



Politiche di Remunerazione

(Versione n. 13 Consiglio d'Amministrazione del 28 Marzo 2024)

Il presente documento è riservato ed è vietata la diffusione.

INDICE

<i>Premessa</i>	3
Fonti normative	4
Definizioni.....	5
<i>Ruolo dell'Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e delle funzioni di Controllo</i>	7
1. Assemblea dei Soci.....	7
2. Consiglio di Amministrazione	7
3. Funzioni di Controllo.....	8
<i>Processo di Identificazione del Personale più rilevante</i>	10
1 Criteri e procedure utilizzati	10
2. Modalità di valutazione del personale	10
3 Ruolo svolto dagli Organi Societari	11
4 Monitoraggio e riesame	11
5 Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante	11
6. Esiti del processo di identificazione	11
<i>Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione</i>	12
1. Principi e criteri generali.....	12
2. Neutralità delle politiche di remunerazione	14
3. Principi generali in relazione ai rischi di sostenibilità.....	14
4. Condizioni generali di attivazione dei sistemi di incentivazione (gate)	14
5.1 Membri del Consiglio di Amministrazione.....	15
5.2 Amministratori con incarichi esecutivi (Amministratore Delegato)	15
5.3 Collegio Sindacale.....	16
5.4 Capo Area Crediti e Servizi Interni.....	16
5.5 Referente per le funzioni esternalizzate	17
5.6 Capo Area Finanza.....	17
5.7 Responsabili funzioni di Controllo Interno.....	18
5.8 Ufficio Negoziazione (incluso il responsabile)	18
5.9. Responsabile ufficio personale.....	19
5.10 Responsabile unico per la salvaguardia dei beni dei clienti	19
5.11 "Soggetti rilevanti" ai sensi della disciplina in materia di trasparenza	19
5.12 Altri dipendenti.....	19
5.13 Consulenti Finanziari.....	20
5.14 Collaboratori abituali non legati alla società da rapporto di lavoro subordinato.....	20
6. Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto	20
7. Informative sul sistema di remunerazione	21

Premessa

Per rispondere al dettato normativo, che impone alle banche di adottare adeguate politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso, è stato predisposto il presente documento.

Le *“Politiche di remunerazione”* sono approvate dall'Assemblea dei Soci, al fine di accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

Esse si completano con il documento *“Sistema di Incentivazione del Personale”* che è, a sua volta, approvato annualmente dal Consiglio di amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, e ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Il Consiglio di amministrazione, responsabile della corretta attuazione delle *“Politiche”*, le riesamina, con periodicità almeno annuale, al fine di assicurarne l'efficacia nel tempo. Laddove sia ritenuto necessario le stesse sono riviste ed aggiornate.

Nel seguito si illustra in dettaglio il contenuto del suddetto documento.

Fonti normative

Il presente documento tiene conto dei principali riferimenti normativi in materia, di seguito riepilogati:

- le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 «Disposizioni di Vigilanza per le banche» - 37° aggiornamento) che sono volte a recepire le novità introdotte dalla CRD V (direttiva 2013/63/UE) su questa materia nonché gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva (EBA/GL/2021/04);
- Regolamento delegato (UE) n. 923, adottato il 25 marzo 2021 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/63/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio-per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente ;
- Provvedimento della Banca d'Italia del 19 Marzo 2019 “Modifiche alle disposizioni in materia di “trasparenza delle operazioni e dei servizi Bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” del 29 Luglio 2009 e successive modifiche e/o integrazioni;
- Orientamenti dell'EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della CRD (EBA/GL/2021/04);
- Comunicazione della Banca d'Italia del 1° Dicembre 2022 “*Sistemi di remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA*”;
- la direttiva (UE) 2023/9708 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 (c.d. *Direttiva “pay transparency”*), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea in data 17 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, Entro il 7 giugno 2027 le imprese pubbliche e private saranno tenute a riferire annualmente all'autorità nazionale competente in merito al divario

Definizioni

Ai fini del presente documento valgono le definizioni di seguito riportate.

“Organi Aziendali”

- Si intendono il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato ed il Collegio Sindacale.

“Funzioni aziendali di controllo”

- le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni.

“Personale”

- Si intendono i componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica (Consiglio d'Amministrazione), gestione (Amministratore Delegato) e controllo (Collegio Sindacale), i dipendenti e i collaboratori della Banca

“Personale più rilevante”

- Le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

“Soggetti rilevanti”

- Ai fini della disciplina in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi Bancari e finanziari, si intende per soggetti rilevanti il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

“Remunerazione”

- Si intende ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi alla Banca¹.

