

**Informativa ex post in merito all'attuazione delle
Politiche di remunerazione a favore dei componenti
degli Organi aziendali, dei dipendenti e dei
collaboratori della Cabel Leasing S.p.A.**

Esercizio 2021

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 28/03/2021





INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CAMBIANO E APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ.....	4
3. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	5
4. PROCESSO DECISIONALE (art. 450 CRR, par. 1, lett. a).....	5
5. CARATTERISTICHE DI MAGGIOR RILIEVO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE (art. 450 CRR, par. 1, lett. b, c, d, e, f).....	7
6. INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI DEL PERSONALE (Art. 450 CRR, par. 1, lett. g, h, j).....	10



1. PREMESSA

La presente Relazione è redatta ai fini dell'informativa al pubblico prevista dalla Circolare n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2 - Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione, ai sensi della quale le società capogruppo di un gruppo bancario forniscono all'assemblea dei Soci, almeno annualmente, le informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (c.d. CRR).

Ai sensi delle richiamate disposizioni di vigilanza, la Capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione; le singole società del gruppo, se non quotate, possono non redigere un proprio separato documento. Dette politiche tengono opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società, tra cui: la dimensione; la rischiosità apportata al gruppo; il tipo di attività; la presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza o della giurisdizione dove la società è stabilita o prevalentemente opera, etc.. Le singole società del gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla società capogruppo.

La società capogruppo, ove rilevi che le politiche e le prassi di remunerazione non siano coerenti con gli indirizzi da essa dettati o siano conformi con la disciplina applicabile a ciascuna società del gruppo, sollecita, con interventi formalizzati, gli opportuni adattamenti.

Entro questa prospettiva, il presente documento è volto a informare l'Assemblea dei Soci della Cabel Leasing Spa (d'ora in avanti, anche la "Cabel Leasing") in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione del Gruppo con particolare riguardo a:

- il processo decisionale seguito per la definizione della politica di remunerazione (art. 450 CRR, par. 1. lett. a);
- le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (art. 450 CRR, par. 1. lett. b, c, d, e, f);
- le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, distinte per ruoli, funzioni e aree di attività (art. 450 CRR, par. 1, lett. g, h e j).

Le informazioni in argomento sono rese in attuazione del principio di proporzionalità sancito dalle disposizioni di riferimento e nel rispetto delle previsioni dettate dalla Direttiva 95/46/CE.

Si rappresenta, ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR, che nessun componente gli Organi aziendali, nessun dipendente e nessun collaboratore della Cabel Leasing ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro (c.d. "High Earners").



2. POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO CAMBIANO E APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

In linea con quanto previsto dalla normativa di settore, la Capogruppo ha definito il documento "Politiche in materia di remunerazione ed incentivazione del Gruppo bancario Cambiano - anno 2021" (di seguito anche le "Politiche"), nel quale sono state declinate le linee guida del sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo (ivi compresi i criteri per la determinazione della parte variabile della retribuzione).

Nell'esercizio 2021, il Gruppo ha evidenziato un attivo consolidato pari a 4.927 mila euro, rientrando nella categoria delle *"banche di minori dimensioni o complessità operativa"* prevista dalla Circ. n. 285/2013 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2), ovvero nella categorie delle banche intermedie ai sensi della normativa in essere nel corso dell'anno 2021; pertanto, nella fissazione dei criteri per la determinazione della parte variabile della remunerazione del PPR si sono considerate le disposizioni a queste riferite.

In particolare, sono stabilite percentuali e periodi di differimento pari alla metà di quelli indicati nella Sezione III, par. 2.1, punto 4 delle Disposizioni di Vigilanza.

Conseguentemente, nelle Politiche è stato definito, a livello di principi, il quadro regolamentare a cui dovranno ispirarsi eventuali sistemi incentivanti a favore del PPR, prevedendo: (i) percentuali e periodi di differimento pari alla metà di quelli indicati nel Sezione III, par. 2.1, punto 4 e par. 2.2.1 delle disposizioni di Vigilanza; (ii) criteri per l'eventuale bilanciamento della componente variabile della remunerazione del PPR sotto forma di strumenti finanziari in linea con le previsioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punto 3 delle disposizioni di Vigilanza. Tali disposizioni non hanno trovato applicazione nel corso del 2020, dal momento che non è stato previsto alcun sistema incentivante basato su obiettivi (MBO).

