



**BANCA  
POPOLARE  
COMMERCIALE**

*SOCIETÀ PER AZIONI*

## **INFORMATIVA EX POST SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI ESPONENTI AZIENDALI E DEL PERSONALE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2023.**

Il Consiglio di Amministrazione verifica con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed incentivazione deliberata dall'Assemblea dei Soci ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Informa almeno annualmente l'assemblea stessa riguardo la sua concreta attuazione come previsto dall'art. 450 del Regolamento (UE) n° 575, nonché come prescritto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza in tema di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazioni.

### **1. Processo decisionale relativo alle politiche e prassi di remunerazione**

Le politiche di remunerazione e incentivazione hanno la finalità di garantire un sistema di remunerazione ed incentivazione in linea con i valori aziendali, le strategie definite e le politiche di gestione e contenimento dei rischi, in coerenza con i livelli di patrimonio e liquidità della BANCA POPOLARE COMMERCIALE SPA. Le stesse sono disciplinate dal "Regolamento del processo delle politiche di remunerazione" approvato, da ultimo, dall'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2023 su proposta del Consiglio di Amministrazione della stessa Banca.

Particolare attenzione è posta sulla sostenibilità nel suo complesso (tenendo conto, tra l'altro, dei fattori ESG) quale elemento necessario per il perseguimento degli obiettivi. In particolare, la Banca è guidata dalla consapevolezza che i risultati economici non possono essere disgiunti dall'impatto positivo sull'ambiente e sulla comunità. Per questo, la Banca ha posto una particolare attenzione al tema della sostenibilità. La Banca ha intrapreso un percorso volto ad accrescere costantemente il proprio contributo positivo verso l'ambiente, la società e tutti gli stakeholder, facendosi promotore di una economia sostenibile e rigenerativa.

A tutti i dipendenti sono garantite le stesse opportunità senza discriminazione nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione attraverso la valorizzazione della diversità e dell'inclusione in linea con le prescrizioni di legge, dello Statuto dei Lavoratori, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e di specifici accordi.

La Banca persegue la realizzazione di alcuni principi che ritiene cardine:

- ✓ la crescita e lo sviluppo del personale, nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità;
- ✓ il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze dei propri dipendenti;
- ✓ la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e il rispetto della loro personalità morale; la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

La Banca si è dotata di un sistema retributivo volto ad attrarre, motivare e valorizzare le persone secondo principi di equità, trasparenza e correttezza. Nello specifico, lo stesso mira a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit, a prescindere da età, razza, cultura, genere, disabilità, orientamento sessuale, religione, affiliazione politica e stato civile.

La Banca prevede alcuni presidi e ha promosso alcune iniziative a adesione volontaria e programmi di particolare rilevanza, tra cui, in particolare, la presenza di un Codice Etico che salvaguarda il reciproco rispetto, l'equo trattamento e la meritocrazia, il contrasto di ogni forma di favoritismo, il nepotismo o la discriminazione.

Il Regolamento disciplina i criteri da seguire e le attività da svolgere nel processo delle politiche di remunerazione del personale (componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca) in conformità della normativa di Vigilanza dettata dalla Banca d'Italia, dalla Consob e delle sue disposizioni statutarie, nonché in coerenza con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali di lungo periodo, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti e in linea con la propensione al rischio e le soglie di tolleranza ai rischi di adeguatezza patrimoniale e di liquidità approvate dal Consiglio di Amministrazione e tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad una eccessiva assunzione di rischi.

