



**Informativa ex post in merito all'attuazione delle
Politiche di remunerazione a favore dei componenti
degli Organi aziendali, dei dipendenti e dei
collaboratori del Gruppo Cambiano
Esercizio 2021**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 23/03/2022



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	6
4. PROCESSO DECISIONALE (<i>art. 450 CRR, par. 1, lett. a</i>)	6
5. CARATTERISTICHE DI MAGGIOR RILIEVO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE (<i>art. 450 CRR, par. 1, lett. b, c, d, e, f</i>)	7
6. INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI DEL PERSONALE (<i>Art. 450 CRR, par. 1, lett. g, h, j</i>)	14



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 di Banca Cambiano 1884 S.p.A. (d'ora in avanti, anche "Banca Cambiano"), capogruppo del Gruppo Bancario Cambiano (d'ora in avanti, anche il "Gruppo"), in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione del Gruppo con particolare riguardo a:

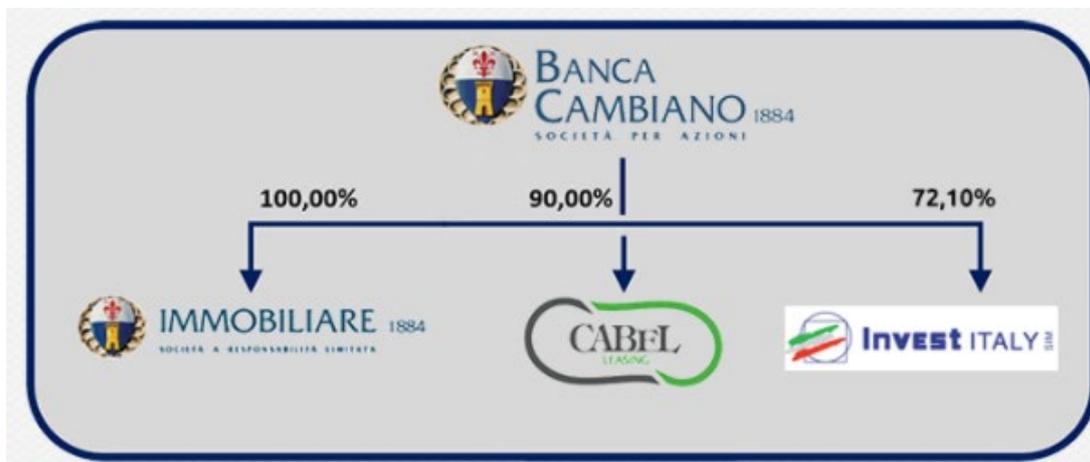
- il processo decisionale seguito per la definizione della politica di remunerazione (art. 450 CRR, par. 1. lett. a);
- le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (art. 450 CRR, par. 1. lett. b, c, d, e, f);
- le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, distinte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



Il Gruppo Bancario Cambiano al 31/12/2021 risulta così composto¹:

- Banca Cambiano 1884 S.p.A. Capogruppo;
- Cabel Leasing S.p.A. società controllata al 90 % da Banca Cambiano;
- Immobiliare 1884 S.r.l. società controllata al 100 % da Banca Cambiano;
- Invest Italy SIM S.p.A. società controllata al 72,10 % da Banca Cambiano.



La Società Immobiliare 1884 S.r.l. non ha personale dipendente.

La presente Relazione, pertanto, riporta le informazioni consolidate riferite alla Capogruppo e alle società controllate Cabel Leasing S.p.A., Immobiliare 1884 S.r.l. e Invest Italy SIM S.p.A.; le informazioni quantitative sulle remunerazioni corrisposte nel 2021 al PPR del Gruppo e ai componenti il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Direzione Generale sono riportate nel successivo par. 6.

Si rappresenta, ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR, che nessun componente gli Organi aziendali, nessun dipendente e nessun collaboratore dell'Ente e delle società controllate 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

¹ Modifica della composizione del Gruppo Bancario avvenuta in data 27 novembre 2021 a seguito dell'atto di fusione per incorporazione di Invest Banca S.p.A. in A.S. in Banca Cambiano 1884 S.p.A. del 18/11/2021.



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 sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, in particolare con il contributo degli Amministratori Indipendenti (Cfr. cap. 4) e, per i profili di coerenza con gli obiettivi di rischio, del Comitato Rischi della Banca.

Si evidenzia che, nell'esercizio è stato aggiornato, sulla base del riposizionamento organizzativo di alcune strutture del Gruppo, 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 ²)	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 specifico riferimento alla Capogruppo, al 31/12/2021 risultano identificati n. 59 nominativi rientranti nel PPR, la cui ripartizione in clusters 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 determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

² Unità territoriali con montante (raccolta diretta + impieghi economici) superiore o uguale ad € 200 mln.



