

Punto 8:
Delibera del documento
sulle Politiche e prassi
di remunerazione
a favore dei consiglieri
di amministrazione, di dipendenti
o di collaboratori non legati alla società
da rapporti di lavoro subordinato

PUNTO 8:

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE, DI DIPENDENTI O DI COLLABORATORI NON LEGATI ALLA SOCIETÀ DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

A seguito della direttiva europea 2010/76/CE la Banca d'Italia ha emanato con provvedimento del 30 marzo 2011 nuove "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari". Le stesse pur abrogando e sostituendo le precedenti norme di vigilanza in materia, segnano una linea di continuità con l'impianto normativo precedente ma definiscono un maggior grado di dettaglio nelle politiche e nelle informazioni di competenza assembleare e prevedono che all'Assemblea dei Soci siano fornite annualmente specifiche informazioni.

INFORMATIVA "QUALITATIVA"

AI SENSI DELLE LETTERE "A-E" DELL'ALLEGATO 1 DELLE DISPOSIZIONI DI BANCA D'ITALIA DEL 30/3/2011

Principi generali

Il sistema di remunerazione di Banca Popolare Etica scpa si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio;
- garantire un livello di vita dignitoso ma nel contempo non essere fonte di sperequazione fra le persone, riconoscendo profili diversi in base alla professionalità, al merito, alle responsabilità assunte e salvaguardando, in ogni caso, un rapporto massimo di uno a sei tra la retribuzione più alta – tendenzialmente quella spettante al Direttore Generale – e quella più bassa – tendenzialmente un neoassunto. Tale rapporto, peraltro più basso anche di quanto praticato in Europa dalle altre banche eticamente orientate, garantisce una sostanziale perequazione e un uso responsabile della variabile economica contribuendo a stabilizzare il personale in un'ottica di condivisione di principi piuttosto che di ricerca di migliori condizioni reddituali;
- non utilizzare meccanismi di incentivazione per il management. Questo strumento non viene considerato in linea con i principi ispiratori della Banca e della finanza etica in generale in quanto non si contempera con le esigenze di sobrietà, partecipazione convinta ai principi ispiratori, produzione di valore – economico e sociale – nel lungo periodo e valorizzazione di tutte le componenti aziendali, anche di quelle non dotate di diretta e immediata redditività economica;
- non creare situazioni di conflitto d'interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

La Banca ha proceduto a un'analisi delle disposizioni recate dal Provvedimento e a una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità ivi richiamato (par. 3.3, in base al quale "le banche osservano le presenti disposizioni con modalità appropriate alle loro caratteristiche, dimensioni, complessità dell'attività svolta").

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della Banca – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito la Banca, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria, nonché per le finalità etiche e sociali che si prefigge, non persegue, in base ai principi che ne ispirano l'attività e ai vincoli normativi conseguenti, attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione dell'appartenenza alla quarta macro-categoria SREP, costituendo quindi, ai fini del Provvedimento, "intermediario minore", la Banca ha ritenuto di non applicare le disposizioni di cui ai paragrafi:

1. 5.2.3, attinente il riconoscimento di una quota sostanziale di retribuzione variabile in azioni o strumenti innovativi e non innovativi di capitale;
2. 5.2.4, inerente al differimento di una quota sostanziale della retribuzione variabile nel tempo, e, conseguentemente, il 5.2.5 inerente ai meccanismi di correzione che operano durante il periodo di differimento (cd. sistemi di *malus*);
3. 5.3, secondo periodo, attinente il trattenimento per 5 anni e l'assoggettamento a meccanismi di rettifica ex post dei benefici pensionistici discrezionali.

La Banca ha, inoltre, deciso di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Le relative funzioni sono svolte dal Consiglio di Amministrazione medesimo.

Ciò premesso, sempre in applicazione del già citato principio di proporzionalità, la Banca ha definito le proprie politiche di remunerazione, fermo restando il rispetto degli obiettivi del Provvedimento, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi, nonché della necessaria osservanza della specifica disciplina contrattuale, collettiva e/o individuale, applicabile.