Nel regolamento si intende:

- ✓ per personale più rilevante le categorie di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca;
- ✓ per Funzioni aziendali di controllo, la funzione di conformità ("compliance"), e la funzione "risk management" (la funzione di revisione interna ("internal audit") è stata esternalizzata);
- ✓ per Funzioni che gestiscono rischi rilevanti ai quali è esposta la banca, la funzione contabilità e bilancio, la funzione crediti e la funzione finanza/tesoreria;
- ✓ per remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio fisso o variabile, corrisposto direttamente o indirettamente - in contanti, strumenti finanziari o altri beni ("fringe benefit") - dalla Banca in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale. Sono esclusi i pagamenti o i benefici marginali, 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;
- ✓ per retribuzione annua lorda fissa (RAL), la componente annua fissa lorda della remunerazione del personale dipendente, costituita dalla somma delle mensilità e delle eventuali remunerazioni considerate fisse, previste dai CCNL e dall'eventuale contratto integrativo aziendale. Per determinate figure di "personale più rilevante" la componente fissa della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali stipulati con la Banca;
- ✓ per componente variabile della remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio di importo variabile riconosciuto al personale, che dipende dalla "performance" comunque misurata e/o da altri parametri. Sono compresi i compensi riconosciuti in via eccezionale al personale neoassunto limitatamente al primo anno di impiego ("welcome bonus"), le eventuali erogazioni legate alla permanenza in azienda ("retention bonus") indipendentemente dal fatto che esse siano collegate a obiettivi di "performance", nonché i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ("golden parachute"). È escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale e dai vigenti contratti di lavoro. Per determinate figure di "personale più rilevante" la componente variabile della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali stipulati con la Banca;
- ✓ per differimento, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell'erogazione di parte della componente variabile della remunerazione relativa a un determinato esercizio di riferimento.

## **2. Identificazione del personale più rilevante destinatario di remunerazione variabile**

Il processo per l'identificazione del "personale più rilevante" è curato dal Consiglio di Amministrazione che si avvale del Direttore Generale e, ove necessario, delle funzioni aziendali di volta in volta competenti.

Ai fini della individuazione delle figure identificabili come "personale più rilevante" è necessario tener conto delle caratteristiche operative e organizzative complessive della Banca nonché dei contributi alla situazione di rischio generale apportati dalle singole unità al riguardo.

L'identificazione è svolta con cadenza annuale e si basa sulla ricognizione delle posizioni individuali – intese come responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative etc. – necessarie alla valutazione delle caratteristiche di rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione e gestione dei rischi.

Sulla base dei suddetti criteri, tenuto conto dell'importanza delle funzioni ricoperte, per l'esercizio 2023, sono stati identificati, quale "personale più rilevanti" n. 14 soggetti di cui n. 7 amministratori e n. 7 dipendenti della

Banca nelle seguenti figure: (i) i componenti del Consiglio di Amministrazione; (ii) il Direttore Generale; (iii) il Vice Direttore Generale; (iv) il Responsabile della Funzione Compliance, Risk Management e Antiriciclaggio; (v) il Responsabile della Funzione Contabilità e Bilancio; (vi) il Responsabile della Funzione Crediti; (vii) il Responsabile della Funzione Commerciale e (viii) il Responsabile della Funzione Finanza/Tesoreria.

Rispetto allo scorso esercizio non ci sono state variazioni nel numero del personale dipendente identificato come personale più rilevante, mentre essendosi ridotto il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione, il numero degli amministratori identificati come personale più rilevante è passato da 9 a 7 soggetti.

Il personale della Banca che non rientra nelle sopra indicate categorie configura il restante personale "non rilevante".

### **3. Caratteristiche del sistema di remunerazione**

Il sistema di remunerazione della Banca è articolato nelle seguenti componenti:

- 1) una componente fissa di remunerazione:
  1. per i membri del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche, tale componente è deliberata dall'Assemblea dei soci a norma dello statuto sociale; l'Assemblea inoltre stabilisce per tutti i membri del Consiglio di amministrazione un compenso per la partecipazione alle sedute del Consiglio stesso e dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione per il periodo di durata dell'incarico;
  2. per il Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione tale componente è indicata nel contratto individuale di lavoro;
  3. per il restante personale (rilevante e non rilevante), la componente fissa è indicata nei relativi contratti di lavoro (collettivi e/o individuali);
  