“Remunerazione complessiva”

- Si intende la sommatoria della componente fissa e variabile della retribuzione.

“Remunerazione fissa”

- La remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali in particolare i livelli di esperienza professionale e di responsabilità che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.

“Remunerazione variabile”

- i. la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;

¹ Possono essere tralasciati i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

- ii. i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto
- iii. i *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive in materia;
- iv. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

“Remunerazione ricorrente e non ricorrente”

- Per componente “non ricorrente”, si intende la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.. Si precisa che la provvigione non ha di per sé valenza incentivante. Con componente “ricorrente”, invece, si fa riferimento alla parte della remunerazione diversa da quella “non ricorrente”, che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione

Capitolo 1

Ruolo dell'Assemblea dei Soci, del Consiglio di Amministrazione e delle funzioni di Controllo

1. Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci, in conformità con le disposizioni normative, lo Statuto ed i regolamenti vigenti, concorre ai processi decisionali e di monitoraggio del sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca. In particolare, essa:

- a) determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e ai Sindaci;
- b) approva le Politiche di remunerazione e di incentivazione;
- c) approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- d) approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;

L'Assemblea ordinaria, nei limiti e secondo le modalità previsti dalla normativa vigente, può fissare altresì il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione del personale in misura superiore al 100%, ma comunque non oltre il 200%. E' possibile individuare rapporti differenti (ma comunque entro il limite del 200%) per singoli individui o categorie di soggetti; in ogni caso l'individuazione di limiti differenti per soggetti appartenenti a una medesima categoria di personale è eccezionale e adeguatamente motivata.

L'Assemblea ordinaria inoltre può determinare il compenso del Presidente del Consiglio di amministrazione in misura superiore alla remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato.

Le suddette due delibere sono assunte su proposta del Consiglio di amministrazione e sono approvate quando:

- l'Assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la delibera è assunta con il voto favorevole di almeno i due terzi del capitale sociale rappresentato in Assemblea;
- la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i $\frac{3}{4}$ del capitale sociale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'Assemblea si è costituita.

Infine, l'Assemblea dei Soci riceve, dal Presidente del Consiglio di amministrazione, un'"Informativa" annuale sulle modalità con cui sono state attuate le "Politiche di Remunerazione" (cd. *"Informativa ex post"*)².

2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di amministrazione, coerentemente con la normativa ed i regolamenti vigenti, adotta e riesamina, con periodicità annuale, il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca ed è responsabile della sua corretta attuazione.

In particolare, esso:

- definisce ed approva i sistemi di remunerazione ed incentivazione per tutto il personale e si assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, tutela del patrimonio, della liquidità, della redditività, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante;

² Tale Informativa contiene le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico (cfr. Circolare 285 del 17 Dicembre 2013 e successive integrazioni, Titolo IV, Capitolo 2 Sezione VI *"Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati"*).

- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del "personale più rilevante";
- nell'ambito del riesame periodico analizza la neutralità delle "Politiche di remunerazione" rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- assicura che il sistema di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentato ed accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano rese note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione (Risk Management, Compliance, Personale);
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

3. Funzioni di Controllo

In coerenza con le indicazioni dell'Organo di Vigilanza le funzioni che collaborano, ciascuno secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione ed incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento sono:

- Risk management
- Compliance
- Internal Audit

In particolare, la funzione Risk management partecipa al processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione contribuendo ad assicurarne la coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (RAF), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* e *ex post*) ed esprimendosi, ove presenti, sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La funzione Compliance è coinvolta nel processo di definizione delle politiche di remunerazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio nello svolgere controlli anche *ex post*, esprimendo una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo.

Verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice Etico o di altri standard di condotta applicabili alla Banca. In quest'ultimo ambito il responsabile dell'ufficio personale fornisce il proprio supporto alla funzione *compliance* assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione.

L'obiettivo è quello di contenere opportunamente i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione Internal Audit, invece, verifica, tra l'altro, con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa in vigore.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi Aziendali e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei Soci.

