



**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 Bancario Cambiano
Esercizio 2022**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione
nella seduta del 27/03/2023

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



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).....	6
5.	CARATTERISTICHE DI MAGGIOR RILIEVO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE (art. 450 CRR, par. 1, lett. b, c, d, e, f)	6
	5.1 Organi Sociali	7
	5.2 Remunerazione del personale dipendente (diverso dagli Organi Sociali) e dei collaboratori del Gruppo Bancario Cambiano.....	9
6.	INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLE REMUNERAZIONI DEL PERSONALE (Art. 450 CRR, par. 1, lett. g, h, j)	12
	Tabella 1 - EU REM5 Informazioni sulla remunerazione del personale più rilevante ripartite per area di business – art. 450 CRR, par. 1, lett. g).....	14
	Tabella 2 - EU REM1 Remunerazioni corrisposte nel 2022 al PPR (art. 450 CRR, par. 1, lett. h) sub i, ii)	15
	Tabella 3 - EU REM3 Remunerazione differita (art. 450 CRR, par. 1, lett. h) sub iii, iv).	16
	Tabella 4 - – EU REM2 pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) – art. 450 CRR, par. 1, lett. h) sub v, vi e vii	17
	Tabella 5 - EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio – art. 450 CRR, par. 1, lett. i)..	17
	Tabella 6 - Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale (art. 450 CRR, par. 1, lett. j) di Gruppo Bancario Cambiano	18



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.

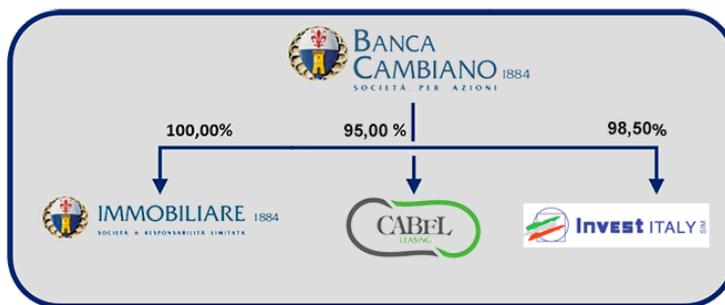
Entro questa prospettiva, il presente documento è volto a informare l'Assemblea dei Soci di Banca Cambiano 1884 S.p.A. (d'ora in avanti, anche "Banca Cambiano"), capogruppo del Gruppo Bancario Cambiano (d'ora in avanti, anche il "Gruppo"), in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche 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 31/12/2022 risulta così composto:

- Banca Cambiano 1884 S.p.A. Capogruppo;
- Cabel Leasing S.p.A. società controllata al 95 % da Banca Cambiano;
- Immobiliare 1884 S.r.l. società controllata al 100 % da Banca Cambiano;
- Invest Italy SIM S.p.A. società controllata al 98,50 % 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 2022 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 2022" (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 2022, il Gruppo ha evidenziato un attivo consolidato pari a 4.923 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 2022; 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 2022, 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 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 specifico riferimento al Gruppo, al 31/12/2022 risultano identificati n. 61 ruoli rientranti nel PPR ricoperti da n. 49 nominativi, la cui ripartizione in clusters è riportata nella specifica sezione contenente i dati quantitativi aggregati previsti dall'art. 450 CRR, par. 1, lett. h).

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



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. 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 21 marzo 2022, ha definito le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo per l'esercizio 2022.

In data 10 maggio 2022 le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo per l'esercizio 2022 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 2022" 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 2022 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. ed alla Invest Italy SIM S.p.A., si rileva che i membri del Consiglio d'Amministrazione non percepiscono compenso per gli incarichi assunti in tale Società.

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 manageriale². 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 aziendale³;
- *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

² 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); (iv) la remunerazione fissa può essere integrata da eventuali fringe benefit che, secondo la tipologia, possono essere destinati alla generalità dei dipendenti o, al contrario, essere rivolti a particolare figure professionali o ruoli.

³ 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 ed allineati agli aggiornamenti del CCNL ABI 19/12/2019. Tale remunerazione è stata disciplinata inoltre all'interno dei verbali con gli organismi sindacali relativi al trasferimento di azienda di Invest Banca del 17/11/2021 e all'armonizzazione contrattuale della Cabel Leasing del 15/06/2022.



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 2022", tali erogazioni non devono superare il 4% della voce contabile annua relativa alle retribuzioni del personale dipendente.

Al 31/12/2022, 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 2022 si attesta all'8,6% della remunerazione lorda fissa del personale dipendente del Gruppo (inclusi i componenti degli Organi sociali). Essa è costituita in prevalenza (84%) dal premio aziendale previsto contrattualmente e maturato nell'esercizio 2021 per i dipendenti di Banca Cambiano ed erogato a favore di questi ultimi nel mese di ottobre 2022.