In considerazione della categoria di appartenenza, non è stato istituito il Comitato sulle Remunerazioni; le relative funzioni, anche per i profili di coerenza con gli obiettivi di rischio, sono svolte dal Consiglio di Amministrazione.

Si evidenzia che, nell'esercizio è stato aggiornato, sulla base del riposizionamento organizzativo di alcune strutture della Cabel Leasing, il perimetro del "Personale più rilevante" ("PPR"), avendo presenti i criteri qualitativi e quantitativi previsti nel Regolamento delegato (UE) n. 604/2014.



3. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

La Capogruppo ha identificato il PPR del Gruppo sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi fissati nel Regolamento delegato (UE) n. 604/2014; a tal fine, si è tenuto conto degli esiti della valutazione condotta su base individuale dalla Banca controllata.

In particolare, il sistema di classificazione dei ruoli aziendali adottato dal Gruppo Bancario ha articolato il personale più rilevante (PPR) in clusters omogenei per tipologia di attività svolta e relativi profili di rischio, avendo presenti i criteri qualitativi e quantitativi indicati nel richiamato Regolamento delegato (Cfr. Tabella *infra*).

CLUSTER		REG. (UE) n. 604/2014
Criteri qualitativi	1) Organi sociali	Art. 3.1 e 3.2
	2) Direzione Generale	Art. 3.3
	3) Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	Art. 3.4 Art. 3.7
	4) Responsabili di unità operative / aziendali rilevanti (responsabili di Area o di funzioni rilevanti di business/commerciali)	Art. 3.6
	5) Soggetti con responsabilità dirigenziali in unità operative / aziendali rilevanti (responsabili di uffici rilevanti di business/ commerciali o responsabili di filiale ¹)	Art. 3.8
	6) Responsabili e personale di livello più elevato delle unità organizzative deputate ai processi di supporto	Art. 3.9
Criterio quantitativo	7) Altro Personale Più rilevante <i>(Remunerazione complessiva ≥ € 500 mila nell'esercizio precedente; personale rientrante nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario; qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'Alta Dirigenza o del personale più rilevante rientrante nel cluster 2)</i>	Art. 4

Con riferimento alla Cabel Leasing, al 31/12/2021 risultano identificati n. 9 nominativi rientranti nel PPR, la cui ripartizione in cluster è riportata nella specifica sezione contenente i dati quantitativi aggregati previsti dall'art. 450 CRR, par. 1, lett. h).

4. PROCESSO DECISIONALE (art. 450 CRR, par. 1, lett. a)

Nell'esercizio in commento, i principali attori in tema di sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo sono: (i) l'Assemblea dei Soci della Capogruppo; (ii) il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo; (iii) le Assemblee dei Soci delle Controllate; (iv) i Consigli di Amministrazione delle Controllate; (v) le funzioni di controllo della Capogruppo e delle società Controllate.

In particolare, l'Assemblea dei Soci della Capogruppo, oltre a determinare il compenso degli amministratori e dei sindaci, approva le politiche di remunerazione a favore dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e del restante personale, nonché i criteri e i limiti per la

¹ Unità territoriali con montante (raccolta diretta + impieghi economici) superiore o uguale ad € 200 mln.



determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica. Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo e approva l'informativa ex post sull'attuazione, all'interno del Gruppo, delle politiche di remunerazione.

Le politiche elaborate dalla Capogruppo sono sottoposte all'approvazione dell'assemblea dei soci delle società controllate, unitamente all'Informativa ex post sull'attuazione delle remunerazioni di Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione della Cabel Leasing, nel rispetto delle politiche definite a livello di Gruppo, indirizza, con il supporto delle funzioni competenti, le scelte in materia di gestione e remunerazione delle risorse.

Le funzioni aziendali di controllo, della Capogruppo e delle società controllate, sono coinvolte *ex ante* per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche e delle prassi adottate ed *ex post* al fine di monitorarne il corretto funzionamento e la corretta applicazione.

