

# **Attuazione delle politiche di remunerazione**

## **2019**

# **BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DELLA ROMAGNA OCCIDENTALE**

## 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 di Credito Cooperativo della Romagna Occidentale 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 11 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet [www.bccro.it](http://www.bccro.it).

L'ufficio Risorse Umane, il Servizio Pianificazione, Controllo di Gestione e Segnalazioni 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.

La Funzione Compliance e la Funzione 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 alle seguenti valutazioni:

- la Funzione Compliance ha sottoposto a valutazione le Politiche di remunerazione e incentivazione di gruppo 2019 riscontrandone la conformità alla normativa in materia;
- il Referente Interno Compliance ha sottoposto a valutazione le politiche adottate dalla Banca di Credito Cooperativo della Romagna Occidentale riscontrandone la conformità alla normativa e alle politiche di gruppo e le Linee guida della Capogruppo;
- la Funzione Internal Audit ha identificato una situazione di prevalente adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso.

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:

- processo per la definizione e determinazione della remunerazione variabile basata sulla performance che, in coerenza con le Politiche di Gruppo, prevede un legame con indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità e la redditività corretta per il rischio;
- previsione di meccanismi di claw back, che prevedono la restituzione della remunerazione variabile corrisposta qualora si accertino determinate condizioni, entro cinque anni dalla data di erogazione per il Personale più rilevante di Gruppo e di Banca affiliata e entro due anni per il restante Personale;
- aggiornamento della definizione di remunerazione variabile, in linea con le Disposizioni di vigilanza;
- modifica al limite del rapporto variabile/fisso;
- modifica del limite in termini di mensilità di remunerazione fissa per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

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;
- 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.

---

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

## 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 06 maggio 2017, 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 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 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 della remunerazione basata sulla performance 2019 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

#### **Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante**

- **Premio annuale dirigenti**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; la definizione dello stesso è avvenuta facendo riferimento ad accordi sindacali regionali/provinciali seppur scaduti e/o in continuità con prassi collegate alle indicazioni date dalle Federazioni regionali. Con riferimento all'esercizio 2019 è stato riconosciuto al Direttore il premio annuale dirigenti (PAD) di euro 5.000 che verrà erogato nel corrente anno 2020, dopo l'approvazione del Bilancio 2019 da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca e dopo l'approvazione del Bilancio Consolidato 2019 da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.
- **Premio annuale di risultato**, 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 per il 2019 è pari ad una percentuale dell'1,62% della retribuzione fissa del Personale più rilevante.
- **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 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 2019 sono stati riconosciuti i seguenti premi per complessivi euro 6.000 a n. 5 dipendenti a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento per l'impegno profuso nell'anno 2019 in termini di proattività, spirito di iniziativa e qualità della prestazione lavorativa. Tali premi verranno erogati nel corrente anno 2020, dopo l'approvazione del Bilancio 2019 da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca e dopo l'approvazione del Bilancio Consolidato 2019 da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 100% della retribuzione fissa del Personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019 e quello del 33% previsto per i Referenti Interni delle Funzioni di Controllo.

Per nessun premio sono stati applicati meccanismi di differimento in quanto, come previsto dalle Politiche, l'erogazione per singolo dipendente di importo uguale o inferiore a euro 20.000 avviene interamente in contanti e in una unica soluzione (up front).

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

- **Premio annuale di risultato**, 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 per il 2019 è pari ad una percentuale del 2,27% della retribuzione fissa del restante personale;
- **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 sono stati riconosciuti premi per complessivi euro 20.100 a n. 16 dipendenti a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento per l'impegno profuso nell'anno 2019 in termini di proattività, spirito di iniziativa e qualità della prestazione lavorativa. Tali premi verranno erogati nel corrente anno 2020 dopo l'approvazione del Bilancio 2019 da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca e dopo l'approvazione del Bilancio Consolidato 2019 da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

- **Premi collegati a campagne commerciali/contest** erogati sotto forma di buoni spesa la cui attribuzione avviene sulla base di una graduatoria definita nei regolamenti delle campagne commerciali/contest tempo per tempo deliberati dal Consiglio di Amministrazione. Con riferimento all'esercizio 2019 sono stati riconosciuti a n. 18 dipendenti premi sotto forma di buoni spesa Cadhoc per un controvalore complessivo di euro 5.000 nell'ambito del contest "BCCRO Ti premia 2<sup>a</sup> edizione".

