

## ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI APRILE 2012

Punto 5)

Politiche di remunerazione e di incentivazione.

All'art. 18 4° comma, lo Statuto prevede che l'Assemblea Ordinaria approvi, secondo i criteri previsti dalle vigenti disposizioni di vigilanza, le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, nonché gli eventuali piani basati su strumenti finanziari.

Inoltre l'art. 14 dello Statuto Sociale al 3° comma prevede che il Consiglio di Amministrazione riferisca all'Assemblea, con cadenza annuale e tramite adeguata informativa (conforme a quanto richiesto dalle vigenti disposizioni di vigilanza), in ordine all'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione dalla medesima approvate su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, acquisiti preventivamente il parere favorevole della Funzione di Compliance e del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, ha approvato il Documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione e sulla loro attuazione, redatto secondo le linee già deliberate per lo scorso esercizio e integrato con la consuntivazione delle risultanze relative all'anno 2010 e liquidate nel 2011.

Il documento recepisce alcuni aggiornamenti connessi all'avvenuto consolidamento del quadro normativo di riferimento con le Disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 e il Bollettino di Vigilanza n. 3 del 2 marzo 2012 e all'intervenuta scadenza al 31 dicembre 2011 del Contratto Integrativo Aziendale e dei connessi metodi di determinazione del premio di produttività.

Il Servizio Auditing, come previsto dalle disposizioni di vigilanza diramate dalla Banca d'Italia, ha verificato la coerenza delle prassi operative adottate con le politiche di remunerazione ed incentivazione approvate dall'Assemblea dei soci.

Ha quindi formalizzato le conclusioni nella quale rileva di aver effettuato le verifiche sulle modalità con le quali sono stati determinati gli importi delle componenti variabili delle remunerazioni erogate nell'anno 2011, con riferimento ai risultati dell'esercizio 2010, accertandone la sostanziale coerenza con le sopra ricordate prescrizioni."

## **“DOCUMENTO SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE E SULLA LORO ATTUAZIONE”**

### **Premessa**

La strategia aziendale è finalizzata allo sviluppo di relazioni durature con il cliente, tipicamente famiglie e piccole-medie imprese, per costruire vantaggi economici reciproci.

Tale strategia, in continuità con le scelte effettuate nel passato, è orientata al consolidamento della crescita delle masse intermedie e della redditività della Banca in un'ottica di medio lungo termine.

In tale ottica temporale si inserisce la politica retributiva ed incentivante della Banca tesa a valorizzare le capacità ed i contributi individuali indirizzando la cultura aziendale in modo coerente agli obiettivi su indicati.

Il presente documento, ai fini di una corretta applicazione dei principi e dei criteri previsti dalla normativa di Vigilanza, è stato elaborato con il coordinamento del Direttore Generale ed il coinvolgimento diretto dei responsabili delle funzioni di gestione e controllo dei rischi, compliance, risorse umane e pianificazione. Il documento ha ricevuto parere favorevole dal Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione. Il medesimo troverà applicazione a seguito della delibera di approvazione della Assemblea degli azionisti.

### **Ragioni e finalità che la Banca persegue con la politica retributiva**

La Banca è consapevole che la remunerazione rappresenta uno dei fattori principali di attrazione e di mantenimento al proprio interno di soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Per questo motivo ritiene che idonei meccanismi di remunerazione degli amministratori, del management e di tutto il personale possano favorire la competitività ed una corretta governance dell'azienda.

Nel contempo la Banca dedica massima attenzione affinché i sistemi retributivi ed incentivanti non siano in contrasto con gli obiettivi ed i valori aziendali, con le strategie di medio/lungo termine e con le politiche di prudente gestione del rischio, evitando il prodursi di conflitti tra interessi di singoli soggetti ed interessi della Banca. Inoltre i sistemi di remunerazione e di incentivazione sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche.

A tali fini la politica retributiva, per la parte variabile, si conforma agli obiettivi (sia strategici che operativi, sia quantitativi che qualitativi) che sono oggetto del piano strategico triennale deliberato dal Consiglio di Amministrazione e declinati annualmente in specifici budget di esercizio.

### **Soggetti interessati alle politiche retributive**

Le politiche retributive riguardano

- i componenti gli Organi Collegiali (Consiglio di Amministrazione, Comitato Esecutivo, Collegio Sindacale);
- il Personale dipendente;
- i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

Tra il personale dipendente, alcune figure appartenenti all'alta direzione, alle funzioni di controllo interno o comunque la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante ai fini del profilo di rischio della banca, sono caratterizzate da peculiarità in seguito specificate.