Capitolo 2

Processo di Identificazione del Personale più rilevante

Per l'identificazione del personale più rilevante (*categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca*), la Banca si avvale di un processo formalizzato che viene di seguito illustrato nelle singole fasi:

1 Criteri e procedure utilizzati

L'identificazione del personale più rilevante è effettuata annualmente in ottemperanza sia a quanto introdotto dalla normativa di vigilanza³, che in recepimento della CRD V, ha individuato le categorie da ricomprendere nel perimetro di detto personale, nonché secondo le specifiche tecniche e i criteri dettati dal regolamento Delegato UE 2021/923 che, in particolare, ha previsto:

- criteri qualitativi legati, tra l'altro, al ruolo, alla posizione e al livello di autonomia del personale;
- criteri quantitativi basati sulla valutazione della remunerazione complessiva attribuita al personale nel precedente esercizio finanziario.

Al fine di procedere con l'identificazione di detto personale la Banca ha costituito un Gruppo di Lavoro il cui compito è quello di esaminare nel dettaglio i singoli criteri proposti dalla normativa vigente valutando, annualmente, le modalità applicative. Detto gruppo risulta composto dalle seguenti risorse:

- referente dell'Ufficio del personale che è responsabile della corretta attuazione, del coordinamento e del monitoraggio dell'intero processo;
- responsabile della Funzione Risk Management che garantisce il proprio supporto anche fornendo una valutazione dell'impatto dei Risk taker sul profilo di rischio della Banca;
- referente interno della Funzione Compliance che fornisce parere sulla metodologia utilizzata, in merito alla coerenza normativa, interna ed esterna.

L'attività del gruppo di lavoro viene formalizzata all'interno di verbali che esplicitano i principali punti trattati e gli esiti della verifica condotta.

2. Modalità di valutazione del personale

Le modalità di valutazione del "personale più rilevante" richiedono:

- l'analisi delle fonti normative da parte del referente interno della funzione Compliance al fine di identificare le ipotesi di applicabilità delle nuove normative in relazione alle caratteristiche della Banca;
- l'individuazione dei criteri di valutazione e l'acquisizione delle informazioni quali quantitative necessarie per finalizzare il processo di valutazione. Le modalità di valutazione del personale più rilevante tengono conto dei seguenti parametri:

- Responsabilità e deleghe attribuite;
- Impatto sui rischi;
- Retribuzione percepita.

Tale attività viene svolta dal gruppo di lavoro citato al paragrafo 1;

- l'identificazione del personale più rilevante.

Gli esiti di tale processo sono formalizzati all'interno delle "politiche di remunerazione" (cfr. infra) e sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Tale riportano le seguenti informazioni:

- numero delle risorse identificate come personale più rilevante;
- numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- ruoli e responsabilità del personale individuato;
- confronto con gli esiti di identificazione dell'anno precedente.

Le medesime informazioni devono riguardare il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione.

³ Cfr. in particolare quanto previsto ai parr.6 e 6.1 della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, delle Disposizioni di Vigilanza.

3 Ruolo svolto dagli Organi Societari

Il Consiglio di Amministrazione propone annualmente all'Assemblea dei Soci, unitamente alle Politiche di Remunerazione, l'eventuale revisione del processo di identificazione del personale più rilevante.

L'Assemblea dei Soci conferma e/o aggiorna annualmente, unitamente alle Politiche di Remunerazione, il processo di identificazione del personale più rilevante.

4 Monitoraggio e riesame

Il Gruppo di Lavoro procede con periodicità annuale, in occasione della definizione delle Politiche di Remunerazione da sottoporre ad approvazione dell'Assemblea dei Soci, alla identificazione del personale più rilevante.

5 Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante

Qualora la Banca ritenga che il personale identificato in attuazione dei criteri quantitativi previsti all'articolo 6 paragrafo 1 del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 possa non essere considerato come personale più rilevante presenta tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 6, paragrafo 3, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 (autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 €) L'istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato A della nuova normativa Bankit (37° aggiornamento della circolare n. 285 del 17/12/2013);

L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta che si estendono anche all'anno in cui detta istanza è presentata. Essa può riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni.

6. Esiti del processo di identificazione

Con riferimento al 2024 ad esito del processo sopra descritto è stato identificato il seguente perimetro di "personale più rilevante":

- 1) Componenti del Consiglio d'Amministrazione;
- 2) Amministratore con incarichi esecutivi (Amministratore Delegato);
- 3) Capo Area Crediti e servizi interni;
- 4) Referente funzione esternalizzate;
- 5) Capo area finanza;
- 6) Responsabile della funzione Risk Management;
- 7) Responsabile della funzione Compliance;
- 8) Responsabile della funzione Antiriciclaggio;
- 9) Responsabile della funzione Internal Audit;
- 10) Responsabile ufficio personale;
- 11) Responsabile ufficio negoziazione
- 12) Responsabile unico degli obblighi di salvaguardia dei beni dei clienti;
- 13) Responsabile della gestione e della supervisione dei rischi ICT e di sicurezza.