Nell'esercizio 2022, la Cabel Leasing ha corrisposto a due agenti in attività finanziaria, a titolo di *una tantum*, una percentuale pari allo 0,26% sul valore complessivo dei contratti collocati dai predetti agenti nell'anno 2022 (complessivamente € 156.719). Detti importi rientrano nei parametri definiti, a livello di Gruppo, nelle Politiche di Remunerazione 2022.

Nel corso del 2022 sono stati sottoscritti ed erogati due incentivi all'esodo a favore di due distinti dipendenti della Banca non ricompresi nel PPR. Complessivamente, dette erogazioni si attestano al 8,3% della remunerazione variabile totale del Gruppo e allo 0,65% 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 31/12/2022, la remunerazione variabile del PPR del Gruppo si è attestata ad euro 247 mila, erogati a favore di n. 41 beneficiari. Detta componente si è articolata come segue:

- Euro 47 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 2021. 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 200 mila, quale "Premio di produttività" per i quadri direttivi e le aree professionali di Banca Cambiano erogato, sulla base dei risultati aziendali conseguiti nell'esercizio 2021, ai sensi dell'art. 7 del Contratto Integrativo Aziendale del 11 dicembre 2017 e successivi verbali sindacali. 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 2022, 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 2022 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 2022".

Remunerazione delle funzioni aziendali di controllo

Al 31/12/2022, 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. 51 del CCNL ABI nonché dell'art.7 del Contratto Integrativo Aziendale del 11 dicembre 2017 e successivi verbali sindacali. Detta componente, pari a euro 27 mila, rappresenta il 10,45% 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 1,7 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 2021, ai sensi dell'art. 51 del CCNL ABI nonché dall'art. 7 del Contratto Integrativo Aziendale del 11 dicembre 2017 e successivi verbali sindacali. 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 il gruppo tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato. Per i collaboratori a progetto assunti precedentemente 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 al 31/12/2022 Invest Italy SIM non presenta nessun dipendente in organico, in quanto l'unica risorsa è cessata in data 31/03/2022.

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 2022 a tutto il PPR del Gruppo Bancario Cambiano, ripartite per area di business 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 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 del management del Gruppo (*Tabella n. 6*).

Si precisa che le voci retributive riportate nelle tabelle a seguire considerano la retribuzione annua lorda (RAL) al 31 dicembre 2022; 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 2021 e corrisposto nel mese di ottobre 2022 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 1 - EU REM5 Informazioni sulla remunerazione del personale più rilevante ripartite per area di business – art. 450 CRR, par. 1, lett. g)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio ⁴	Gestione del risparmio	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	19	-	19	1	23		13	5	-	42
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	19	-	19							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				-	2	-	2	-	-	4
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				1	21	-	11	5	-	38
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	405.500	-	405.500	79.131	2.097.779	-	1.341.043	286.445	-	3.804.398
6	Di cui remunerazione variabile	-	-	-	5.468	141.962	-	72.619	27.092	-	247.141
7	Di cui remunerazione fissa	405.500	-	405.500	73.663	1.955.817	-	1.268.424	259.353	-	3.557.257

Fonte: Dati consultivi al 31.12.2022. Il dato è riferito alla Remunerazione Annuale Lorda (RAL).

⁴ In tale voce sono ricompresi i Capi Area e i responsabili delle filiali con montante (raccolta + impieghi) superiore a Euro 200 mln, oltre al Vice Direttore Generale e Vice Direttore Generale Vicario



Tabella 2 - EU REM1 Remunerazioni corrisposte nel 2022 al PPR (art. 450 CRR, par. 1, lett. h) sub i, ii)

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	19		4	38
2		Remunerazione fissa complessiva	405.500		963.946	2.593.311
3		Di cui in contanti	405.500		963.946	2.593.311
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
7		Di cui altre forme				
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante			3	34
10		Remunerazione variabile complessiva			46.969	200.172
11		Di cui in contanti			46.969	200.172
12		Di cui differita				
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		Di cui differita				
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15	Di cui altre forme					
16	Di cui differita					
17	REMUNERAZIONE COMPLESSIVA (2 + 10)		405.500	0	1.010.915	2.793.483

Fonte: Dati consultivi al 31.12.2022. Il dato è riferito alla Remunerazione Annuale Lorda (RAL).



