

## **Informativa annuale sull'attuazione delle politiche di remunerazione.**

Nel corso dell'anno 2021, la politica retributiva della Banca, con riferimento agli organi di governo aziendale, si è estrinsecata come segue:

- i compensi dei Componenti il **Consiglio di Amministrazione** sono stati erogati, nel rispetto delle previsioni dello Statuto sociale, del Regolamento, della delibera dell'Assemblea dei soci del 31/03/2021 e della delibera del CdA del 30/04/2021;
- i compensi dei Consiglieri facenti parte del **Comitato Esecutivo** sono stati erogati nel rispetto delle previsioni dello Statuto sociale, del Regolamento, della delibera dell'Assemblea dei soci del 31/03/2021 e della delibera del CdA del 30/04/2021;
- i compensi dei Consiglieri facenti parte del **Comitato Rischi** sono stati erogati nel rispetto delle previsioni dello Statuto sociale, del Regolamento, della delibera dell'Assemblea dei soci del 31/03/2021 e della delibera del CdA del 30/04/2021.

Tali compensi possono ritenersi coerenti con l'appartenenza di detti soggetti alla categoria del "personale più rilevante" della Banca, così come definito dal Consiglio di Amministrazione della Banca nelle delibere al riguardo, con riferimento alla capacità degli stessi di poter influenzare il profilo di rischio complessivo della Banca nelle diverse e specifiche aree di rischio così come delineate nelle succitate disposizioni di vigilanza.

- i compensi dei componenti il **Collegio Sindacale** sono stati erogati nelle misure stabilite dall'Assemblea ordinaria della Banca; in particolare tali compensi vengono erogati ai componenti di detto organo collegiale annualmente, in misura fissa per il triennio di carica, corrisposti in denaro e senza legame alcuno con il raggiungimento di obiettivi aziendali.

Inoltre, relativamente ai componenti degli organi predetti, sebbene previste dal Regolamento, nel corso del 2021, non sono state attivate, né sono state erogate, remunerazioni direttamente legate al raggiungimento di specifici obiettivi, né compensi basati su strumenti finanziari.

Con riferimento ai Responsabili delle **Funzioni di controllo**, le retribuzioni agli stessi erogate sono state quelle definite dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle previsioni contrattuali tempo per tempo intervenute, nonché delle eventuali pattuizioni individuali. Inoltre, relativamente a detti Responsabili, sebbene previste dal Regolamento, nel corso del 2020, non sono state attivate, né sono state erogate, remunerazioni direttamente legate al raggiungimento di specifici obiettivi, né compensi basati su strumenti finanziari.

Per quanto attiene ai componenti la **Direzione Generale** (Direttore Generale e Vice Direttori Generali), le retribuzioni agli stessi erogate sono state quelle definite dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle previsioni contrattuali tempo per tempo intervenute,

nonché delle eventuali pattuizioni individuali. Per i componenti la Direzione Generale, sebbene previste dal Regolamento, nel corso del 2021 non sono state attivate, né sono state erogate, remunerazioni direttamente legate al raggiungimento di specifici obiettivi, né compensi basati su strumenti finanziari.

Le retribuzioni erogate al **Personale dipendente** hanno rispettato le previsioni del vigente Ccnl di settore e del C.I.A., nonché le eventuali pattuizioni individuali.

Gli inquadramenti riconosciuti - sia contrattuali che di merito - sono in linea con le previsioni del Regolamento e con le norme contrattuali che regolano la materia; in generale, i trattamenti retributivi corrisposti al Personale hanno confermato, per posizioni di responsabilità e complessità assimilabili, la tendenziale corrispondenza del relativo trattamento complessivo.

Con riferimento al premio aziendale, di cui all' art. 48 del Ccnl di settore del 31 marzo 2015 ed all'art. 9 del Contratto Integrativo Aziendale del 22.07.2008, si segnala che, con le competenze del mese di maggio 2021, è stato erogato, in base alle previsioni di cui all'art. 9 del Contratto Integrativo Aziendale, il "premio aziendale". Tale erogazione ha avuto un costo, comprensivo degli oneri a carico Banca, di € 382.815,41. Al riguardo si richiama l'ultimo comma del paragrafo 1.1 del Regolamento: *"Non rilevano, invece, ai fini delle presenti Politiche di remunerazione, i pagamenti eventualmente accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all' assunzione o al controllo dei rischi. A titolo esemplificativo, rientra in tale categoria il premio aziendale"*.

Anche per il Personale dipendente, sebbene previste dal Regolamento, nel corso del 2021, non sono state attivate, né sono state erogate, forme di retribuzione incentivante collegate al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali o compensi basati su strumenti finanziari.

Inoltre, nel corso del 2021 non sono stati riconosciuti né erogati importi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), né riconosciute forme di remunerazione legate alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus*).

La tabella che segue mette a raffronto le erogazioni corrisposte ai dipendenti della Banca nel 2020 e nel 2021, confrontate con i dati medi del settore credito del 2020 (ultimi dati disponibili) sviluppati da ABI e riferiti sia al totale del settore che anche alle "banche piccole", nel cui ambito rientra la nostra Banca in base alla classificazione fatta dall' Associazione Bancaria Italiana.

Settore credito 2020 (fonte ABI)	Banche Piccole 2020 (fonte ABI)	BAPR medi 2020	valori	BAPR medi 2021	valori
€ 55.950	€ 52.857	€ 53.440		€ 53.904	

### Erogazione corrisposte a qualsiasi titolo distinte per aree di attività

AREA DI ATTIVITA'	IMPORTO CORRISPOSTO NELL' ANNO 2021	N. DIPENDENTI AL 31/12/2021
Corporate Center (a)	€ 6.042	96
Area Commerciale (b)	€ 35.417	670
Finanza/ Tesoreria (c)	€ 266	6
Distaccati Finsud	€ 83	1
<b>T O T A L I</b>	€ 41.808	816

(a) - Funzioni Centrali e di Governo

(b) - Filiali e quota parte delle Funzioni Centrali di supporto dell'attività di Business

(c) - Quota parte del Settore Finanza dedita ad attività di Business

Relativamente alle categorie del “personale più rilevante” della Banca si rappresenta che le erogazioni corrisposte a qualsiasi titolo nell’esercizio 2021 sono pari a € 2,503 milioni.

I compensi per gli Amministratori di competenza dell’esercizio 2021 ammontano a € 500 mila. Gli emolumenti dei membri della Direzione Generale di competenza dell’esercizio 2021 sono stati pari a € 694 mila.

Con riferimento al “personale più rilevante”, nell’anno 2021 sono stati sostenuti costi a titolo di trattamento di fine rapporto pari a € 264 mila, mentre non sono stati sostenuti costi a titolo di incentivazione all’esodo.

Per quanto concerne i Collaboratori Esterni, i compensi liquidati sono stati in linea con le previsioni dell’art. 10 del Regolamento e non sono legati al raggiungimento di obiettivi o risultati da parte della Banca e sono altresì tutti determinati secondo regole di mercato.

Si porta a conoscenza dell’Assemblea che la Funzione di Revisione Interna, la Funzione di Risk Management e la Funzione di Compliance hanno verificato, ciascuna per le proprie specifiche competenze, la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo di riferimento.

In conclusione, si può affermare che la politica retributiva della Banca, anche per l’anno 2021, è conforme alle disposizioni degli Organi di Vigilanza, dello Statuto Sociale ed ai Regolamenti e alle delibere aziendali in materia, nonché comparabile ai dati medi di settore elaborati dall’ABI.