Inoltre Banca Etica, nel rispetto di quanto previsto dal Provvedimento, s'impegna fin d'ora a prevedere per il prossimo anno l'elaborazione del documento sulle politiche di remunerazione dell'intero gruppo bancario, assicurandone la complessiva coerenza, fornendone gli indirizzi necessari alla sua attuazione e verificandone la corretta applicazione.

Identificazione del "personale più rilevante"

In applicazione del paragrafo 3.2 del Provvedimento, la Banca ha identificato le seguenti figure nella "categoria del personale più rilevante":

- i componenti il Comitato Esecutivo e il Comitato Parti Correlate;
- il Direttore Generale;
- il coordinatore del Comitato Operativo¹;
- il responsabile dell'Area Commerciale e i Responsabili di Area territoriale;
- il responsabile del Servizio Gestione del Personale;
- il responsabile della Funzione Legale e di Compliance;
- il responsabile della Funzione di Internal Audit;
- il responsabile della Funzione di Pianificazione e Controlli;

¹Nel corso del 2012 la struttura organizzativa della Banca entrata in vigore a marzo del 2011 è stata oggetto di un'approfondita analisi e verifica.

L'analisi ha portato nell'ultima parte dell'anno ad effettuare alcune modifiche all'organigramma vigente al fine di dotare la Banca di una struttura maggiormente aderente alle proprie peculiarità.

A tal fine il Consiglio con delibera dell'11/12/2012 ha deliberato la costituzione di un Comitato di direzione composto dal Direttore Generale e dal coordinatore del Comitato Operativo con la contestuale soppressione della posizione organizzativa di vicedirettore generale.

È stato ufficializzato il ruolo del Comitato Operativo quale luogo di coordinamento delle attività della Banca relativamente alle Aree ad esso afferenti – crediti, commerciale, innovazione, amministrazione e finanza, socio-culturale.

- il responsabile dell'Area Amministrazione e Finanza;
- il responsabile dell'Ufficio Finanza;
- il responsabile dell'Area Socio Culturale.

A. ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli organi sociali della Banca si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia.

A.1 Amministratori

Gli Amministratori:

- sono destinatari di un compenso fisso e di un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- qualora componenti del Comitato Esecutivo, sono parimenti destinatari di un compenso fisso e un gettone di presenza stabilito dall'Assemblea, e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberate dall'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 34 dello Statuto societario, stabilisce inoltre la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in correlazione all'impegno e alle responsabilità assunte.

In particolare:

- viene riconosciuto un gettone di presenza al Segretario del CdA (membro del CdA stesso) per lo svolgimento dei maggiori incarichi legati al ruolo e attribuitigli dal Consiglio di Amministrazione;
- sono destinatari di un particolare riconoscimento annuo gli Amministratori che sono anche parte del Comitato Parti Correlate;
- sono destinatari di un compenso annuo aggiuntivo gli Amministratori referenti delle 4 aree territoriali (cd. Consiglieri d'Area);
- sono destinatari di un gettone di presenza i consiglieri membri del Comitato Strategia.

Le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota integrativa al Bilancio di esercizio.

A.2 Sindaci

I Sindaci sono destinatari:

- di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea entro i limiti massimi delle tariffe professionali, di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e/o del Comitato Esecutivo, nonché del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberata dall'Assemblea.

Le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio.

A.3 Soggetto incaricato della revisione legale dei conti

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.Lgs. n. 39/2010, è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso, in linea con i compensi di mercato.

B. PERSONALE DIPENDENTE

B.1 Direttore Generale e altri dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione cui compete la nomina e la determinazione delle sue attribuzioni.

Tale trattamento è individuato in coerenza con i principi generali sopra espressi e nel rispetto della normativa vigente e della disciplina dettata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19 gennaio 2012.

COMPENSO FISSO

Una parte del trattamento economico applicato ai Dirigenti è di carattere fisso e invariabile, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti.