- 2) una componente variabile (bonus annuo) così determinata:
  1. per il Consiglio di Amministrazione l'importo massimo complessivo è fissato dall'Assemblea dei Soci e non può essere superiore al compenso fisso;
  2. per il Direttore Generale pari ad euro 20.000,00, per il Vicedirettore Generale pari ad euro 15.000,00 (quindicimila); tali importi comprendono anche la remunerazione variabile eventualmente prevista nel contratto individuale del predetto personale rilevante
  3. per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, per il responsabile della Funzione Contabilità e Bilancio, Funzione Crediti, Funzione Commerciale e Funzione Finanza/Tesoreria pari ad euro 6.200,00 ciascuno;
  4. per i responsabili delle Filiali pari ad euro 3.200,00 ciascuno;
  5. per i vicespagnoli delle Filiali, per il responsabile della Funzione Segreteria, per il responsabile della Funzione Legale/Contenzioso, per il vicespagnolo della Funzione Crediti e per il vicespagnolo della Funzione Organizzazione pari ad euro 2.100,00 ciascuno
  6. per il restante personale pari a complessivi euro 19.400,00. Tale remunerazione viene attribuita ai singoli dipendenti secondo i criteri approvati dal Consiglio di amministrazione

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale allo stesso attribuito ed è determinato ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con Funzione di Gestione (i.e. il Direttore Generale), salva diversa decisione adottata dalla relativa Assemblea dei Soci - se previsto dallo statuto - su proposta del Consiglio di Amministrazione e con gli specifici *quorum* costitutivi e deliberativi prescritti dalle Disposizioni di Vigilanza.

Per le forme di remunerazione variabile previste per il "personale più rilevante" l'importo su base annua delle stesse non può superare il limite del 100% della RAL, salvo che per il "personale più rilevante" appartenente

alle Funzioni Aziendali di Controllo per il quale il limite massimo è pari al 30%. Per i membri del Consiglio di Amministrazione la remunerazione variabile non può essere superiore ai compensi deliberati dall'Assemblea dei Soci a norma dello Statuto sociale.

I compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ("golden parachute") sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto componente variabile/fisse relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo con il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita e adeguatamente disciplinata.

Il *bonus* annuale viene riconosciuto ai Consiglieri, al Direttore generale, al Vicedirettore Generale e al restante personale (rilevante e non rilevante) subordinatamente al rispetto integrale delle condizioni di accesso (c.d. "cancelli di accesso") di seguito indicate:

1. per qualsiasi categoria di personale, di un indicatore di sostenibilità della Banca consistente nella previsione di un utile (Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte) nel conto economico del *budget* dell'esercizio di riferimento e nel conseguimento del medesimo utile per un importo pari al 100% del suo valore previsto;
2. per qualsiasi categoria di personale dipendente, della permanenza del rapporto di lavoro tale condizione deve sussistere sia al 31/12 dell'anno di riferimento sia al momento dell'erogazione del *bonus*. In ogni caso il *bonus* va erogato *pro tempore* per il periodo in cui si è ricoperto l'incarico;
3. per qualsiasi categoria di personale, di un indicatore di adeguatezza patrimoniale, rappresentato dal "*TOTAL CAPITAL RATIO*" di misura pari o superiore al valore della *risk tolerance* indicata nel RAF;
4. per qualsiasi categoria di personale ad esclusione di quello "più rilevante" delle Funzioni Aziendali di controllo, di un indicatore di liquidità rappresentato dall'indice LCR di misura pari o superiore al valore della *risk tolerance* indicata nel RAF;
5. per qualsiasi categoria di personale, ad esclusione di quello rilevante delle Funzioni Aziendali di controllo, del giudizio di rischio di conformità operativa in prevalenza basso o basso formulato:
  - a) dalla Funzione *Compliance* sui processi, o su parte degli stessi, di pertinenza di ciascun beneficiario dei *bonus* diverso da quelli di cui al successivo punto b.;
  - b) dal Collegio Sindacale sui processi di pertinenza del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Nel caso di mancato rispetto anche di uno solo dei suddetti cancelli di accesso il *bonus* annuale non viene riconosciuto.

Per il Responsabile delle diverse Funzioni Aziendali di Controllo la remunerazione variabile è subordinata allo svolgimento di almeno l'80% delle attività previste nella pianificazione approvata dal Consiglio di amministrazione.