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 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 1884 S.p.A., nella seduta del 12 aprile 2021, ha definito le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo per l'esercizio 2021.

In data 13 giugno 2021 le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo per l'esercizio 2021 sono state approvate dall'Assemblea dei Soci di Banca Cambiano 1884 S.p.A.

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.

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

Le "Politiche in materia di remunerazione e incentivazione del Gruppo bancario Cambiano - anno 2021" 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.

5.1 Organi Sociali



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 quanto riguarda la Capogruppo, la remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci tiene conto della rilevanza da questa assunta nello svolgimento delle attività di indirizzo, coordinamento e controllo.

Amministratori

Le Politiche di Remunerazione 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 e di eventuali Comitati endo-consiliari, 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.

Ai sensi delle richiamate Politiche, i Consigli di Amministrazione della Capogruppo e delle società Controllate, sentito il parere del Collegio Sindacale, stabiliscono - nei limiti del plafond fissato dall'Assemblea dei Soci - la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, correlando la remunerazione al ruolo e alle responsabilità assunte e all'impegno richiesto.

In particolare, la remunerazione degli amministratori della Capogruppo viene quantificata sui seguenti parametri:

- *Presidente del Consiglio di Amministrazione*: entro il 70% della remunerazione media annua lorda fissa dei dirigenti; in nessun caso, la remunerazione del Presidente supera la remunerazione fissa del Direttore. Tenuto conto dell'incarico svolto, al Presidente può essere concesso, anche ad uso personale, auto aziendale e telefono cellulare;
- *Vice Presidente*: entro il 35% della remunerazione del Presidente;



- *altri consiglieri investiti di particolari cariche*: entro il 50% di quella del Vice Presidente, con degradazione per ruoli.

I compensi per gli incarichi nelle altre società rientranti nel perimetro del Gruppo Bancario sono determinati in ragione della rilevanza delle stesse all'interno del Gruppo e sono coerenti, secondo il principio di proporzionalità, con quelli del Presidente e del Direttore Generale della Capogruppo.

Qualunque incarico assunto all'interno del Gruppo o di società partecipate non deve essere riversato alla Capogruppo.

L'emolumento del Presidente non può superare la remunerazione fissa percepita dal Vertice Aziendale della Capogruppo. Nessun Consigliere è stato destinatario di componenti variabili o incentivanti della remunerazione.

Con specifico riferimento alla Immobiliare 1884 S.r.l., si rileva che i membri del Consiglio d'Amministrazione non percepiscono compenso per gli incarichi assunti in tale Società.

In merito agli amministratori della Invest Italy SIM S.p.A., società entrata a far parte del Gruppo a seguito dell'operazione di fusione con Invest Banca S.p.A. in A.S., si rileva che l'importo complessivo corrisposto ai componenti del Consiglio di Amministrazione è stato di 2.500 euro, non ci sono stati riconoscimenti di compensi variabili e non ci sono stati riconoscimenti di remunerazioni differite. I consiglieri in carica al 31/12/2021 non percepiscono compenso.

Per i dettagli sulla remunerazione del Presidente e dei componenti l'Organo Amministrativo delle Società del Gruppo, 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.

Sindaci

I Sindaci sono destinatari di: (i) un compenso fisso stabilito dall'Assemblea; (ii) un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione degli Organi Sociali; (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.

Per i dettagli sulla remunerazione dei componenti il Collegio sindacale delle Società del Gruppo, 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.

5.2 Remunerazione del personale dipendente (diverso dagli Organi Sociali) e dei collaboratori del Gruppo Bancario Cambiano

Ai sensi delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo, il pacchetto retributivo messo a disposizione del Personale dipendente può essere articolato come segue: (i) remunerazione fissa; (ii) remunerazione variabile; (iii) benefit.

In particolare, la *componente fissa della remunerazione* costituisce la parte retributiva principale della remunerazione del personale dipendente (anche rientrante nella categoria del PPR); essa tiene conto del ruolo ricoperto, dell'ampiezza della responsabilità, dell'esperienza richiesta per ciascuna posizione, della performance continuativa e del potenziale manageriale³. A favore del personale assegnato a particolari posizioni organizzative e in linea con le politiche aziendali, possono essere previsti ulteriori benefici marginali quali, ad esempio, l'assegnazione di autovettura anche ad uso personale, l'alloggio ad uso foresteria, il pagamento degli oneri per il raggiungimento della sede di lavoro ed il relativo ritorno al luogo di residenza, la polizza previdenziale integrativa.