Tale parte fissa del trattamento economico si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni, connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di patteggiamenti individuali riconosciute al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità (quali, ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam*) ovvero in occasione di particolari incarichi a carattere continuativo (ed esempio: indennità, superminimi, ruoli chiave...);
- *benefits*: forme di retribuzione in natura presenti nella contrattazione collettiva per Quadri Direttivi e Aree Professionali, quali sono i buoni pasto e/o quelle comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente finalizzate, ad esempio, a sostenere una significativa necessità di mobilità geografica (es. il comodato d'uso di un immobile o l'autovettura).

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale; vengono riconosciuti ai Dirigenti una polizza infortuni, una polizza sanitaria e una polizza per *Long Terme Care*.

COMPENSO VARIABILE

Il compenso variabile è correlato a risultati aziendali raggiunti dalla Banca nel corso dell'anno, alle responsabilità individuali e alla qualità del lavoro svolto in termini di efficacia ed efficienza e viene determinato dal Consiglio di Amministrazione.

Il limite di incidenza della parte variabile sul fisso è fissata in misura non superiore al 15%.

La parte variabile comprende:

- *premio aziendale*, così come previsto dal CCNL Dirigenti; poiché la disposizione contrattuale non esprime parametri specifici a cui è collegato il premio in parola, l'importo viene determinato dal Consiglio di Amministrazione considerando i criteri utilizzati per la definizione del premio aziendale dei Quadri Direttivi e Aree Professionali.

A seguito dell'accordo sindacale siglato in data 23/05/2012, la Banca si è impegnata a riconoscere n. 3 azioni ordinarie quale quota del Premio di Produttività relativa all'esercizio 2011 a tutto il personale dipendente ovvero operante presso Banca Etica con contratto di agenzia in servizio al 31/12/2011 e in servizio al momento dell'erogazione. L'impegno economico è stato previsto nel Bilancio di esercizio 2012 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2013;

- *ulteriore erogazione* connessa a prestazioni meritevoli in termini di qualità del loro svolto, efficacia ed efficienza e di responsabilità correlate alle mansioni e/o al ruolo svolto e non a risultati individuali.

Consiste in un'erogazione *una tantum* di natura discrezionale e non continuativa, riconosciuta in un'unica soluzione.

Infine, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal CCNL Dirigenti.

Le informazioni sul compenso corrisposto ai Dirigenti sono riportate alla parte H della Nota integrativa al Bilancio di esercizio.

B.2 Quadri direttivi e Aree professionali

Il trattamento economico corrisposto al personale della Banca appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle Aree professionali è determinato sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle Imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19 gennaio 2012, nonché del Contratto Integrativo Aziendale.

COMPENSO FISSO

Il trattamento economico fisso – cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti – applicato ai quadri direttivi e alle aree professionali è composto dalle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o alla modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di patuizioni individuali riconosciute al fine di acquisire o mantenere particolari professionalità (quali, ad esempio, eventuali emolumenti *ad personam*) ovvero in occasione di particolari incarichi a carattere continuativo (ed esempio: indennità, superminimi, ruoli chiave...);
- *benefits*: forme di retribuzione in natura quali sono i buoni pasto e/o quelle comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente finalizzate ad esempio a sostenere una significativa necessità di mobilità geografica (es. il comodato d'uso di un immobile o l'autovettura).

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei quadri direttivi e del personale appartenente alle aree professionali sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale; vengono riconosciute ai collaboratori una polizza infortuni, una polizza sanitaria e una polizza per *Long Terme Care*.

COMPENSO VARIABILE

La parte del trattamento economico di carattere variabile è correlata ai risultati aziendali raggiunti dalla Banca nel corso dell'anno, alle responsabilità individuali e alla qualità del lavoro svolto in termini di efficacia ed efficienza.

Il limite di incidenza della parte variabile sul fisso è fissata in misura non superiore al 15%.

