

# Attuazione delle Politiche di remunerazione 2019

## Banca Adria Colli Euganei Credito Cooperativo S.C.

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione**

**19 maggio 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 Adria Colli Euganei Credito Cooperativo S.C. 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.bancadriacolliuganei.it](http://www.bancadriacolliuganei.it).

La funzione Risorse Umane e il Referente 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 evidenzia una situazione di sostanziale adeguatezza, da cui consegue un rischio residuo basso.

In particolare i compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari. Le retribuzioni attribuite a tutto il personale dipendente per l'anno 2019 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento ed allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca.

Anche gli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa risultano correttamente adempiuti.

Gli spunti di miglioramento, circoscritti ad ambiti marginali, sono stati recepiti e messi in atto già nel corrente esercizio.

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 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, 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.

## 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 25/11/2018, 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 (UE) 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 basata sulla performance 2019 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

## **Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale dirigente**

- **Premio annuale**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; l'erogazione dello stesso è avvenuta sulla base dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti.

Tale processo - come visto, avviato nel 2019 con una pre-determinazione *ex ante* in corso d'esercizio - riflette la *ratio* di tradurre le strategie aziendali in un insieme di obiettivi (indicatori) che, tenendo conto anche dei rischi aziendali (cfr. meccanismi di "aggiustamento ex post"), siano capaci di influire in modo decisivo sulle performance complessive dell'Azienda.

➤ **Premio corrisposto nel 2019 a fronte dei risultati 2018**

Per l'anno 2019 il PAD è stato definito dal Consiglio di Amministrazione del 3 dicembre 2019 muovendo dalle risultanze del "Verbale di accordo sul premio di risultato 2019" siglato con le parti sociali il 19/11/2019, determinandosi al riconoscimento - nonostante i criteri richiamati evidenziassero un aumento, a livello di Banche aggregate, del premio 2019, rispetto quanto erogato nel 2018, pari al 6,6% - al personale dirigente dei medesimi importi erogati nel 2018 a titolo di "Premio annuale", riproporzionati per i mesi di permanenza in servizio nel corso del 2019.

➤ **Premio corrisposto nel 2020 a fronte dei risultati 2019 – Distribuzione individuale del bonus pool**

Con riferimento ai riconoscimenti variabili al personale dirigente basati sulla performance 2019 deliberati nell'anno corrente in seguito alla distribuzione del Bonus pool effettivo, il Consiglio di Amministrazione ha definito l'importo dei premi individuali osservando i seguenti criteri:

- adeguato equilibrio tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
- applicazione di meccanismi di correzione al rischio ex ante (Bonus pool collegato alle caratteristiche del Modello Risk Based) e di correzione al rischio ex post (malus e claw back);
- compliance normativa dei comportamenti, correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi reputazionali;
- logiche di retention per attrarre e mantenere ruoli manageriali altamente qualificati ed identificati con l'Azienda

- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum).** Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in un'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 39.500,00 per nr. 4 beneficiari totali, a riconoscimento di comportamenti eccellenti quali, in particolare, prestazioni lavorative particolarmente meritevoli in merito a ad attività progettuali straordinarie e/o specifiche (ad es. processo di fusione). Sempre nell'esercizio

2019 è stato liquidato un premio una tantum di Euro 20.000,00 per nr. 1 beneficiario riferito all'esercizio 2018.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 30% della retribuzione fissa del Personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

La remunerazione variabile del Personale più rilevante, che non sia identificato come Personale più rilevante di Gruppo, è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 20% venga differita per un periodo di 1 anno.

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. I predetti meccanismi di differimento e l'utilizzo di strumento si applicano alla quota di remunerazione variabile eccedente la soglia definita nelle Politiche di Gruppo (> 40.000,00 euro).

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

- **Premio 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 2,11% della retribuzione issa 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 i seguenti premi per complessivi euro 144.264,00 per nr. 139 beneficiari totali, a riconoscimento di comportamenti eccellenti quali, in particolare, prestazioni lavorative particolarmente meritevoli in merito a ad attività progettuali straordinarie e/o specifiche (ad es. processo di fusione).

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 30% 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.

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 30% 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:

ULTERIORI COMPONENTI compensi effettivamente attribuiti nel periodo 01/01/2019 - 31/12/2019. Indicare il valore complessivo erogato nell'anno			Importi pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica				
Patto di Non Concorrenza in costanza rapporto di lavoro	Patto di stabilità	Patto di prolungamento preavviso	Indennità mancato preavviso	Incentivo all'esodo / Transazione novativa / accordo individuale QUOTA UP FRONT LIQUIDATA ALLA CESSAZIONE	Incentivo all'esodo / Transazione novativa / accordo individuale QUOTA DIFFERITA	Patto di non concorrenza QUOTA UP FRONT LIQUIDATA ALLA CESSAZIONE	Patto di non concorrenza QUOTA DIFFERITA
				70.000,00			
8.000,00				81.000,00			
				100.000,00			
				101.200,00	24.800,00		
				175.000,00			

## 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 ha applicato alla remunerazione del Personale più rilevante – che non sia identificato come Personale più rilevante di Gruppo - i meccanismi di differimento previsti dalla politica di remunerazione, che prevede, per una quota pari al 20%, il differimento per un periodo di 1 anno. Qualunque premio variabile di importo uguale o inferiore a 40.000,00 euro viene erogato integralmente in contanti e in un'unica soluzione.

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)

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

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	236,55
Direzione generale	603,49
Personale più rilevante - area commerciale	126,45
Personale più rilevante - area credito	84,99
Personale più rilevante - area finanza	168,09
Personale più rilevante - area controllo	
Personale più rilevante - altre aree	533,12
Altro personale	10.373,27

(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 –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)	17	771,24	5	68,80				840,04
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	11	782,01	11	130,65				912,65
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 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)		89,00			
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali					24,80
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)			1	81,00	81,00			
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali			1	101,20	101,20	1	24,80	24,80
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) Riconosciuta a una singola persona.

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

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	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA	71,01
Vice Presidente Vicario CdA	40,36
Vice Presidente CdA	40,32
Consigliere 1	18,42
Consigliere 2	14,48
Consigliere 3	11,06
Consigliere 4	10,62
Consigliere 5	10,05
Consigliere 6	7,56
Consigliere 7	6,16
Consigliere 8 fino al 27/05/2019	2,66
Consigliere 9 dal 02/07/2019	3,85
Direttore generale dal 01/01/2019 al 31/01/2019	51,17
Direttore generale dal 01/02/2019	182,40
Vice Direttore generale Vicario dal 01/02/2019	166,36
Vice Direttore generale fino al 31/08/2019	102,14
Vice Direttore generale dal 01/09/2019	101,42

(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