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

- *premio aziendale*, previsto dal CCNL legato all'andamento della Società e destinato all'intera popolazione aziendale⁴;
- *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

³ La remunerazione fissa per il personale dipendente (diverso dagli Organi Sociali) è composta dalle seguenti voci: (i) la remunerazione spettante in relazione all'inquadramento contrattuale riconosciuto; (ii) eventuali voci costanti nel tempo, trattamenti e/o indennità connessi all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, derivanti dalle previsioni dei contratti nazionali ed aziendali tempo per tempo vigenti ovvero frutto di pattuizioni individuali; (iii) eventuali compensi "ad personam", definiti all'atto dell'assunzione in servizio ovvero riconosciuti successivamente a seguito della valutazione di elementi di natura soggettiva (quali la prestazione professionale del dipendente, il grado di esperienza e di competenza acquisiti, il livello della motivazione e l'impegno assicurato) ovvero di natura organizzativo-funzionale (quali la necessaria differenziazione verticale tra i ruoli, l'ampiezza e la complessità della posizione organizzativa ricoperta, il livello di responsabilità).

⁴ A dicembre 2017, Banca Cambiano ha sottoscritto il nuovo Contratto Integrativo Aziendale (CIA), teso ad armonizzare il CCNL Federcasse 21/12/2012, il CSSL BCC della Toscana del 29/04/2014 e il CCNL ABI 31/03/2015, nonché gli accordi collettivi rivenienti dalla contrattazione aziendale sottoscritti nella ex BCC di Cambiano e nella ex Banca A.G.C.I.. Ai sensi dell'art. 7 del predetto CIA è stabilito che il Premio Aziendale di Produttività (c.d. VAP) è definito sulla base dei criteri in uso presso la ex BCC di Cambiano al 31/12/2016. Come meglio specificato *infra*, il premio aziendale erogato nel 2017 è quello maturato, a favore dei dipendenti della ex BCC di Cambiano, nel corso dell'esercizio 2016 in applicazione del CCNL vigente presso la ex BCC.



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.

Complessivamente, la parte variabile della remunerazione erogata nel 2021 si attesta all'8,5% della remunerazione lorda fissa del personale dipendente del Gruppo (inclusi i componenti degli Organi sociali). Essa è costituita in prevalenza (88%) dal premio aziendale previsto contrattualmente e maturato nell'esercizio 2020 per i dipendenti di Banca Cambiano ed erogato a favore di questi ultimi nel mese di ottobre 2021.

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.

Nel corso del 2021 è stato sottoscritto ed erogato un incentivo all'esodo ed un patto di non concorrenza e segretezza a favore di due distinti dipendenti della Banca non ricompresi nel PPR. Complessivamente, dette erogazioni si attestano al 6,8% della remunerazione variabile totale del Gruppo e allo 0,5% della remunerazione lorda del personale dipendente.

La componente variabile della remunerazione è interamente corrisposta sotto forma di contanti, non essendo previste - in considerazione della categoria di appartenenza ed in applicazione del principio di proporzionalità - componenti variabili della remunerazione sotto forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

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



Remunerazione variabile del Personale Più Rilevante

Al 31/12/2021, la remunerazione variabile del PPR del Gruppo si è attestata ad euro 204 mila, erogati a favore di n. 33 beneficiari. Detta componente si è articolata come segue:

- Euro 45 mila, quale "Premio di Risultato" Annuale per i Dirigenti della Banca Cambiano previsto dall'art.46 del CCNL Dirigenti, maturato sulla base dei risultati aziendali conseguiti nell'esercizio 2020. L'erogazione del premio è avvenuta in considerazione di criteri tesi ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati in termini di performance misurate al netto dei rischi, tenuto conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; in particolare, la parte variabile è parametrata al 5,15% del margine di intermediazione al netto delle spese amministrative, degli altri oneri o proventi di gestione e delle rettifiche o riprese di valore nette per il deterioramento dei crediti e delle altre operazioni finanziarie e si quantifica in base alla metodologia di calcolo definita dal CCNL ABI, nonché del Contratto Integrativo Aziendale.
- Euro 159 mila, quale "Premio di produttività" per i quadri direttivi e le aree professionali della Capogruppo e della Banca Cambiano erogato, sulla base dei risultati aziendali conseguiti nell'esercizio 2020, ai sensi dell'art. 7 del Contratto Integrativo Aziendale del 11 dicembre 2017. L'erogazione del premio è avvenuta in considerazione di criteri tesi ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati in termini di performance misurate al netto dei rischi, tenuto conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; in particolare, la parte variabile è parametrata al 5,15% del margine di intermediazione al netto delle spese amministrative, degli altri oneri o proventi di gestione e delle rettifiche o riprese di valore nette per il deterioramento dei crediti e delle altre operazioni finanziarie e si quantifica in base alla metodologia di calcolo definita dal CCNL ABI, nonché del Contratto Integrativo Aziendale.