La parte variabile comprende:

- *premio aziendale*: erogazione prevista dal CCNL, la cui determinazione è demandata alla contrattazione integrativa aziendale in relazione ai risultati conseguiti dalla Banca nell'anno di misurazione; la corresponsione e l'ammontare della stessa sono incerti, essendo correlati alla misurazione di incrementi di produttività, qualità e competitività raggiunti dalla Banca stessa. Così come già evidenziato per i Dirigenti, a seguito dell'accordo sindacale siglato in data 23/05/2012, la Banca si è impegnata a riconoscere n. 3 azioni ordinarie quale quota del Premio di Produttività relativa all'esercizio 2011 a tutto il personale dipendente ovvero operante presso Banca Etica con contratto di agenzia in servizio al 31/12/2011 e in servizio al momento dell'erogazione. L'impegno economico è stato previsto nel Bilancio di esercizio 2012 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2013;
- *ulteriore erogazione* connessa a prestazioni meritevoli in termini di qualità del loro svolto, di efficacia e di efficienza e responsabilità correlate alle mansioni e/o al ruolo svolto e non a risultati individuali. Consiste in un'erogazione *una tantum* di natura discrezionale e non continuativa, riconosciuta in un'unica soluzione, finalizzata a riconoscere il particolare impegno nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, ad esempio in termini di responsabilità e nell'ottica della valorizzazione della crescita professionale.

I criteri utilizzati per l'assegnazione dei riconoscimenti sono connessi non ai risultati, ma alla qualità del lavoro svolto, in particolare i parametri di riferimento sono l'impegno profuso nell'espletamento delle proprie mansioni, la professionalità e la responsabilità correlata al ruolo.

Il processo prevede il coinvolgimento dei responsabili; le valutazioni e le proposte di erogazione degli importi *una tantum* vengono avanzate al Consiglio di Amministrazione dalla Direzione Generale, con la collaborazione del Servizio Gestione del Personale.

Infine, ai quadri direttivi e alle aree professionali compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dall'art. 81 del CCNL.

B.3 Responsabili delle funzioni di controllo interno

La retribuzione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è adeguata al ruolo ricoperto.

Per i responsabili e gli addetti alla funzione di controllo interno, la parte di retribuzione variabile è soltanto quella stabilita dalla contrattazione collettiva di categoria.

La Banca, pur potendo adottare un sistema premiante rivolto al predetto personale in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza del 4 marzo 2008, non ha previsto alcun riconoscimento a tale scopo.

C. BANCHIERI AMBULANTI

Il rapporto di collaborazione tra Banca Etica e la rete di Banchieri Ambulanti, Promotori finanziari della Banca, è disciplinato dal contratto di agenzia.

La particolarità della prestazione richiesta a questa figura professionale risiede nel fatto che somma tanto l'attività di promozione finanziaria *strictu sensu* intesa quanto l'attività di promozione culturale della finanza etica in stretto rapporto con la struttura territoriale dei soci e con l'obiettivo di consolidare la rete di relazioni sul territorio di competenza.

Il contratto di agenzia sottoscritto dai Banchieri Ambulanti e da Banca Etica prevede che il trattamento economico sia composto da una parte fissa e da una parte variabile.

In coerenza con i principi e i valori dichiarati da Banca Etica e riportati nella premessa, il trattamento economico dei Banchieri Ambulanti ha la seguente struttura:

PARTE FISSA: determinata in un importo tale da garantire ai Banchieri Ambulanti un livello di vita dignitoso; l'obiettivo è quello di porre i collaboratori in una posizione tale da non dover ricorrere ad azioni commerciali non coerenti con la realtà di Banca Etica al solo fine di assicurarsi un maggior profitto.

PARTE VARIABILE: collegata all'azione commerciale e di carattere culturale volta ad allargare e consolidare la rete territoriale della clientela e dei soci. La determinazione di questa parte non è quindi basata sul numero effettivo di affari conclusi quanto piuttosto sul complesso delle attività dal Banchiere esercitate e, in particolare, sulla sua capacità di accompagnare il cliente anche in un'ottica consulenziale e sulla capacità di gestione dei rapporti con la struttura organizzativa locale dei soci del territorio di riferimento e delle iniziative di comunicazione e promozione culturale locale della Banca.