Le posizioni qualificate come personale rilevante sono 13 di cui una identificata per la prima volta. Non sono emerse posizioni da ricomprendersi nel personale più rilevante per criteri quantitativi. Per nessuno si intende presentare una notifica o istanza di esclusione.

Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

1. Principi e criteri generali

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della Banca possono favorire la competitività e il buon governo della stessa.

In generale la Banca attribuisce la massima importanza a tutti coloro che prestano la propria attività professionale. È infatti principalmente attraverso le risorse umane che la Banca persegue l'obiettivo aziendale di garantire un servizio di qualità e di creare valore, ed è quindi interesse primario favorirne le potenzialità e la crescita professionale, nonché garantire loro il corretto riconoscimento anche in ottica premiante.

La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa. In tal senso, la Banca adotta politiche di remunerazione ed incentivazione tali da garantire che la remunerazione complessiva, sia sempre adeguata alle effettive responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo ricoperto ed ai risultati conseguiti.

Al contempo, i sistemi retributivi adottati sono definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

In particolare, le forme di retribuzione incentivante, collegate alla performance aziendale sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework – “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; esse tengono conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e sono strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo.

A tale scopo, coerentemente con quanto previsto dalla normativa, le funzioni di Risk Management, *Compliance* nonché il responsabile dell'ufficio personale vengono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione, elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio nello svolgere controlli anche *ex post*.

Tutto ciò è realizzato nella convinzione che una corretta remunerazione consenta in generale di incidere positivamente sui comportamenti anche contribuendo ad allineare gli obiettivi di lavoro individuali con gli obiettivi strategici e le priorità di *business*. L'equità della remunerazione consente, infatti, di tradurre in pratica il valore della meritocrazia, da sempre alla base dello sviluppo della Banca.

Ciò premesso, le politiche di remunerazione ed incentivazione attuate prevedono che la remunerazione complessiva sia composta da:

- una **componente fissa**, allineata al contratto collettivo nazionale di lavoro del settore del credito;
- una **componente variabile**, ove consentita dalla normativa in vigore.

In particolare, attraverso la componente fissa, generalmente, si remunerano le competenze e le professionalità possedute dai dipendenti nella copertura dei ruoli assegnati, in funzione della complessità delle singole posizioni all'interno della struttura organizzativa aziendale, secondo criteri atti a far coincidere livelli retributivi e ampiezza dei saperi professionali e degli ambiti decisionali.

Nel perseguire l'obiettivo di adeguatezza degli inquadramenti retributivi per il personale aziendale, potranno essere previsti nel corso dell'anno promozioni tese a riconoscere livelli retributivi più coerenti con il livello di responsabilità assegnate in relazione alla complessità aziendale. Tali interventi, fatta eccezione delle promozioni a categoria Dirigenti, saranno decisi dall'Amministratore Delegato.

La componente variabile della retribuzione, invece, ove prevista, è correlata ai risultati effettivamente conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati e/o è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e le performance nel breve e lungo termine. Essa, è stabilita tenendo conto dei seguenti criteri:

- è parametrata ad indicatori di performance che tengano conto della gestione dei rischi e del livello di risorse patrimoniali e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese;
- è soggetta ad un sistema di differimento nel tempo al fine di assicurarne la coerenza con obiettivi pluriennali di sviluppo.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche delle diverse categorie di personale ed ai compiti e responsabilità ad esse attribuiti, in specie di quello rientrante tra il “Personale più rilevante”, ed è, in ogni caso, tale da:

- consentire un approccio flessibile alla remunerazione variabile, ovvero la parte variabile può contrarsi sensibilmente, e in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati effettivamente conseguiti ed opportunamente ponderati per il rischio;
- ridurre i comportamenti eccessivamente orientati al rischio e scoraggiare iniziative focalizzate soltanto sul raggiungimento dei risultati a breve termine.

In generale i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché dei Codici etico e di comportamento della Banca.

Oltre ad obiettivi di carattere quantitativo sono infatti previsti obiettivi di carattere qualitativo, volti al contenimento dei rischi, al rispetto delle disposizioni di vigilanza e di autodisciplina ed, in generale, ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela.