Nel corso 2021, non sono stati erogati a favore del PPR bonus all'ingresso né indennità di fine mandato.

Nel rimandare alla specifica sezione contenente i dati quantitativi aggregati previsti dall'art. 450, par. 1, lett. h) della CRR, si evidenzia che la parte variabile della remunerazione erogata nel 2021 è ampiamente al di sotto dei limiti di pay-mix fissati dalla Capogruppo nel documento "Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Bancario Cambiano - anno 2021".

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 del Gruppo è stata prevalentemente di carattere fisso. Al personale rientrante nelle funzioni aziendali di controllo della Banca Cambiano è stato riconosciuto il premio aziendale previsto dall'art. 48 del CCNL ABI nonché dell'art.7 del Contratto Integrativo Aziendale del 11 dicembre 2017. Detta componente, pari a circa euro 18,2 mila, rappresenta il 7,4% della retribuzione fissa del cluster di appartenenza, quindi ampiamente al



di sotto del limite di pay mix stabilito dalle disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di Remunerazione del Gruppo.

Remunerazione variabile del restante personale e dei collaboratori

La parte variabile erogata a favore del restante personale (diverso dal PPR) si attesta ad euro 1,6 milioni, prevalentemente rappresentata dal premio aziendale per i quadri direttivi e le aree professionali della Banca Cambiano, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti nel corso dell'esercizio 2020, ai sensi dell'art. 48 del CCNL ABI nonché dall'art. 7 del Contratto Integrativo Aziendale del 11 dicembre 2017. L'erogazione dello stesso è avvenuta in considerazione di criteri tesi ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati in termini di performance misurate al netto dei rischi, tenuto conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; in particolare, la parte variabile è parametrata al 5,15% del margine di intermediazione al netto delle spese amministrative, degli altri oneri o proventi di gestione e delle rettifiche o riprese di valore nette per il deterioramento dei crediti e delle altre operazioni finanziarie e si quantifica in base alla metodologia di calcolo definita dal CCNL ABI, nonché del Contratto Integrativo Aziendale.

Per il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione, le deliberazioni del Consiglio sono state assunte sulla base di criteri ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte a tale tipologia di soggetti sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. In particolare, i compensi dei professionisti iscritti in appositi albi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la Banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato. Per i collaboratori a progetto assunti antecedentemente alla data di entrata in vigore della Legge 92/2012 e per quelli non iscritti in appositi albi, si è fatto riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto; per i collaboratori a progetto assunti successivamente al 18 luglio 2012, il compenso è stato stabilito in linea con i parametri delle retribuzioni minime previste dal CCNL applicabile per le figure professionali il cui profilo di competenza e di esperienza fosse analogo a quello del collaboratore a progetto, a parità di estensione temporale dell'attività oggetto della prestazione.

Si evidenzia infine che con riferimento al restante personale, a seguito della citata operazione di fusione con Invest Banca S.p.A. in A.S., Banca Cambiano ha acquisito n.36 dipendenti con contratto di lavoro subordinato e n.10 consulenti finanziari ai quali non ha corrisposto componenti variabili e/o non ricorrenti nell'anno 2021.

Sempre a seguito dell'operazione di fusione per incorporazione di Invest Banca S.p.A. in A.S., è entrata nel perimetro di consolidamento la società Invest Italy SIM S.p.A. la quale ha predisposto una propria informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2021. Al 31/12/2021 Invest Italy SIM aveva in organico un unico dipendente la cui remunerazione per la quota parte di competenza del Gruppo Bancario è stata rilevata nella voce "Altri dipendenti non rientranti nel personale più rilevante" in tabella 1.A.



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

Di seguito si riportano, secondo il criterio della competenza economica, i valori aggregati delle remunerazioni del Gruppo 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 2020 a tutto il personale dipendente del Gruppo Bancario Cambiano, 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 del Gruppo ai sensi dell'art. 450 CCR, 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 del management del Gruppo (*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.