Inoltre, si applicano i seguenti fattori correttivi:

- I. per qualsiasi categoria di personale dipendente, ad esclusione dei Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e del personale assegnato alle filiali (compresi i responsabili ed i viceresponsabili delle stesse), il conseguimento degli obiettivi (a livello Banca) previsti così come riportati nel budget dell'esercizio approvato dal Consiglio di Amministrazione quali raccolta diretta, crediti vivi e raccolta indiretta in base alla seguente tabella;

| RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI | PERCENTUALE DI REMUNERAZIONE VARIABILE ASSEGNATA |
|--------------------------|--|
| 3 su 3                   | 100%   |
| 2 su 3                   | 80%  |
| 1 su 3                   | 60%  |
| 0 su 3                   | 45%  |

Per il personale dipendente in organico alle filiali (compresi i responsabili ed i vicespresponsabili delle stesse) gli obiettivi (raccolta diretta, crediti vivi e raccolta indiretta) si riferiscono a quelli assegnati alle singole filiali. I *malus*, pertanto, sono relativi alle singole filiali;

II. per qualsiasi categoria di personale dipendente, il conseguimento dell'obiettivo **ESG** della riduzione – a livello Banca – del 5% rispetto all'esercizio precedente della quantità di carta acquistata con un *malus* pari al 5% in caso di mancato raggiungimento (*paperless*);

III. per qualsiasi categoria di personale dipendente, il conseguimento dell'obiettivo **ESG** della riduzione – a livello Banca – del 5% rispetto all'esercizio precedente dei kilowatt complessivi consumati con un *malus* pari al 5% in caso di mancato raggiungimento;

IV. per qualsiasi categoria di personale dipendente diverso dal personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, il conseguimento dell'obiettivo **ESG** pari al 5% dell'erogazione di Finanziamenti ESG previsti nella delibera del Consiglio di Amministrazione del 30/03/2023. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo è previsto un *malus* del 5%.

Resta, in ogni caso, escluso dall'erogazione del *bonus* il personale dipendente:

Nel caso di mancato rispetto, per un determinato anno di riferimento, anche di uno solo dei suddetti cancelli di accesso il "bonus annuale" non viene riconosciuto. Resta, in ogni caso, escluso dall'erogazione del *bonus* il personale:

- a) al quale siano irrogati provvedimenti disciplinari, anche in violazione ai codici di condotta applicati;
- b) che abbia tenuto comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie da cui è derivata una perdita per la Banca;
- c) con valutazione dei comportamenti che presenti il giudizio di sintesi "insufficiente";
- d) cessato in corso d'anno

L'importo del premio non corrisposto a causa delle penalizzazioni indicate ai precedenti punti dalla lettera a) alla lettera d), in capo ad una singola unità verrà distribuito in quote uguali alle unità che non hanno subito tale penalizzazione.

L'importo del *bonus* annuale riconosciuto al personale più rilevante viene liquidato in denaro nelle seguenti modalità:

- a) per i *bonus* fino ad un importo massimo di 50.000,00 euro in un'unica soluzione (up-front) entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento e, in ogni caso, successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio di riferimento;

b) per i bonus con importi superiori ad euro 50.000,00 è suddiviso in:

- una quota "up-front" dell'80%, da corrispondere entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento;
- una quota corrispondente al residuo 20%, differita all'anno successivo a quello di corrispondenza della quota "up-front" e da corrispondere a sua volta entro il primo semestre dell'anno di differimento. Se nell'anno di differimento non vengono rispettati tutti i "cancelli d'accesso" anche tale quota non sarà corrisposta.

L'importo del bonus annuale riconosciuto al restante personale (non rilevante) viene liquidato in denaro e in un'unica soluzione entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Resta inteso che il riconoscimento della componente variabile della remunerazione non deve impattare sul mantenimento dinamico dei requisiti minimi (regolamentari o fissati dalla Autorità Vigilanza) di adeguatezza patrimoniale e di liquidità, in coerenza con il disposto normativo delle Disposizioni di Vigilanza sui limiti alle distribuzioni che si applicano ai pagamenti che comportano una riduzione del capitale primario di classe 1.