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 100% 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: nel 2019 sono stati riconosciuti premi una tantum a n. 2 dipendenti per un importo complessivo di euro 2.500<sup>2</sup>. Tali premi verranno erogati nel corrente anno 2020 dopo l'approvazione del bilancio 2019 da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca e dopo l'approvazione del Bilancio Consolidato 2019 da parte dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato 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 sono state erogate le seguenti componenti a titolo di severance: euro 242.000 a titolo di incentivo all'esodo a n. 4 dipendenti. In base a quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e incentivazione 2019 in caso di pattuizione di un compenso a fronte della cessazione anticipata del rapporto di lavoro, tale compenso non può superare le 24 mensilità della

---

<sup>2</sup> Questo importo è ricompreso nell'importo di euro 6.000 riportato nel punto "Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum) relativo al Personale più rilevante.



retribuzione fissa. Nei casi di specie però tale limite non ha operato in quanto gli stessi rientrano nelle deroghe previste dal paragrafo 14.3 delle Politiche, come di seguito specificato:

“Le disposizioni di vigilanza consentono delle deroghe alle previsioni relative al rapporto tra componente variabile e componente fissa (nel caso di specie tale rapporto sarebbe pari al 100%), alla struttura della componente variabile e alle previsioni descritte nel paragrafo 14.2 con riferimento agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del Personale più rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché tali importi rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- sono di ammontare non superiore a 100.000 euro;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.”

Inoltre, trattandosi di dipendenti non classificati tra il personale più rilevante, tali incentivi non sono stati assoggettati a meccanismi di differimento.

Quanto sopra in ottemperanza alla delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2018 che stabiliva l'avvio di un percorso a valenza pluriennale finalizzato al contenimento dei costi del personale attraverso la progressiva sostituzione di figure con una elevata anzianità di servizio attraverso l'inserimento di giovani risorse.

### **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 Banca non ha applicato alla remunerazione del Personale più rilevante i meccanismi di differimento previsti dalla politica di remunerazione in quanto trattasi di importi inferiori a euro 20.000,00 per ciascun dipendente.

Sono comunque 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.

### **Altre informazioni**

Con riguardo al Personale più rilevante non vi è nulla da evidenziare mentre con riguardo al restante personale si evidenzia che:

- a tre dipendenti cessati per scadenza del contratto e ad uno cessato per dimissioni volontarie sono state erogate le competenze spettanti e il TFR maturato ai sensi del vigente CCNL;
- ad un dipendente con il quale era in corso una vertenza civile è stato liquidato quanto definito dall'accordo stragiudiziale raggiunto;
- ad un dipendente è stato erogato il premio di fedeltà per il compimento dei 25 anni di anzianità di servizio nella misura prevista dal vigente CCNL;
- ad un dipendente è stato rimborsato quanto addebitato dal precedente datore di lavoro a titolo di indennità di mancato preavviso.

### 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)

#### 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)	
	Personale più rilevante	Restante personale
Organi aziendali	169	
Direzione generale	282	
Area commerciale	96	2.844
Area credito	64	379
Area finanza	68	149
Area controllo	124	147
Altre aree	238	593

(1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2019).

Nella componente fissa sono incluse le seguenti voci:

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

Nella componente variabile sono incluse 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

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

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

(valori in migliaia di euro)

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

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)	11	450,52	2	6,65				
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	7	465,83	7	12,79				
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	2	124,29	2	5,28				
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

Nessuna delle componenti variabili corrisposte, in base alle previsioni della Policy, era soggetta a differimento in quanto trattasi di remunerazione prevista dal CCNL.

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

**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					
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 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.

Alle categorie indicate in tabella non sono state erogate componenti della specie.

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

**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.

Alle categorie indicate in tabella non sono state erogate componenti della specie.

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

Non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di una retribuzione annua pari o superiore a euro 1 milione.

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

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)

### POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. j)

#### 6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA - Luigi Cimatti	97,62
Vice Presidente CdA, Presidente Comitato Esecutivo - Marco Bellosi	16,31
Consigliere, Componente Comitato Esecutivo - Laura Cenni	8,12
Consigliere - Gianni Marani	4,37
Consigliere, Referente Funzione Internal Audit Esternalizzata - Raffaele Martelli	9,07
Consigliere, Amministratore Indipendente - Michele Martoni	8,55
Consigliere - Gianfranco Montanari	5,37
Consigliere, Componente Comitato Esecutivo, Referente Immobili - Dante Pirazzini	12,77
Consigliere, Sostituto Amministratore Indipendente - Andrea Turrini	6,41
Direttore - Andrea Conti (1)	179,05
Vice Direttore - Ugo Bedeschi (1)	102,88

(1) 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