Come evidenziato, il premio aziendale fa riferimento al premio di produttività previsto dalla contrattazione collettiva nazionale vigente, maturato nell'esercizio 2020 e corrisposto nel mese di ottobre 2021 a favore del personale dipendente (diverso dagli Organi Aziendali).

Non sono presenti nell'organico del Gruppo soggetti rientranti nella categoria dei c.d. "High Earners".



TABELLA N. 1.A - Remunerazioni corrisposte nel 2021 ai dipendenti e collaboratori del Gruppo Bancario Cambiano, ripartite per Aree di Attività (art. 450 CRR, par. 1, lett. g)

RUOLI/FUNZIONI/AREE DI ATTIVITA'	REMUNERAZIONE FISSA	PREMIO AZIENDALE	ALTRA COMPONENTE VARIABILE	REMUNERAZIONE VARIABILE COLLEGATA A SPECIFICI OBIETTIVI, INDICATORI DI PERFORMANCE	BONUS CONTRATTUALE DI INGRESSO
AMMINISTRATORI E DIREZIONE GENERALE	1.229.586	45.028 ⁵	-	-	-
AREA BUSINESS	230.795	11.556	-	-	-
AREA COMMERCIALE ⁶	1.009.075	76.569	-	-	-
AREA RISORSE	257.829	18.312	-	-	-
COMPARTO NPL	263.291	20.917	-	-	-
STAFF DIREZIONE GENERALE	383.981	13.511	-	-	-
FUNZIONI DI CONTROLLO	245.876	18.194	-	-	-
ALTRI DIPENDENTI NON RIENTRANTI NEL PERSONALE PIU' RILEVANTE	16.830.878	1.348.995	212.465 ⁷	-	-
REMUNERAZIONE TOTALE RICONOSCIUTA AI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	234.700	-	-	-	-
TOTALE	20.690.049	1.553.082	212.465	-	-

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

⁵ Trattasi del premio aziendale corrisposto ai Dirigenti del Gruppo Bancario Cambiano (n. 3 beneficiari) ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti.

⁶ In tale voce sono ricompresi anche i Capi Area e i Responsabili delle filiali di Banca Cambiano con montante (raccolta + impieghi) superiore a euro 200 milioni, ricompresi nel PPR.

⁷ In tale voce sono ricomprese le erogazioni "una tantum" riconosciute a n.2 agenti in attività finanziaria di Cabel Leasing per complessivi euro 89.672, l'importo dell'accordo di non concorrenza e segretezza (euro 50.000) e per l'incentivo all'esodo (euro 69.793) erogati a favore di due distinti dipendenti di Banca Cambiano e la quota di competenza del Gruppo Bancario della parte variabile della remunerazione del dipendente di Invest Italy SIM (pari ad 3 mila euro) erogata a fronte di patti di stabilità.



TABELLA N. 1.B - Remunerazioni corrisposte nel 2021 ai dipendenti e collaboratori di Banca Cambiano 1884 S.p.A., ripartite per Aree di Attività (art. 450 CRR, par. 1, lett. g)

RUOLI/FUNZIONI/AREE DI ATTIVITA'	REMUNERAZIONE FISSA	PREMIO AZIENDALE	ALTRA COMPONENTE VARIABILE	REMUNERAZIONE VARIABILE COLLEGATA A SPECIFICI OBIETTIVI, INDICATORI DI PERFORMANCE	BONUS CONTRATTUALE DI INGRESSO
AMMINISTRATORI E DIREZIONE GENERALE	1.069.519	45.028 ⁸	-	-	-
AREA BUSINESS	116.981	11.556	-	-	-
AREA COMMERCIALE ⁹	962.508	76.569	-	-	-
AREA RISORSE	257.829	18.312	-	-	-
COMPARTO NPL	218.942	20.917	-	-	-
STAFF DIREZIONE GENERALE	292.584	13.511	-	-	-
FUNZIONI DI CONTROLLO	245.876	18.194	-	-	-
ALTRI DIPENDENTI NON RIENTRANTI NEL PERSONALE PIU' RILEVANTE O NELLE AREE	15.818.444	1.348.995	119.793 ¹⁰	-	-
REMUNERAZIONE TOTALE RICONOSCIUTA AI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	185.700	-	-	-	-
TOTALE	19.168.382	1.553.082	119.793	-	-

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

⁸ Trattasi del premio aziendale corrisposto ai Dirigenti del Gruppo Bancario Cambiano (n. 3 beneficiari) ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti

⁹ In tale voce sono ricompresi anche i Capi Area e i responsabili delle filiali con montante (raccolta + impieghi) superiore a euro 200 milioni, ricompresi nel PPR.