In particolare, il sistema di remunerazione è costruito in modo da evitare possibili aggiramenti delle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

A tal fine la Banca individua le tipologie di operazioni e di investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità delle disposizioni di vigilanza e richiede al personale più rilevante attraverso specifiche pattuizioni:

- di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari,
- di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi e
- di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate.

Nel caso in cui l'utile della banca dovesse essere determinato da poste straordinarie, queste ultime potranno, su decisione del Consiglio di Amministrazione, non essere considerate se significative ed escluse dal risultato al fine della determinazione dei bonus (per es: gli effetti derivanti da eventuali riprese di accantonamenti derivanti da modifiche dei criteri di valutazione, cambi di criteri contabili, capitalizzazione di costi pluriennali etc.).

Infine, si precisa che, in osservanza al dettato normativo, al fine di garantire la sostenibilità della componente variabile dei compensi rispetto alla situazione finanziaria e il raggiungimento o il mantenimento di un livello di patrimonializzazione adeguato, qualora la Banca dovesse chiudere l'esercizio in perdita:

- non saranno riconosciuti o pagati bonus a valere sui risultati di tale esercizio ai componenti degli Organi Aziendali, nonché al “personale più rilevante” la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;
- per il restante personale, sarà applicata una significativa riduzione del bonus anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuali e della business unit di appartenenza.

2. Neutralità delle politiche di remunerazione

La politica di remunerazione riflette i principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali. La Banca, infatti, si impegna a offrire una remunerazione in linea con il mercato e che riflette il ruolo ricoperto, le competenze, l'apporto alle performance aziendali oggettivamente valutato, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità.

In tema di inclusione, la Banca garantisce che tutti i propri dipendenti siano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazioni o attività sindacale.

L'Ufficio del Personale garantisce la corretta applicazione delle politiche neutrali rispetto al genere, mettendo a disposizione delle funzioni aziendali di controllo le evidenze al fine di consentire le verifiche di equità interna ossia verificare la coerenza dei pacchetti retributivi delle risorse a parità di livello di classificazione secondo le rispettive unità di appartenenza.

Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio d'Amministrazione, con il supporto dell'Ufficio del Personale e delle funzioni aziendali di controllo, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

3. Principi generali in relazione ai rischi di sostenibilità

Le Politiche di Remunerazione adottate dalla Banca oltre a tenere conto di criteri legati alla solidità patrimoniale e alla liquidità, devono essere redatte, implementate e mantenute anche in coerenza con gli obiettivi strategici e i rischi di sostenibilità.

Esse riflettono gli obiettivi di governance e la creazione di valore sostenibile e a lungo termine per gli azionisti e garantiscono che la banca sia in grado di attrarre, sviluppare e trattenere dipendenti qualificati, motivati e orientati alla sostenibilità.

In particolare, l'integrazione di principi ambientali, sociali e di buona governance (dall'acronimo inglese "ESG") all'interno del sistema retributivo è motivata dalla consapevolezza che tali principi devono rappresentare un elemento essenziale nell'orientare i processi decisionali verso la promozione delle tematiche sostenibili nel medio e lungo termine. La definizione di obiettivi ESG strategici e il monitoraggio dei rischi di sostenibilità nelle attività della Banca non solo favorisce la transizione verso un'economia sostenibile ma permette anche di creare valore per le imprese e di accrescere la reputazione della Banca sul mercato.

Pertanto, in coerenza con gli obiettivi strategici ESG definiti, la Banca considera tra i principi applicati per la definizione della remunerazione variabile del personale anche l'impegno nell'allineamento della performance agli obiettivi e valori aziendali e alle strategie di lungo periodo in ambito ESG.

Sul punto si precisa che nel mese di Marzo 2023 è stata trasmesso all'autorità di vigilanza il "*Piano di azione sui rischi climatici e ambientali*", riferito al triennio 2023-2025 che contempla le iniziative di progressivo adeguamento alle aspettative espresse in ambito ESG dalla Banca d'Italia.

4. Condizioni generali di attivazione dei sistemi di incentivazione (gate)

La retribuzione incentivante è coerente con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca.

In particolare, le forme di retribuzione incentivante sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* - "RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi e tengono conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Esse sono strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della banca in un'ottica di lungo periodo.

Tanto premesso l'attivazione dei sistemi di incentivazione per l'intero personale è in ogni caso subordinata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto di indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché il raggiungimento di determinati livelli di redditività corretti per il rischio.