### **Struttura dei sistemi remunerativi ed incentivanti**

Agli amministratori competono compensi fissi e medaglie di presenza, differenziati per i ruoli di Presidente, Vice Presidente, componenti il Comitato Esecutivo, consiglieri non esecutivi. Non sono previsti compensi variabili incentivanti legati ai risultati societari.

Ai componenti il Collegio Sindacale competono compensi fissi, differenziati per i ruoli di Presidente e di Sindaco Effettivo. Non sono previsti compensi variabili.

Il sistema retributivo per il personale dipendente della Banca è composto da:

- una componente fissa derivante dal contratto nazionale di lavoro (CCNL), dal contratto integrativo aziendale (CIA) e dagli accordi contrattuali integrabili:
  - da componenti fisse individuali destinate a figure o ruoli di elevata responsabilità e rilevanza professionale e/o
  - da componenti stabili connesse al ruolo, alle mansioni o derivanti da accordi contrattuali;
- una componente variabile.

In considerazione del fatto che le azioni della banca non sono quotate sui mercati ufficiali e tenuto conto delle contenute transazioni aventi per oggetto detto titolo, le forme di retribuzione variabile non prevedono compensi basati su azioni della banca o altri strumenti finanziari alle stesse assimilabili.

Per i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato è negoziata una componente fissa, integrabile da una componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi non connessi direttamente ad aree di business o incidenti sui profili di rischio della banca. Trattasi ordinariamente di figure dotate di alta professionalità impiegata in ambiti consulenziali di stampo tecnico/amministrativo e non aventi alcun potere decisionale.

Tale fattispecie riscontra un utilizzo occasionale e numericamente non significativo.

### **Parametri utilizzati per il calcolo delle componenti variabili**

Come premesso, la politica retributiva per la parte variabile si conforma agli obiettivi (sia strategici che operativi, sia quantitativi che qualitativi) che sono oggetto del piano strategico triennale deliberato dal Consiglio di Amministrazione e declinati annualmente in specifici budget di esercizio in coerenza al programma di medio termine.

La retribuzione variabile destinata al personale dipendente non direttivo è costituita da:

- un sistema premiante definito nell'ambito del Contratto Integrativo Aziendale peraltro scaduto in data 31 dicembre 2011, parametrato per l'80% al ROE e per il 20% all'utile operativo corrente. In coerenza con le dichiarazioni contenute nel nuovo Contratto Nazionale di Lavoro in fase di definitiva approvazione, le parametrizzazioni che il prossimo accordo aziendale dovrà definire per il sistema da applicare a far tempo dall'esercizio 2012, saranno allineate alle precedenti modalità o comunque da correlare ai risultati dell'impresa in termini di incrementi di produttività e/o redditività, risultato, efficienza, qualità riscontrabili oggettivamente sulla base di risultanze di bilancio e/o organizzative.

- un sistema incentivante, legato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi riferibili principalmente alle singole unità organizzative:

- gli obiettivi quantitativi, indirizzati prevalentemente alle reti di vendita, sono determinati soprattutto da obiettivi commerciali e reddituali su base annuale nell'ambito della programmazione del budget, di norma dedicati ad interi comparti e non a singoli prodotti. In particolare, conformemente a quanto avvenuto negli ultimi esercizi, gli aggregati quantitativi preponderanti sono identificabili nel comparto della raccolta (masse prodotte complessive, risparmio gestito, raccolta diretta), nel comparto del credito a privati (masse ponderate per i prezzi), nel comparto assicurativo (polizze ramo danni), nella numerosità dei nuovi clienti privati (al netto di quelli persi) e nella redditività dell'unità operativa (al netto delle perdite prudenzialmente stimate sui crediti deteriorati).

La determinazione degli obiettivi compete al Direttore Generale su proposte elaborate dai responsabili delle funzioni aziendali di sede e di rete, in coerenza con il budget deliberato dal Consiglio di Amministrazione. La Banca predispone idonei processi e strumenti di misurazione dei risultati affidati all'ufficio preposto al controllo di gestione.