In relazione a quanto precede, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, Banca Cambiano S.p.A., nella seduta del 12 aprile 2021, ha definito le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo per l'esercizio 2021; queste ultime sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione della Cabel Leasing del 22 aprile 2021 e sottoposte alla deliberazione dell'Assemblea dei Soci nell'adunanza del 13 maggio 2021. In data 13 giugno 2021 le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo per l'esercizio 2020 sono state approvate dall'Assemblea dei Soci di Banca Cambiano 1884 S.p.A.

Le funzioni aziendali di controllo della Capogruppo e delle società controllate hanno collaborato, ciascuna secondo le rispettive competenze per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazioni adottate e il loro corretto funzionamento.

La Funzione Compliance della Banca ha verificato la conformità alla normativa, rilevando che il documento sulle politiche di remunerazione del Gruppo è coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice Etico o di altri standard di condotta applicabili alla Banca. L'unità organizzativa deputata alle risorse umane della Banca ha collaborato con le funzioni competenti, fornendo le informazioni necessarie per la definizione e applicazione delle politiche di remunerazione, a tal fine avvalendosi del contributo di funzioni e strutture specialistiche della Banca e delle società da questa direttamente controllate.

La Funzione Internal Audit verifica con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.



Gli emolumenti spettanti ai componenti gli Organi Sociali sono stati definiti dall'Assemblea dei soci del 18 maggio 2020, che ha deliberato in merito al rinnovo dei componenti gli Organi Amministrativi e di Controllo della Cabel Leasing; nella seduta del 18 maggio 2020, il Consiglio di Amministrazione della Cabel Leasing, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha stabilito ai sensi degli artt. 2389 c.c., la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte. Per le informazioni di dettaglio si rimanda ai successivi § 5 e 6.

5. CARATTERISTICHE DI MAGGIOR RILIEVO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE (art. 450 CRR, par. 1, lett. b, c, d, e, f)

Le "Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Cambiano" definiscono le scelte compiute, a livello consolidato, per assicurare un prudente equilibrio tra le componenti fisse e variabili della remunerazione, distinguendo il personale tra PPR e altro personale.

L'applicazione delle politiche di remunerazione alle diverse categorie di personale è avvenuta secondo quanto in appresso riportato, nel rispetto delle linee guida definite dalla Capogruppo per le diverse categorie di personale: Organi Sociali, PPR, restante personale e collaboratori.

Organi Sociali della Cabel Leasing Spa

La remunerazione dei componenti gli Organi Sociali all'interno del Gruppo è determinata avendo presenti le responsabilità, le professionalità, la natura, l'impegno e il tempo connesso agli incarichi assunti, oltre che il confronto con il mercato.

Per la Cabel Leasing, la remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci tiene conto della rilevanza assunta dalla Società all'interno del Gruppo sotto il profilo del business e dell'assunzione dei rischi.

Consiglio di Amministrazione

Le "Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Bancario Cambiano - anno 2021" stabiliscono che agli Amministratori siano riconosciuti compensi nella misura fissa stabilita dall'Assemblea dei Soci.

In particolare, nel rispetto del principio di correlazione dei compensi ai ruoli ed alle responsabilità ricoperte, le menzionate Politiche prevedono che gli Amministratori:

- sono destinatari di un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione nell'entità determinata dall'Assemblea;
- hanno diritto al rimborso delle eventuali spese documentate sostenute per l'esercizio delle loro funzioni, come per legge;
- non percepiscono altri elementi di remunerazione neppure a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni" e di una per responsabilità civile e per sanzioni amministrative eventualmente assicurabili;



- non riversano alla Capogruppo gli emolumenti percepiti in relazione ad incarichi assunti all'interno del Gruppo;
- non percepiscono indennità di fine mandato.

Con specifico riferimento alla Cabel Leasing, i compensi per gli incarichi assunti nella Società sono determinati in ragione della rilevanza della Controllata all'interno del Gruppo e sono coerenti, secondo il principio di proporzionalità, con quelli del Presidente e del Direttore Generale della Capogruppo. In particolare, l'emolumento del Presidente della Cabel Leasing non può superare la remunerazione fissa percepita dal Vertice Aziendale e operativo della Capogruppo.