¹⁰ In tale voce è ricompreso l'importo dell'accordo di non concorrenza e segretezza (euro 50.000) e per l'incentivo all'esodo (euro 69.793) erogati a favore di due distinti dipendenti di Banca Cambiano.

TABELLA N. 1.C - 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	ALTRA COMPONENTE VARIABILE	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 ¹¹	-	-	-	-	-
ALTRI DIPENDENTI NON RIENTRANTI NEL PERSONALE PIU' RILEVANTE O NELLE AREE	992.819	-	89.672 ¹²	-	-
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).

¹¹ 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.

¹² In tale voce sono ricomprese le erogazioni "una tantum" riconosciute a n.2 agenti in attività finanziaria di Cabel Leasing.


TABELLA N. 2.A - Remunerazioni corrisposte nel 2021 al PPR del Gruppo Bancario Cambiano, (art. 450 CRR, par. 1, lett. h) sub i, ii, iii, iv)

PERSONALE	N. BENEFICIARI	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	DIFFERIMENTI	% DI CORREZIONE EX POST
ORGANI SOCIALI	20 ¹³	302.255	-	-	-	-	-	-	-
DIREZIONE GENERALE	4	927.331	45.028 ¹⁴	-	-	-	-	-	-
RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	4	245.876	18.194	-	-	-	-	-	-
RESPONSABILI DI UNITÀ OPERATIVE / AZIENDALI RILEVANTI (RESPONSABILI DI AREA O DI FUNZIONI RILEVANTI DI BUSINESS/COMMERCIALI)	12 ¹⁵	631.839	39.534	-	-	-	-	-	-
SOGGETTI CON RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALI IN UNITA' OPERATIVE / AZIENDALI RILEVANTI (RESPONSABILI DI UFFICI RILEVANTI DI BUSINESS / COMMERCIALI O RESPONSABILI DI FILIALE)	16 ¹⁶	1.141.718	76.264	-	-	-	-	-	-
RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE DEPUTATE AI PROCESSI DI SUPPORTO	4	371.414	25.067	-	-	-	-	-	-
TOTALE	60	3.620.432	204.087	-	-	-	-	-	-

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

¹³ In tale voce sono indicati anche il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale Vicario e il Vice Direttore di Banca Cambiano 1884 S.p.A. in quanto amministratori di società del Gruppo; gli stessi sono riportati anche nella voce "Direzione Generale" dove è riportato il compenso percepito per tale funzione in Banca Cambiano.

¹⁴ Trattasi del premio aziendale corrisposto ai Dirigenti del Gruppo Bancario Cambiano (n. 3 beneficiari) ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti

¹⁵ I responsabili dell'Area Commerciale e dell'Area Business della Banca Cambiano 1884 S.p.A., coincidenti rispettivamente con il Vice Direttore Vicario e con il Vice Direttore, sono ricompresi nel cluster "Direzione Generale".

¹⁶ In tale voce, per quanto concerne Banca Cambiano 1884 S.p.A., sono ricompresi anche i Capi Area e i responsabili delle filiali con montante (raccolta + impieghi) superiore a euro 200 milioni.



TABELLA N. 2.B - Remunerazioni corrisposte nel 2021 al PPR della Banca Cambiano 1884 (art. 450 CRR, par. 1, lett. h) sub i, ii, iii, iv)

PERSONALE	N. BENEFICIARI	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	DIFFERIMENTI	% DI CORREZIONE EX POST
ORGANI SOCIALI	7	255.655	-	-	-	-	-	-	-
DIREZIONE GENERALE	3	813.864	45.028 ¹⁷	-	-	-	-	-	-
RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	4	245.876	18.194	-	-	-	-	-	-
RESPONSABILI DI UNITÀ OPERATIVE / AZIENDALI RILEVANTI (RESPONSABILI DI AREA O DI FUNZIONI RILEVANTI DI BUSINESS/COMMERCIALI)	8 ¹⁸	427.109	39.534	-	-	-	-	-	-
SOGGETTI CON RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALI IN UNITÀ OPERATIVE / AZIENDALI RILEVANTI (RESPONSABILI DI UFFICI RILEVANTI DI BUSINESS / COMMERCIALI O RESPONSABILI DI FILIALE)	15 ¹⁹	1.050.321	76.264	-	-	-	-	-	-
RESPONSABILI E PERSONALE DI LIVELLO PIU' ELEVATO DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE DEPUTATE AI PROCESSI DI SUPPORTO	4	371.414	25.067	-	-	-	-	-	-
TOTALE	41	3.164.238	204.087	-	-	-	-	-	-

¹⁷ Trattasi del premio aziendale corrisposto ai Dirigenti del Gruppo Bancario Cambiano (n. 3 beneficiari) ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti

¹⁸ I responsabili dell'Area Commerciale e dell'Area Business, coincidenti rispettivamente con il Vice Direttore Vicario e con il Vice Direttore, sono ricompresi nel cluster "Direzione Generale".