- gli obiettivi qualitativi sono indirizzati sia alle reti di vendita, sia alle strutture di sede centrale. Essi sono determinati dal Direttore Generale nell'ambito della pianificazione strategica e del budget annuale. Tali obiettivi sono declinati nel sistema di valutazione delle prestazioni sviluppato e presidiato dalle competenti funzioni direttive sotto la supervisione del Direttore Generale. Il processo valutativo coinvolge i responsabili di unità organizzativa chiamati ad esprimere analitiche valutazioni per ciascun collaboratore su gestione e sviluppo del personale assegnato, sviluppo di progetti aziendali, organizzazione ed efficientamento del lavoro, gestione e presidio dei rischi, qualità e quantità del lavoro svolto. In particolare gli obiettivi qualitativi del personale assegnato alle Reti Commerciali sono ispirati a criteri di contenimento dei rischi legali, reputazionali, operativi e di credito; sono inoltre ispirati al rispetto delle norme e delle disposizioni di legge, oltre che di proiezione dell'immagine della banca all'esterno e di tutela dei rischi reputazionali.

La retribuzione variabile destinata al personale dipendente direttivo, o comunque con funzioni di alta direzione ed ai responsabili delle Funzioni di Controllo Interno è costituita da:

- un sistema premiante, derivante dal contratto nazionale di lavoro che demanda all'azienda la definizione della metodologia di

determinazione. Al riguardo il Consiglio di Amministrazione o il Comitato Esecutivo (a ciò specificatamente delegato) fissa i criteri ed i livelli di erogazione. Vengono utilizzati i medesimi parametri presi a riferimento dal contratto integrativo aziendale per il personale non direttivo, anche ponderati diversamente, su proposta del Direttore Generale, secondo le responsabilità ed i ruoli;

- un sistema incentivante, legato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi. L'equilibrio tra le componenti quantitative e qualitative viene valutato dal Direttore Generale avendo a riferimento i risultati conseguiti, gli scostamenti dal budget e la valutazione qualitativa delle prestazioni (già sopra indicate), in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine e le politiche di assunzione del rischio previste dai piani aziendali approvati dal Consiglio d'Amministrazione. Congiuntamente a quanto sopra, gli obiettivi qualitativi sono ispirati al contenimento dei rischi legali e reputazionali, oltre che alla valutazione e al presidio dei rischi operativi. Per i responsabili delle funzioni di controllo interno il sistema è legato esclusivamente ad obiettivi di natura qualitativa o specifici delle funzioni di controllo demandate. Ai fini delle determinazioni viene valutata la performance degli ultimi 3 esercizi;
- per il Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione effettua una valutazione dei risultati economici, patrimoniali di breve, medio

e lungo termine oltre che degli equilibri strutturali e dei risultati strategici conseguiti. Tale valutazione avviene sulla scorta degli obiettivi previsti dalla pianificazione strategica pluriennale e dal singolo budget di esercizio, nel rispetto delle politiche di rischio deliberate dal Consiglio d'Amministrazione, oltre che di altri specifici obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione. A fini delle determinazioni viene valutata la performance degli ultimi 3 esercizi.

### **Equilibrio tra retribuzione fissa e variabile**

Il corretto equilibrio tra le componenti retributive fisse e variabili è condizione necessaria allo sviluppo aziendale su un orizzonte temporale di medio - lungo termine.

In tale logica ha luogo l'allocazione delle risorse da destinare al sistema incentivante che è definita di anno in anno, tenuto conto del monte retributivo complessivo, della sostenibilità rispetto alla situazione finanziaria della banca e delle capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

In senso prospettico il budget dell'esercizio in corso, nel caso di raggiungimento degli obiettivi quantitativi (redditali e patrimoniali) e qualitativi previsti, prevede un ammontare complessivo della componente

variabile non superiore al 15% del totale delle retribuzioni lorde. Tale limite è ampliabile progressivamente fino al 20% in caso di superamento di detti obiettivi.

Per retribuzione annua fissa lorda si intende la retribuzione contrattuale fissa, integrata dalle componenti retributive stabili connesse al ruolo, alle mansioni o comunque derivanti da accordi contrattuali.

Ciò premesso:

- per il personale dipendente non direttivo e non responsabile di unità organizzative, l'ammontare complessivo della retribuzione variabile non potrà individualmente superare il 20% della propria retribuzione annua fissa lorda (corrispondente a circa il 17% della retribuzione complessiva);
- per il personale dipendente non direttivo ma responsabile di unità organizzative, l'ammontare complessivo della retribuzione variabile non potrà individualmente superare il 30% della propria retribuzione annua fissa lorda (corrispondente a circa il 23% della retribuzione complessiva);
- per il personale dipendente direttivo o comunque con funzioni di alta direzione, l'ammontare complessivo della retribuzione variabile non potrà individualmente superare il 50% della propria retribuzione annua fissa lorda (corrispondente a circa il 33% della retribuzione complessiva);

- per il personale con funzione di controllo avente compiti di responsabilità vengono stabiliti limiti specifici al rapporto tra la retribuzione variabile e la retribuzione fissa nella quota massima del 35% (corrispondente a circa 26% della retribuzione complessiva).