Tabella 3 - EU REM3 Remunerazione differita (art. 450 CRR, par. 1, lett. h) sub iii, iv).

		a	b	c	d
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica				
2	In contanti				
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
5	Altri strumenti				
6	Altre forme				
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione				
8	In contanti				
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
11	Altri strumenti				
12	Altre forme				
13	Altri membri dell'alta dirigenza				
14	In contanti				
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
17	Altri strumenti				
18	Altre forme				
19	Altri membri del personale più rilevante				
20	In contanti				
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
23	Altri strumenti				
24	Altre forme				
25	IMPORTO TOTALE	0	0	0	0



Tabella 4 - – EU REM2 pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante) – art. 450 CRR, par. 1, lett. h) sub v, vi e vii

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

Tabella 5 - EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio – art. 450 CRR, par. 1, lett. i)

	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	0
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	0



Tabella 6 - Remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale (art. 450 CRR, par. 1, lett. j) di Gruppo Bancario Cambiano

Nome e Cognome	Carica	Società	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Componente fissa	Componenti variabili	Totale Remunerazione
PAOLO REGINI	P CDA	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	187.200	-	187.200
	VP CDA	Cabel Leasing	01/01/2022-31/12/2022	22.700	-	22.700
	P CDA	Immobiliare 1884	01/01/2022-31/12/2022	-	-	-
FRANCESCO BOSIO	DG	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	353.351	20.627	373.978
	P CDA	Cabel Leasing	01/01/2022-31/12/2022	32.700	-	32.700
	VP CDA	Immobiliare 1884	01/01/2022-31/12/2022	-	-	-
	P CDA	Invest Italy Sim	01/01/2022-31/12/2022	-	-	-
GIULIANO SIMONCINI	VDG	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	270.402	19.295	289.697
	M CDA	Cabel Leasing	01/01/2022-31/12/2022	12.700	-	12.700
	M CDA	Immobiliare 1884	01/01/2022-31/12/2022	-	-	-
BRUNO CHIECCHIO	VDGV	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	226.295	7.047	233.342
	M CDA	Immobiliare 1884	01/01/2022-31/12/2022	-	-	-
	M CDA	Invest Italy Sim	01/01/2022-31/12/2022	-	-	-
ENZO ANSELMI	VP CDA	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	61.900	-	61.900
PAOLO PROFETI	M CDA	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	28.667	-	28.667
GIUSEPPE SALVI	M CDA	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	24.133	-	24.133
MAURO BAGNI	M CDA	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	21.700	-	21.700
GIAMBATTISTA CATALDI	M CDA	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	6.600	-	6.600
GIOVANNI MARTELLI	M CDA	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	7.200	-	7.200
	M CDA	Invest Italy Sim	01/01/2022-31/12/2022	-	-	-
MARCO GAMBACCIANI	DG	Cabel Leasing	01/01/2022-31/12/2022	113.898	-	113.898
TRANQUILLO PASETTO	M CDA	Invest Italy Sim	01/01/2022-31/12/2022	-	-	-
FEDERICO PELLI	M CDA	Immobiliare 1884	01/01/2022-31/12/2022	-	-	-
GAETANO DE GREGORIO	P CS	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	86.987	-	86.987
RICCARDO PASSERI	M CS	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	51.700	-	51.700
MANUELA SODINI	M CS	Banca Cambiano	01/01/2022-31/12/2022	52.000	-	52.000
STEFANO SANNA	P CS	Cabel Leasing	01/01/2022-31/12/2022	15.000	-	15.000
	SU	Immobiliare 1884	01/01/2022-31/12/2022	10.000	-	10.000



Nome e Cognome	Carica	Società	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Componente fissa	Componenti variabili	Totale Remunerazione
RITA RIPAMONTI	M CS	Cabel Leasing	01/01/2022-31/12/2022	12.000	-	12.000
LUCA QUERCIOLI	M CS	Cabel Leasing	01/01/2022-31/12/2022	12.000	-	12.000
	M CS	Invest Italy Sim	01/01/2022-31/12/2022	5.000	-	5.000
LUCA ROSSI	P CS	Invest Italy Sim	01/01/2022-31/12/2022	7.500	-	7.500
LUCA PARENTI	M CS	Invest Italy Sim	01/01/2022-31/12/2022	5.000	-	5.000
TOTALE				1.626.633	46.969	1.673.602

Fonte: Dati consultivi al 31.12.2022. Il dato è riferito alla Remunerazione Annuale Lorda (RAL).

Legenda: P: Presidente - VP: Vice Presidente - M: membro -DG: Direttore Generale - VDG: Vice Direttore Generale – VDGv: Vice Direttore Generale Vicario; CDA: Consiglio di Amministrazione; CS: Collegio Sindacale