Nessun Consigliere è stato destinatario di componenti variabili o incentivanti della remunerazione.

Per i dettagli sulla remunerazione del Presidente e dei componenti l'Organo Amministrativo della Cabel Leasing, si rimanda alla specifica sezione contenente i dati quantitativi aggregati previsti dall'art. 450 CRR, par. 1, lett. j). La voce è comprensiva anche dei gettoni di presenza corrisposti per la partecipazione alle riunioni consiliari, nei termini e nell'ammontare stabilito dall'Assemblea dei soci.

Collegio Sindacale della Cabel Leasing

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Bancario Cambiano stabiliscono che i Sindaci sono destinatari di: (i) un compenso fisso stabilito dall'Assemblea; (ii) una polizza assicurativa "infortuni" e di una per responsabilità civile e per sanzioni amministrative eventualmente assicurabili.

Oltre all'emolumento, spetta ai membri del Collegio Sindacale il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni, come per legge. Gli emolumenti relativi ad incarichi assunti all'interno del Gruppo non devono essere riversati alla Capogruppo.

Al pari del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci non sono destinatari di alcuna componente variabile legata ai risultati aziendali o a prestazioni, anche di particolare entità, svolte relativamente alla funzione.

In relazione a quanto precede, l'Assemblea dei soci della Cabel Leasing del 18/05/2020 ha definito l'emolumento annuo lordo dei membri del Collegio Sindacale per il triennio in carica.

Per i dettagli sulla remunerazione dei componenti il Collegio sindacale, si rimanda alla specifica sezione contenente i dati quantitativi aggregati previsti dall'art. 450 CRR, par. 1, lett. j). La voce è comprensiva anche dei gettoni di presenza corrisposti per la partecipazione alle riunioni consiliari, nei termini e nell'ammontare stabilito dall'Assemblea dei soci.

Remunerazione del personale dipendente (diverso dagli Organi Sociali) e dei collaboratori della Cabel Leasing Spa

Nella *componente variabile della remunerazione* possono essere ricomprese le seguenti componenti:



- *eventuali sistemi incentivanti per obiettivi*, indirizzati a riconoscere i risultati raggiunti nel periodo, con un collegamento diretto tra i compensi e il raggiungimento di obiettivi prefissati (c.d. M.B.O. - Management by Objectives);
- *erogazioni “una tantum”* di natura premiante, connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia ed efficienza, di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa. A tal fine, rilevano i seguenti criteri: impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'apertura di nuove filiali e/o all'avviamento/introduzione di nuove procedure, complessità e/o grado di innovazione connessi a specifici progetti aziendali. Tali importi possono essere inoltre corrisposti in occasione di particolari ricorrenze, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della Banca, o di eventi di carattere straordinario (es. fusioni, acquisizioni di rami di azienda). Ai sensi delle " Politiche in materia di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Cambiano - anno 2021", tali erogazioni non devono superare il 4% della voce contabile annua relativa alle retribuzioni del personale dipendente.

Al 31/12/2021, non risultano presenti - né sono stati definiti in corso di esercizio - sistemi di incentivazione legati ad obiettivi a favore di soggetti rientranti tra il PPR e/o a favore del restante personale; parimenti, non sono stati definiti Contest Commerciali finalizzati ad orientare la rete distributiva della Banca verso il sostegno di piani e target commerciali.

Nell'esercizio 2021:

- la remunerazione del personale dipendente di Cabel Leasing è costituita interamente dalla componente fissa;
- non sono stati erogati a favore del personale (neanche ricompreso nel PPR) bonus all'ingresso né indennità di fine mandato.

Nell'esercizio 2021, la Cabel Leasing ha corrisposto a due agenti in attività finanziaria, a titolo di *una tantum*, una percentuale pari allo 0,25% sul valore complessivo dei contratti collocati dai predetti agenti nell'anno 2020 (complessivamente € 89.672). Detti importi rientrano nei parametri definiti, a livello di Gruppo, nelle Politiche di Remunerazione 2021.

