Membro Comitato Esecutivo)	01/01/2020 - 31/12/2020	17
Direttore generale	01/01/2020 - 31/12/2020	226
Vice Direttore generale	01/01/2020 - 31/12/2020	124

(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 2020).

(3) indicare il periodo di riferimento per cui è stata ricopertata la carica. Esempio 01/01/2020 - 31/12/2020 o minor periodo in caso di nomina/cessazione in corso d'anno