In via eccezionale, il Consiglio di Amministrazione o il Comitato Esecutivo (a ciò specificatamente delegato) può derogare i limiti di cui sopra fino ad un massimo di 10 punti percentuali, su proposta motivata del Direttore Generale, dando specifica comunicazione a consuntivo all'Assemblea.

Per il Direttore Generale l'ammontare complessivo della retribuzione variabile viene determinato dal Consiglio di Amministrazione e non può superare il 70% della retribuzione annua fissa lorda come sopra definita (corrispondente a circa il 41% della retribuzione complessiva), salvo specifiche e motivate deroghe fino ad un massimo di 10 punti percentuali da rendicontare a consuntivo all'Assemblea. Contrattualmente non sono previste erogazioni in caso di scioglimento del rapporto se non le specifiche corrisposizioni stabilite dalla legge o dai contratti di lavoro.

### **Personale più rilevante ai fini del profilo di rischio della Banca**

In ottemperanza alle normative di Vigilanza in tema di Politiche Retributive, nell'ottica di assicurare sistemi di remunerazione in linea con

le strategie e gli obiettivi aziendali di medio/lungo periodo, al personale più rilevante per l'impatto che la propria attività può determinare sul profilo di rischio assunto dalla banca vengono applicate regole di maggior dettaglio circa le modalità di corresponsione dei compensi erogati a titolo di sistema premiante e di sistema incentivante.

La Banca ha svolto una auto-valutazione per l'identificazione delle categorie dei soggetti interessati, fissando idonei criteri di rilevanza desunti dai ruoli ricoperti, dalle relative missioni e principali attività, nonché dalle deleghe operative conferite. Sono state individuate le seguenti figure:

- Direttore Generale;
- Direttore Amministrativo;
- Direttore Credito;
- Direttore Finanza;
- Direttore Mercato;
- Direttore Risorse;
- Capi Area territoriali (per un totale di n.7 soggetti);
- Responsabile Ufficio Tesoreria Integrata;
- Responsabile Ufficio Negoziazione;
- Responsabile Ufficio Fidi;
- Responsabile Ufficio Crediti a Privati;
- Responsabile Ufficio Legale;

- Responsabile Ufficio Tecnico;
- Capo Servizio Auditing Interno
- Capo Servizio Compliance, Legale Segreteria Generale
- Responsabile Ufficio Risk Management e Controllo di gestione.

In linea con quanto previsto dalla normativa di Vigilanza e in stretta connessione con la tipologia propria della banca commerciale focalizzata sul medio/lungo termine e orientata prevalentemente alla clientela privata e alla piccola/media impresa, le regole di maggior dettaglio vengono applicate ogni qual volta la consistenza della componente variabile possa raggiungere livelli tali da generare potenzialmente conflitti di interesse nei comportamenti e nelle decisioni. Coerentemente a tali principi le norme di maggior dettaglio vengono applicate al verificarsi di una delle due seguenti condizioni:

- a. rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa: > 40%
- b. ammontare della retribuzione variabile: > Euro 50.000,00

In applicazione dei criteri sopra espressi, parte della componente retributiva variabile è soggetta ad erogazione immediata (up-front) per una quota pari al 60%.

La restante quota della componente variabile pari al 40% viene erogata con un differimento di tre anni. Per detta quota, prima dell'effettiva corresponsione, operano meccanismi di correzione rivolti alla valutazione successiva della performance al netto dei rischi effettivamente assunti. Per effetto di tali meccanismi la remunerazione variabile differita può subire riduzioni fino ad azzerarsi.

La determinazione delle condizioni di erogabilità dei compensi variabili differiti avviene tramite l'adozione di tre indicatori: TIER 1, RORAC e COST/INCOME. Tali indicatori misurano il grado di copertura dei rischi assunti, la redditività rapportata al patrimonio allocato a copertura dei rischi medesimi e l'efficienza complessiva gestionale.