Ai sensi della lettera i) dell'articolo 450 CRR, si rappresenta, inoltre, che nessun componente gli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della Cabel Leasing ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

Remunerazione delle funzioni aziendali di controllo

Al 31/12/2021, non sono presenti - né sono stati definiti in corso di esercizio - sistemi incentivanti basati sugli obiettivi per il personale delle funzioni aziendali di controllo.



La remunerazione dei Responsabili delle funzioni di controllo è stata esclusivamente di carattere fisso. I referenti delle funzioni di controllo di Cabel Leasing sono ricompresi fra gli amministratori della società (Vice Presidente e Amministratore).

Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e importi dei pagamenti per il trattamento di fine rapporto

Nell'esercizio 2021, non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto non ricompresi in quanto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro con riguardo al personale rientrante nelle categorie alta direzione, responsabili di area territoriale/filiale, responsabili delle funzioni aziendali di controllo ed altri dipendenti.

6. INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI DEL PERSONALE (Art. 450 CRR, par. 1, lett. g, h, j)

Di seguito si riportano, con riferimento alla Cabel Leasing, i valori aggregati delle remunerazioni secondo il criterio della competenza economica, riferite alle diverse categorie di percettori. L'informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali – espressamente richiamata dall'art. 450 del CRR – e in attuazione del principio di proporzionalità di cui alle menzionate Disposizioni.

In particolare, nelle tabelle a seguire sono schematizzate:

- le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni corrisposte nel corso del 2018 a tutto il personale dipendente della Cabel Leasing, ripartite per area di attività ai sensi dell'art. 450 CRR, par. 1, lett. g) e distinte tra componente fissa e variabile delle remunerazioni (*Tabella n. 1*);
- le informazioni quantitative aggregate del PPR della Cabel Leasing ai sensi dell'art. 450 CRR, par. 1, lett. h); dette informazioni sono rese in funzione del cluster di appartenenza del PPR, come identificato dalla Capogruppo ai sensi del Regolamento (UE) n. 604/2014 (*Tabella n. 2*);
- le informazioni quantitative di dettaglio - ai sensi dell'art. 450 CRR, lett. j) - degli Organi di Amministrazione e Controllo e del Direttore Generale (*Tabella n. 3*).

Si precisa che le voci retributive riportate nelle tabelle a seguire considerano la retribuzione annua lorda (RAL) al 31 dicembre 2021; sono esclusi, pertanto, gli oneri e i contributi a carico dell'Azienda.

Non sono presenti nell'organico della Cabel Leasing soggetti rientranti nella categoria dei c.d. "High Earners".

TABELLA N. 1 - Remunerazioni corrisposte nel 2021 ai dipendenti e collaboratori della Cabel Leasing S.p.A., ripartite per Aree di Attività (art. 450 CRR, par. 1, lett. g)

RUOLI/FUNZIONI/AREE DI ATTIVITA'	REMUNERAZIONE FISSA	PREMIO AZIENDALE	COMPONENTE PREMIANTE AZIENDALE - UNA TANTUM	REMUNERAZIONE VARIABILE COLLEGATA A SPECIFICI OBIETTIVI, INDICATORI DI PERFORMANCE	BONUS CONTRATTUALE DI INGRESSO
AMMINISTRATORI E DIREZIONE GENERALE	160.067	-	-	-	-
AREA BUSINESS	113.814	-	-	-	-
AREA COMMERCIALE	46.567	-	-	-	-
COMPARTO NPL	44.349	-	-	-	-
STAFF DIREZIONE GENERALE	91.397	-	-	-	-
FUNZIONI DI CONTROLLO ²	-	-	-	-	-
ALTRI DIPENDENTI NON RIENTRANTI NEL PERSONALE PIU' RILEVANTE O NELLE AREE	992.819	-	89.672 ³	-	-
REMUNERAZIONE TOTALE RICONOSCIUTA AI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	39.000	-	-	-	-
TOTALE	1.488.013	-	89.672	-	-

Fonte: Dati consultivi al 31.12.2021. Il dato è riferito alla Remunerazione Annuale Lorda (RAL).

² Il Referente interno Internal Audit e Compliance e Risk Management, coincidenti con il Vice Presidente del Consiglio d'Amministrazione e con un membro del Consiglio d'Amministrazione, sono ricompresi nel cluster "Amministratori e Direzione Generale.