¹⁹ In tale voce sono ricompresi anche i Capi Area e i responsabili delle filiali con montante (raccolta + impieghi) superiore a euro 200 milioni.



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

TABELLA N. 2.C - 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. BENEFICIARI	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	DIFFERIMENTI	% 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 ²⁰	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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).

²⁰ 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.A - Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Direzione Generale del Gruppo Bancario Cambiano²¹ (art. 450 CRR, par. 1, lett. j)

Nome e Cognome	Componenti fisse della remunerazione lorda	Componenti variabili della remunerazione lorda					Totale Remunerazione lorda
		Corresponsione diretta	Azioni	Strumenti finanziari collegati alle azioni	Altre tipologie	Totale Variabile	
PAOLO REGINI	103.055	-	-	-	-	-	103.055
ENZO ANSELMI	62.800	-	-	-	-	-	62.800
PAOLO PROFETI	22.000	-	-	-	-	-	22.000
MAURO BAGNI	25.867	-	-	-	-	-	25.867
GIAMBATTISTA CATALDI	6.900	-	-	-	-	-	6.900
GIOVANNI MARTELLI	7.800	-	-	-	-	-	7.800
GIUSEPPE SALVI	27.233	-	-	-	-	-	27.233
GAETANO DE GREGORIO	82.000	-	-	-	-	-	82.000
RICCARDO PASSERI	52.000	-	-	-	-	-	52.000
MANUELA SODINI	51.700	-	-	-	-	-	51.700
STEFANO SANNA	25.000	-	-	-	-	-	25.000
RITA RIPAMONTI	12.000	-	-	-	-	-	12.000
LUCA QUERCIOLO	12.000	-	-	-	-	-	12.000
FRANCESCO BOSIO	387.105	19.774 ²²	-	-	-	-	406.879
BRUNO CHIECCHIO	186.575	6.756 ²²⁶	-	-	-	-	193.331

²¹ Tenuto conto che gli amministratori della Immobiliare 1884 S.r.l. e Invest Italy SIM S.p.A. non percepiscono compenso per l'attività svolta in tale società, questi non sono indicati nella presente tabella. Per i dettagli relativi alla Immobiliare 1884 S.r.l. si rimanda alla tabella 3.D, per la Invest Italy SIM S.p.A. alla tabella 3.E.

²² Rappresentato dal Premio Aziendale per i Dirigenti previsto dal CCNL.



Nome e Cognome	Componenti fisse della remunerazione lorda	Componenti variabili della remunerazione lorda					Totale Remunerazione lorda
		Corresponsione diretta	Azioni	Strumenti finanziari collegati alle azioni	Altre tipologie	Totale Variabile	
GIULIANO SIMONCINI	286.784	18.498 ²³	-	-	-	-	305.282
MARCO GAMBACCIANI	113.467	-	-	-	-	-	113.467
TOTALE	1.464.286	45.028	-	-	-	-	1.509.314

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

²³ Rappresentato dal Premio Aziendale per i Dirigenti previsto dal CCNL


TABELLA N. 3.B - Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Direzione Generale (art. 450 CRR, par. 1, lett. j) della Banca Cambiano 1884 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	CE	CR	CS			Corresponsioni dirette	Azioni	Strumenti finanziari collegati alle azioni	Altre tipologie	Totale Variabile	
PAOLO REGINI	P		M		01/01/2021-31/12/2021	103.055	-	-	-	-	-	103.055
ENZO ANSELMI	VP				01/01/2021-31/12/2021	62.800	-	-	-	-	-	62.800
MAURO BAGNI	M	P			01/01/2021-31/12/2021	25.867	-	-	-	-	-	25.867
GIAMBATTISTA CATALDI	M		P		01/01/2021-31/12/2021	6.900	-	-	-	-	-	6.900
GIOVANNI MARTELLI	M		M		01/01/2021-31/12/2021	7.800	-	-	-	-	-	7.800
PAOLO PROFETI	M	M			01/01/2021-31/12/2021	22.000	-	-	-	-	-	22.000
GIUSEPPE SALVI	M	M			01/01/2021-31/12/2021	27.233	-	-	-	-	-	27.233
GAETANO DE GREGORIO				P	01/01/2021-31/12/2021	82.000	-	-	-	-	-	82.000
RICCARDO PASSERI				M	01/01/2021-31/12/2021	52.000	-	-	-	-	-	52.000
MANUELA SODINI				M	01/01/2021-31/12/2021	51.700	-	-	-	-	-	51.700
FRANCESCO BOSIO	Direttore Generale				01/01/2021-31/12/2021	353.805	19.774 ²⁴	-	-	-	-	373.579
BRUNO CHIECCHIO	Vice Direttore Generale Vicario				01/01/2021-31/12/2021	186.575	6.756 ¹⁸	-	-	-	-	193.331
GIULIANO SIMONCINI	Vice Direttore Generale				01/01/2021-31/12/2021	273.484	18.498 ¹⁸	-	-	-	-	291.982
TOTALE						1.255.219	45.028	-	-	-	-	1.300.247