Più in dettaglio il TIER 1 corrisponde al rapporto tra il patrimonio di base e le attività di rischio ponderate (Circolare Banca d'Italia n. 262 del 22 Dicembre 2005); il RORAC corrisponde al rapporto tra il risultato netto di bilancio e il capitale assorbito (pari all'assorbimento a fronte dei rischi di primo pilastro come da Circolare Banca d'Italia n. 263 del 27 Dicembre 2006); il COST/INCOME, indice dell'efficienza operativa della banca, corrisponde al rapporto tra i costi operativi ed il margine di intermediazione lordo, come indicato nel documento di bilancio.

L'erogazione della quota differita del compenso variabile avverrà a conclusione del triennio di differimento a condizione che almeno due dei tre parametri superino le seguenti condizioni:

TIER 1 MEDIO:  $\geq 6\%$

RORAC MEDIO :  $>$  IRS Medio 3 anni

COST/INCOME MEDIO:  $< 70\%$

I parametri TIER 1, RORAC e COST/INCOME saranno calcolati come media dei tre anni successivi all'esercizio cui si riferisce la retribuzione variabile. L'IRS Medio 3 anni sarà determinato quale media dei valori medi annuali dell'IRS 3 anni.

Nel caso di mancato superamento di almeno due dei tre parametri, il Consiglio di Amministrazione procederà ad una riesamina puntuale con l'identificazione delle cause sottostanti, operando una distinzione tra quelle "esogene" importate dal mercato e quelle "endogene" frutto della gestione interna aziendale. La valutazione del Consiglio di Amministrazione avverrà sia sotto il profilo qualitativo che sotto il profilo quantitativo. La valutazione terrà conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca con immunizzazione di fatti intervenuti successivamente all'esercizio oggetto di valutazione e delle operazioni straordinarie sul capitale (quali a titolo esemplificativo operazioni di fusione, incorporazione,

scissione, aumento/riduzione del capitale). Per l'esame quantitativo il Consiglio di Amministrazione utilizzerà un campione di riferimento del sistema bancario costituito da almeno 5 banche commerciali di classe dimensionale sostanzialmente omogenea alla Cassa di Risparmio di Asti S.p.A, con valutazione andamentale degli indicatori di TIER 1, RORAC e COST/INCOME. Per l'esame qualitativo il Consiglio di Amministrazione valuterà i risultati economici e patrimoniali di breve, medio e lungo termine oltre agli equilibri strutturali e ai risultati strategici conseguiti. Valuterà inoltre l'andamento dell'assetto patrimoniale, dell'equilibrio finanziario e della reputazione della Banca. Al termine della riesamina il Consiglio di Amministrazione determinerà se ed in quale misura procedere all'erogazione e di tale decisione verrà informata l'Assemblea degli azionisti.

Nel caso di mancato superamento congiunto delle condizioni previste per i tre parametri (TIER 1 medio, RORAC medio e COST/INCOME medio) o nel caso di conseguimento di risultato netto di esercizio negativo su uno o più dei tre anni successivi a quello di riferimento, la quota differita del premio non verrà erogata.

### **Iter seguito nell'elaborazione delle politiche retributive**

Le remunerazioni dei componenti gli organi collegiali, sono determinate dall'Assemblea ordinaria dei soci: annualmente per il Presidente, il Vice

Presidente e i membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, per l'intera durata dell'incarico per i componenti il Collegio Sindacale.

Per il personale dipendente e con riferimento alle componenti variabili, l'iter di definizione della politica retributiva prevede:

- quantificazione stimata del sistema premiante sulla base degli accordi integrativi vigenti o ipotizzati in caso di vacanza contrattuale (CIA) e dei risultati attesi previsti dal budget;
- determinazione dell'ammontare della componente variabile relativa al sistema incentivante da allocare a budget a cura della direzione generale nell'ambito degli obiettivi qualitativi e quantitativi previsti dal budget medesimo.

Le ragioni e la finalità che la banca persegue con la politica retributiva, la struttura dei sistemi remunerativi ed incentivanti, i parametri utilizzati per i calcoli e le scelte di equilibrio tra retribuzione fissa e variabile, debitamente valutati ed approvati dal Consiglio di Amministrazione, formano oggetto della delibera Assembleare che definisce la politica retributiva dell'esercizio di riferimento.

Rientra fra le competenze del Consiglio di Amministrazione o del Comitato Esecutivo (a ciò specificatamente delegato) e della Direzione Generale definire i livelli retributivi superiori alle tabelle retributive contrattuali.