³ In tale voce sono ricomprese le erogazioni "una tantum" riconosciute a n.2 agenti in attività finanziaria di Cabel Leasing.

TABELLA N. 2 - Remunerazioni corrisposte nel 2021 al PPR della Cabel Leasing S.p.A. (art. 450 CRR, par. 1, lett. h) sub i, ii, iii, iv)

PERSONALE	N. BENE- FICIARI	RETRIBUZIONE FISSA	RETRIBUZIONE VARIABILE						
			PREMIO AZIENDALE	UNA TANTUM	REMUNERAZIONE VARIABILE COLLEGATA A SPECIFICI OBIETTIVI / INDICATORI DI PERFORMANCE (MBO)				
					QUOTA UP FRONT	QUOTA DIFFERITA	INDICATORI DI PERFORMANCE	DIFFERI- MENTI	% DI CORREZIONE EX POST
ORGANI SOCIALI	3	46.600	-	-	-	-	-	-	-
DIREZIONE GENERALE	1	113.467	-	-	-	-	-	-	-
RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO ⁴	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RESPONSABILI DI UNITÀ OPERATIVE / AZIENDALI RILEVANTI (RESPONSABILI DI AREA O DI FUNZIONI RILEVANTI DI BUSINESS/COMMERCIALI)	4	204.730	-	-	-	-	-	-	-
SOGGETTI CON RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALI IN UNITA' OPERATIVE / AZIENDALI RILEVANTI (RESPONSABILI DI UFFICI RILEVANTI DI BUSINESS / COMMERCIALI O RESPONSABILI DI FILIALE)	1	91.397	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE	9	456.194	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: Dati consultivi al 31.12.2021. Il dato è riferito alla Remunerazione Annuale Lorda (RAL).

⁴ Il Referente interno Internal Audit, Compliance e Risk Management di Cabel Leasing S.p.A., coincidenti con il Vice Presidente del Consiglio d'Amministrazione e con un membro del Consiglio d'Amministrazione, sono ricompresi nel cluster "Organi Sociali".

TABELLA N. 3 - Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Direzione Generale (art. 450 CRR, par. 1, lett. j) di Cabel Leasing S.p.A.

Nome e Cognome	Carica		Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Componenti fisse della remunerazione lorda	Componenti variabili della remunerazione lorda					Totale Remunerazione lorda
	CDA	CS			Corresponsioni dirette	Azioni	Strumenti finanziari collegati alle azioni	Altre tipologie	Totale Variabile	
FRANCESCO BOSIO	P		01/01/2021-31/12/2021	33.300	-	-	-	-	-	33.300
GIULIANO SIMONCINI	M		01/01/2021-31/12/2021	13.300	-	-	-	-	-	13.300
REGINI PAOLO	VP		01/01/2021-31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-
STEFANO SANNA		P	01/01/2021-31/12/2021	15.000	-	-	-	-	-	15.000
LUCA QUERCIOLO		M	01/01/2021-31/12/2021	12.000	-	-	-	-	-	12.000
RITA RIPAMONTI		M	01/01/2021-31/12/2021	12.000	-	-	-	-	-	12.000
MARCO GAMBACCIANI	Direttore Generale		01/01/2021-31/12/2021	113.467	-	-	-	-	-	113.467
TOTALE				199.067	-	-	-	-	-	199.067

Fonte: Dati consultivi al 31.12.2021. Il dato è riferito alla Remunerazione Annuale Lorda (RAL).

Legenda: CDA: Consiglio di Amministrazione - CS: Collegio Sindacale - P: Presidente - VP: Vice Presidente - M: membro

Cabel Leasing Società per Azioni

Sede legale: piazza Garibaldi, 3 - 50053 Empoli
Intermediario Finanziario iscritto
al numero 112 dell'Albo Unico degli Intermediari Finanziari
ex art. 106 del T.U.B

Capitale Sociale € 10.000.000,00 i.v.
Numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Firenze,
Codice Fiscale e Partita I.V.A.: 04487530489

Appartenente al Gruppo Bancario Cambiano
Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Banca Cambiano 1884 S.p.A.