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

Legenda: CDA: Consiglio di Amministrazione - CE: Comitato Esecutivo - CS: Collegio Sindacale - CR: Comitato Rischi - P: Presidente - VP: Vice Presidente - M: membro

²⁴ Rappresentato dal Premio Aziendale per i Dirigenti previsto dal CCNL.



TABELLA N. 3.C - 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 QUERCIOLI		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


TABELLA N. 3.D - Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Direzione Generale (art. 450 CRR, par. 1, lett. j) della Immobiliare 1884 S.r.l.

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			Contanti	Azioni	Strumenti finanziari collegati alle azioni	Altre tipologie	Totale Variabile	
PAOLO REGINI	P		01/01/2021-31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-
FRANCESCO BOSIO	M		01/01/2021-31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-
FEDERICO PELLI	M		01/01/2021-31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-
BRUNO CHIECCHIO	M		01/01/2021-31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-
GIULIANO SIMONCINI	M		01/01/2021-31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-
STEFANO SANNA		U	01/01/2021-31/12/2021	10.000	-	-	-	-	-	10.000
TOTALE				10.000	-	-	-	-	-	10.000

Fonte: Dati consultivi al 31.12.20201. Il dato è riferito alla Remunerazione Annuale Lorda (RAL).

Legenda: CDA: Consiglio di Amministrazione - CS: Collegio Sindacale -- P: Presidente - M: membro – U: Sindaco Unico



TABELLA N. 3.E - Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e la Direzione Generale (art. 450 CRR, par. 1, lett. j) della Invest Italy SIM

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			Contanti	Azioni	Strumenti finanziari collegati alle azioni	Altre tipologie	Totale Variabile	
STEFANO TANA	P		01/01/2021 -18/06/2021	2.500	-	-	-	-	-	2.500
MARCO BORSA	P		29/06/2021 -05/10/2021	-	-	-	-	-	-	-
FRANCESCO BOSIO	P		26/11/2021- 31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-
TRANQUILLO PASETTO	M		01/01/2021 -31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-
CESARE CARBONCHI	M		01/01/2021- 31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-
BRUNO CHIECCHIO	M		26/11/2021- 31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-
GIOVANNI MARTELLI	M		26/11/2021- 31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-
LUCA ROSSI		P	01/01/2021- 31/12/2021	7.500	-	-	-	-	-	7.500
LUCA PARENTI		M	01/01/2021- 31/12/2021	5.000	-	-	-	-	-	5.000
LUCA QUERCIOLO		M	01/01/2021- 31/12/2021	5.000	-	-	-	-	-	5.000
TOTALE				10.000	-	-	-	-	-	10.000

Fonte: Dati consultivi al 31.12.20201. Il dato è riferito alla Remunerazione Annuale Lorda (RAL).

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

BANCA CAMBIANO 1884 S.p.A.

Sede legale e direzione generale: 50132 Firenze - Viale Antonio Gramsci, 34 - Tel. 0552480811 - Sede amministrativa: 50051 Castelfiorentino (Fi) - Piazza Giovanni XXIII, 6
Tel. 05716891 - Codice ABI 8425 - Iscritta all'albo delle banche della Banca d'Italia al n. 5667 - Iscritta al Registro delle imprese di Firenze al n. 02599341209
REA FI 648868 - Codice fiscale e Partita IVA 02599341209 - Capitale sociale € 232.800.000 i.v. - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi, al Fondo Nazionale di Garanzia, al Conciliatore Bancario Finanziario, all'Arbitro Bancario Finanziario - BIC CODE CRACIT33 - Capogruppo del Gruppo Bancario Cambiano
e-mail: info@bancacambiano.it - PEC: pec@pec.bancacambiano.it - www.bancacambiano.it