Annualmente, in occasione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio, il Consiglio di Amministrazione riferisce circa la concreta applicazione delle politiche retributive.

### **Informazioni consuntive**

Nel contesto di cui sopra, con riferimento alle liquidazioni effettuate nel corso dell'esercizio 2011, a valere per competenza sul bilancio 2010, al fine di fornire le necessarie informazioni e di accrescere il grado di consapevolezza, vengono fornite le seguenti rendicontazioni.

Il complesso della componente retributiva variabile è stato pari a circa il 6,22% del totale delle retribuzioni fisse, corrispondente al 5,85% delle retribuzioni complessive.

La quota variabile relativa al sistema premiante, frutto delle previsioni del contratto integrativo aziendale, è ammontata al 2,44% delle retribuzioni lorde totali, mentre la quota destinata al sistema incentivante è ammontata a circa il 3,41%.

Relativamente ai limiti fissati per gli ammontari complessivi delle componenti variabili rispetto alle relative retribuzioni fisse, nella tabella che segue vengono raffrontate le percentuali effettive del 2011 (competenza esercizio 2010) con i limiti fissati dall'Assemblea.

**Tabella politiche retributive anno 2010 (Liquidazione 2011)**

**Indicatori percentuali**

Classificazioni	retrib. var. /retrib. fissa lorda		Incidenza retrib.var./ retribuz. totale
	Limite	Effettivo	
Direttore Generale	70%	24,57%	19,72%
Personale Direttivo	50%	18,48%	15,51%
Responsabili Funzioni Controllo	35%	16,56%	14,19%
Responsabili Unità organizzativa	30%	6,79%	6,24%
Altro Personale	20%	5,01%	4,73%

Vengono di seguito forniti alcuni dati statistici di sintesi relativi ai sistemi incentivanti utili a raffrontare le erogazioni della Banca rispetto alla media del sistema Bancario, utilizzando informazioni fornite dall'ABI (Associazione Bancaria Italiana).

**PESO SISTEMA INCENTIVANTE / TOTALE RETRIBUZIONE**

CLASSIFICAZIONI	CRASTI (*)	SISTEMA (**)
Dirigenti	12,93%	10,51%
Quadri Direttivi	3,53%	2,97%
Aree Professionali	2,19%	1,47%

(\*) Riferimento anno 2010: liquidato nel 2011

(\*\*) Riferimento anno 2010 (Sistema Bancario)

Il totale degli incentivi al pensionamento definiti nel corso dell'esercizio

2011 è ammontato ad € 192.500.

Dettaglio delle competenze retributive riferite all'esercizio 2010:

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>RETRIBUZIONE FISSA</b>	<b>RETRIBUZIONE VARIABILE</b>	<b>RETRIBUZIONE TOTALE</b>
PERSONALE STRUTTURA CENTRALE	13.113.656	853.349	13.967.006
PERSONALE RETE COMMERCIALE	29.898.845	1.802.031	31.700.876
PERSONALE CON FUNZIONI DI CONTROLLO	1.703.237	124.948	1.828.184

Con riferimento alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del “personale più rilevante ai fini del profilo di rischio della banca”, si evidenziano le seguenti informazioni di dettaglio:

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>RETRIBUZIONE FISSA</b>	<b>RETRIBUZIONE VARIABILE</b>	<b>RETRIBUZIONE TOTALE (*)</b>	<b>NUMERO DEI BENEFICIARI</b>
PERSONALE PIU' RILEVANTE (RISK TAKERS)	2.533.313	456.118	2.989.432	19
PERSONALE CON FUNZIONI DI CONTROLLO	294.226	48.173	342.498	3

(\*) Riferimento anno 2010: variabile liquidato nel 2011

Le retribuzioni variabili sono state erogate con ricorso a forme di pagamento differito, al verificarsi delle condizioni previste nel presente documento per il Personale più rilevante ai fini del profilo di rischio della Banca.

.

L'ammontare delle retribuzioni variabili è stato erogato in forma contante. Durante l'esercizio 2010 inoltre non si è dato corso ad alcun trattamento di inizio o fine rapporto in riferimento al personale più rilevante.

Per il personale più rilevante ai fini del profilo di rischio della Banca, gli eventuali compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro dovranno essere collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti, in linea con quanto previsto dalla normativa. Nel caso di adozione, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione verranno individuati i limiti a detti compensi e definiti i profili tecnici di dettaglio. L'Assemblea verrà informata in merito, nell'ambito delle informative consuntive.