Così come già evidenziato per i dipendenti, a seguito dell'accordo sindacale siglato in data 23/05/2012, la Banca si è impegnata a riconoscere n. 3 azioni ordinarie quale quota del Premio di Produttività relativa all'esercizio 2011 a tutto il personale dipendente ovvero operante presso Banca Etica con contratto di agenzia in servizio al 31/12/2011 e in servizio al momento dell'erogazione. L'impegno economico è stato previsto nel Bilancio di esercizio 2012 e il riconoscimento è subordinato all'approvazione dell'Assemblea dei Soci del 2013.

Nei primi mesi del 2012 la Banca ha concluso il confronto con i promotori finanziari e la trattativa sindacale siglando il nuovo contratto di agenzia.

Coerentemente con la struttura di remunerazione sopra richiamata, con l'obiettivo di stabilizzazione dei contratti di lavoro, di valorizzazione del ruolo del Banchiere Ambulante nel modello distributivo di Banca Etica, il nuovo contratto ha definito maggiormente gli elementi della parte di retribuzione variabile, come segue:

- a) sviluppo professionale;
- b) mobilità programmata sul territorio di competenza;
- c) dati di mantenimento sulla raccolta diretta;
- d) qualità/quantità del lavoro svolto;
- e) attività di sviluppo;
- f) attività di cooperazione (intesa come la possibilità di prevedere un riconoscimento a seguito dei risultati aziendali e in linea a quanto riconosciuto ai dipendenti come Premio Aziendale - il criterio di determinazione del corrispettivo viene ricompreso nell'ambito dei criteri adottati per tutti i dipendenti di Banca Etica).

Inoltre vengono garantiti ai Banchieri Ambulanti:

- tutti i beni strumentali necessari allo svolgimento dell'attività;
- la copertura economica rispetto alla normativa vigente in caso di malattia e/o maternità;
- il contributo previdenziale pari al 3% della parte fissa del compenso sulla posizione individuale del Banchiere che aderisce al Fondo "Pensplan Plurifonds linea Aequitas";
- un'indennità di fine mandato collegata a una percentuale della parte variabile su base annua.

Inoltre il contratto stabilisce che la Banca, riconoscendo l'importanza della formazione, si impegna, oltre che a garantire la formazione obbligatoria prevista per legge facendosi carico dell'organizzazione e dei relativi costi, a definire un piano annuale di formazione professionale in linea con il Piano Strategico e il Budget annuale e a contribuire alle spese sostenute per il viaggio, il vitto e l'alloggio in occasione degli eventi formativi concordati o promossi dalla Banca.

Il contratto stabilisce inoltre che, con cadenza annuale, le parti si incontreranno per la definizione del piano commerciale organizzativo e operativo riferito all'esercizio in essere, in linea con le linee guida definite dall'Istituto.

D. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, nei primi mesi del 2013, anche alla luce delle recenti disposizioni normative della Riforma del Lavoro 2012 si sono predisposte delle nuove modalità di gestione dei rapporti di stage prevedendo dal 2013 un riconoscimento a titolo di indennità ai nuovi *stageur*.

Controlli di conformità e informazioni all'assemblea

I sistemi di remunerazione e incentivazione sono definiti per tempo dal CdA entro le politiche formulate dall'assemblea. Essi sono sottoposti al vaglio preventivo della funzione di conformità e prevedono il coinvolgimento di tutte le funzioni potenzialmente interessate (pianificazione e controllo, gestione del personale).

Annualmente la funzione di revisione interna verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle disposizioni di vigilanza in tema sottoponendo agli organi sociali e alla Direzione le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie per l'adozione di eventuali misure correttive, nonché all'assemblea gli esiti della verifica condotta.