Con riferimento all'esercizio 2023 l'Assemblea dei Soci del 30.04.2023 ha deliberato una retribuzione variabile complessiva da suddividere tra i membri del Consiglio di Amministrazione nella misura di euro 28 mila. Tale importo è stato regolarmente accantonato in sede di predisposizione del Bilancio al 31.12.2023.

È riconosciuta ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, del Direttore Generale e del Vicedirettore Generale l'erogazione di copertura assicurativa (Assicurazione RC Patrimoniale) contro eventuali perdite derivanti da richieste di risarcimento danno collegata all'esercizio delle rispettive funzioni.

Il restante personale dipendente (rilevante e non rilevante) usufruisce di una polizza sanitaria.

#### 4. Informazioni quantitative ai sensi dell'articolo 450 del CRR

Di seguito si riportano i valori aggregati delle remunerazioni, secondo il criterio della competenza economica del periodo (esercizio 2023) riferite alle diverse categorie di percettori. Per quanto concerne la componente variabile, gli stessi rappresentano una stima delle possibili erogazioni che saranno effettuate nel 2024 di competenza 2023 al verificarsi delle condizioni di accesso.

Gli importi non considerano i contributi sociali l'IVA ed il CPA.

L'informativa è resa in attuazione del principio di proporzionalità, in considerazione della caratteristica di azienda di minori dimensioni e di ridotta complessità operativa della Banca, così come previsto dall'inerte normativa.

##### 1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA' art 450 CRR

*(valori in migliaia di euro)*

| Aree di business   | Retribuzione totale lorda dell'esercizio |                    |
|--|--|--------------------|
|  | Personale più rilevante                  | Restante personale |
| Presidente e componenti del Consiglio di Amministrazione | 219                                      |                    |
| Alta dirigenza   | 93                                       |                    |
| Altri componenti gli organi di governo aziendale         |  |                    |
| Componenti l'organo di controllo                         |  | 78                 |
| Area Commerciale   | 62                                       | 565                |
| Area Crediti   | 64                                       | 171                |
| Area Controlli   | 67                                       | 37                 |
| Altre Aree   | 71                                       | 236                |
| <b>Totale</b>  | <b>577</b>                               | <b>1.087</b>       |

**1.1 ULTERIORI INFORMAZIONI PERSONALE PIU' RILEVANTE***(valori in migliaia di euro)*

| <b>Organo</b>               | <b>Numero</b> | <b>Retribuzione fissa lorda</b> | <b>Retribuzione variabile</b> |
|-----------------------------|---------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Presidente del CdA          | 1             | 36                              | 3                             |
| Vicepresidente del CdA      | 1             | 16                              | 3                             |
| Altri Membri del CdA        | 7             | 138                             | 22                            |
| Direttore Generale Reggente | 1             | 73                              | 20                            |
| Area Commerciale            | 1             | 56                              | 6                             |
| Area Controlli              | 1             | 61                              | 6                             |
| Area Crediti                | 1             | 58                              | 6                             |
| Altre Aree                  | 1             | 65                              | 6                             |
| <b>Totale</b>               | <b>11</b>     | <b>504</b>                      | <b>73</b>                     |

Dal 20.11.2023 a seguito attuazione delibera dell'Assemblea dei Soci del 30.04.2023 i componenti del Consiglio di Amministrazione sono passati da nove a sette membri.