INFORMATIVA "QUANTITATIVA"

AI SENSI DELLE LETTERE "F" E "G" DELL'ALLEGATO 1 DELLE DISPOSIZIONI DI BANCA D'ITALIA DEL 30/3/2011

Ai sensi della lettera f) dell'allegato 1 delle disposizioni, si individuano come "aree di attività" per la ripartizione delle informazioni aggregate sulle remunerazioni complessive di tutto il personale le seguenti:

Aree di Attività	nr. ²	Fisso ³	Variabile ⁴	% variabile su fisso
Amministratori	13	289.831,00	0	0
Sindaci	3	81.889,00	0	0
Direzione	2	285.905,99	13.500,00	4,72%
Responsabili e addetti Staff ⁵	26	1.152.937,43	70.997,43	6,16%
Responsabili e Addetti Aree ⁶	70	2.746.514,60	174.534,11	6,35%
Rete Commerciale ⁷	116	4.025.613,01	253.804,10	6,30%
Banchieri Ambulanti ⁸	24	660.328,92	589.315,59	89,25%

Ai sensi della lettera g) dell'allegato 1 delle disposizioni, si forniscono le seguenti informazioni aggregate con riferimento alle remunerazioni ripartite tra le varie categorie del **personale più rilevante**:

Categorie	nr.	Fisso	Variabile	% variabile su fisso
Comitato Esecutivo e Comitato Parti Correlate	8	228.855,49	0	0
Direttore Generale e Vice Direttore Generale	2	285.905,99	13.500,00	4,72%
Responsabile dell'Area Commerciale, Responsabile Area Socio Culturale e Responsabili di Area territoriale ⁹	6	410.241,13	23.540,75	5,74%
Responsabili delle Funzioni di Controllo interno (Legale e Compliance, Internal Audit, Personale, Amministrazione e Finanza, Pianificazione e Controlli)	6	426.181,58	21.804,69	5,12%

Nel 2012 non sono stati inoltre corrisposti pagamenti per trattamenti di inizio o fine rapporto nei confronti del personale più rilevante.

Si specifica, infine, che nella parte H della Nota integrativa al bilancio sono riportati i costi derivanti dai compensi complessivamente corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti ai sensi del par. 16 dello IAS 24.

² Il numero di risorse prese a riferimento comprende anche il personale cessato in corso d'anno.

³ Nella remunerazione fissa sono compresi i *fringe benefits* riconosciuti ad alcuni dipendenti, e gli importi relativi alle polizze infortuni, sanitaria e *Long Term Care* previste per tutti i dipendenti; sono compresi inoltre gli importi corrisposti per Amministratori e Sindaci relativamente alle polizze assicurative a loro riconosciute.

Tutti gli importi relativi alla remunerazione fissa sono riportati al netto di eventuali rimborsi spese riconosciuti agli interessati.

⁴ La remunerazione variabile dei Dirigenti è costituita per l'anno 2012 esclusivamente dal Premio Aziendale.

⁵ Sono stati considerati i responsabili e gli addetti dei seguenti servizi: Segreteria Generale, Pianificazione e Controlli, Gestione del Personale, Sviluppo Organizzativo, Legale e Compliance, Internal Audit, Qualità del Credito e Contenzioso.

⁶ Sono stati considerati i responsabili e gli addetti dei seguenti uffici: Area Commerciale, Marketing Operativo, Area Crediti, Fidi, Crediti Speciali, Area Amministrazione e Finanza, Contabilità e Bilancio, Finanza, Servizi IT e Logistici, Servizi Accentrati, Area Innovazione, Area Socio-Culturale, Soci, Relazione Culturale e RSI, Comunicazione di Gruppo.

⁷ Sono stati considerati i responsabili e gli addetti delle quattro Aree Territoriali e delle Filiali presenti sul territorio nazionale.

⁸ Nella remunerazione variabile dei Banchieri Ambulanti è compreso il conguaglio provvigionale relativo al 2012 ed erogato a gennaio 2013, così come i rimborsi chilometrici oltre la parte forfettaria stabilita dal contratto, relativi al 2012 e in parte pagati a gennaio 2013.

⁹ Nell'informativa qualitativa è stato considerato tra il Personale Rilevante il Coordinatore del Comitato Operativo; tale figura non è stata presa in considerazione nell'informativa quantitativa relativa alle remunerazioni riconosciute nel 2012 poiché gli incarichi attribuiti al coordinatore per il ruolo ricoperto hanno avuto decorrenza gennaio 2013.