**1.1.1 ULTERIORI INFORMAZIONI ORGANO DI CONTROLLO***(valori in migliaia di euro)*

| <b>Ruolo</b>        | <b>Retribuzione complessiva lorda</b> |
|---------------------|---------------------------------------|
| Presidente          | 32                                    |
| Sindaco effettivo 2 | 23                                    |
| Sindaco effettivo 3 | 23                                    |
| <b>Totale</b>       | <b>78</b>                             |



**3 REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE DI COMPETENZA DELL'ESERCIZIO***(valori in migliaia di euro)*

| <b>Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale</b> | <b>Remunerazione lorda complessiva</b> |
|--|--|
| Presidente CdA   | 40                                     |
| Vicepresidente CdA                                       | 19                                     |
| Consigliere 1  | 4                                      |
| Consigliere 2  | 4                                      |
| Consigliere 3  | 19                                     |
| Consigliere 4  | 21                                     |
| Consigliere 5  | 20                                     |
| Consigliere 6  | 19                                     |
| Consigliere 7  | 31                                     |
| Consigliere 8  | 23                                     |
| Consigliere 9  | 19                                     |
| Direttore Generale Reggente                              | 93                                     |
| <b>Totale</b>  | <b>312</b>                             |

La remunerazione del Consigliere 7 comprende anche la quota per la carica ricoperta di referente interno della funzione di audit esternalizzata.

Nelle tabelle di seguito riportate si evidenziano le quote variabili e le quote differite effettivamente erogate nel corso del 2023 a seguito della verifica del raggiungimento degli obiettivi e del superamento dei “cancelli previsti dal regolamento sulle politiche di remunerazione”:

#### 4. TOTALE QUOTE VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE EROGATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

| <b>Personale più rilevante</b>   | <b>Beneficiari</b> | <b>Importo</b> |
|--|--------------------|----------------|
| Organi di governo  | 4                  | 22,80          |
| Alta dirigenza   | 1                  | 12,27          |
| Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali  | 3                  | 13,44          |
| Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca                                    | 1                  | 4,80           |
| Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers") |                    |                |
| <b>TOTALE</b>  | <b>9</b>           | <b>53</b>      |
| <b>Altro personale</b>   | <b>Beneficiari</b> | <b>Importo</b> |
| Area Commerciale   | 12                 | 26,30          |
| Area Crediti   | 4                  | 7,94           |
| Area Controlli   | 1                  | 1,61           |
| Altre Aree   | 5                  | 8,94           |
| <b>TOTALE</b>  | <b>21</b>          | <b>44,79</b>   |

Trattasi delle quote variabili del 2022 erogate nel corso del 2023.

**5. QUOTE VARIABILI DIFFERITE DELLA REMUNERAZIONE EROGATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO**

| Personale più rilevante  | Beneficiari | Importo     |
|--|-------------|-------------|
| Organi di governo  | 4           | 3,20        |
| Alta dirigenza   | 1           | 0,55        |
| Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali  | 2           | 1,20        |
| Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca                                    | 1           | 0,60        |
| Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers") |             |             |
| <b>TOTALE</b>  | <b>8</b>    | <b>5,55</b> |

Trattasi delle quote di remunerazione variabile differite riferite al 2021 ed erogate nel corso del 2023.

**5.1 QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE DETTAGLIO**

(valori in migliaia di euro)

| Personale più rilevante  | Importo quote differite                                    |                              |                         |
|--|--|------------------------------|-------------------------|
|  | accordate nell'esercizio                                   | non accordate nell'esercizio | quote differite residue |
|  | di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati |                              |                         |
| Organi di governo  | 7,20   |                              | 7,20                    |
| Alta dirigenza   | 0,55   |                              | 3,07                    |
| Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali  | 1,20   |                              | 3,36                    |
| Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca                                    | 0,60   |                              | 1,20                    |
| Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers") |  |                              |                         |

Le quote differite residue rappresentano le quote della retribuzione variabile 2022 la cui erogazione, nel caso del superamento dei cancelli di accesso, sarà posticipata nel 2024.

Nel corso del 2023 sia con riferimento al personale rientrante nella categoria del “Personale più rilevante” che in quella del “Restante personale” non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto.

Come risulta dai dati innanzi riportati, nessun soggetto legato alla Banca da un rapporto organico o di lavoro ha percepito una remunerazione totale pari o eccedente l'importo di un milione di euro annui.

La Funzione Internal Audit alla fine delle verifiche effettuate in ordine al rispetto, nel corso del 2023, delle Politiche di remunerazione vigenti nell'esercizio, ha espresso sinteticamente una valutazione complessiva di **“rischio medio/basso”**.