Al riguardo, è prevista la necessità che, i seguenti indicatori:

- *Liquidity Coverage Ratio* ("LCR" indicatore regolamentare di liquidità operativa definito dal rapporto tra riserve di liquidità e deflussi netti attesi nei 30 giorni);
- *Tier 1 Ratio* ("T1" – Coefficiente patrimoniale definito dal rapporto tra Capitale primario di classe 1 e attività ponderate per il rischio) .

siano a fine esercizio entro i livelli di *Risk appetite* previsti all'interno del RAF.

L'eventuale mancato raggiungimento delle soglie previste per i predetti indicatori, comporta la non attivazione dei sistemi di incentivazione per i soggetti ricompresi nel "personale più rilevante" e per i dipendenti.

5. Articolazione dei compensi

5.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione dei membri del Consiglio d'Amministrazione, è determinata dall'Assemblea in misura tale da attrarre, trattenere e motivare i Consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire la Società ed è adeguata all'impegno e al contributo fornito da ognuno di loro. La remunerazione può essere composta dal compenso annuale e/o dai gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio d'Amministrazione.

Con riferimento alla figura del **Presidente del Consiglio d'Amministrazione**, destinatario esclusivamente di una componente fissa, la remunerazione complessiva tiene conto dell'effettivo impegno, anche in termini di disponibilità temporale, e dell'importante livello di responsabilità derivante dalle specifiche funzioni attribuitegli all'interno del Consiglio di Amministrazione (in particolare, a titolo esemplificativo, in tema di organizzazione dei lavori consiliari e di circolazione delle informazioni) dal ruolo di rappresentanza di fronte alle realtà istituzionali, sociali, finanziarie e, in generale, verso il sistema Bancario.

Per i **Consiglieri non esecutivi** è previsto esclusivamente un emolumento annuale fisso e, coerentemente con le disposizioni normative, non sono previsti meccanismi di incentivazione che legano la remunerazione corrisposta ai risultati economici conseguiti dalla Banca..

Per gli **Amministratori con incarichi esecutivi**, oltre una componente fissa, è prevista una componente variabile della remunerazione (cfr. paragrafo successivo).

Tutti i membri del Consiglio d'Amministrazione hanno sottoscritto un'apposita polizza per la responsabilità civile. Gli amministratori, infine, non sono destinatari di compensi basati su strumenti finanziari.

5.2 Amministratori con incarichi esecutivi (Amministratore Delegato)

La "*remunerazione variabile*" degli Amministratori con incarichi esecutivi è fissata quantitativamente dall'Assemblea dei Soci in sede di conferimento del mandato, attenendosi ad un complesso di parametri che tengono conto dell'effettivo impegno – anche in termini di disponibilità temporale – e dell'importante livello di responsabilità derivanti dalle specifiche funzioni attribuitegli all'interno del Consiglio d'Amministrazione.

In particolare è prevista:

- una quota variabile di breve periodo pari al 2% dell'utile lordo dell'esercizio rettificato per il rendimento del Capitale a rischio come stimato ai fini dell'ICAAP⁴;
- una quota variabile di lungo periodo pari all'1% della media degli utili lordi conseguiti nei tre esercizi di durata del mandato (che tenga conto anche di eventuali perdite) rettificati per il rendimento del Capitale a rischio come stimato ai fini dell'ICAAP⁵.

Tali quote variabili saranno ripartite tra gli Amministratori con incarichi esecutivi in maniera proporzionale alla remunerazione fissa.

In ogni caso, l'incidenza della parte variabile di ciascun Amministratore non può essere superiore al 100% della retribuzione fissa corrisposta, salva diversa decisione assunta dall'Assemblea (cfr. paragrafo 1. "Assemblea dei soci")

Il sistema di remunerazione variabile, di breve e lungo periodo, sopra descritto si intende riferito agli Amministratori che abbiano avuto incarichi esecutivi per l'intero triennio del mandato.

Nel caso dell'amministratore che abbia rinunciato al mandato prima della scadenza o che nel corso del mandato abbia rimesso le deleghe, è corrisposta:

- la quota fissa in proporzione al periodo di effettiva permanenza in carica e/o di effettiva esistenza delle deleghe;
- la quota variabile di breve periodo, purché il consigliere rimanga in carica fino all'approvazione del bilancio di riferimento.

Nel caso di amministratore che subentri nel Consiglio in carica quale sostituto di altro consigliere decaduto, e/o nel caso di amministratore cui siano conferiti incarichi esecutivi nel corso del mandato, è corrisposta:

- la quota fissa in proporzione al periodo di effettiva permanenza in carica e/o di effettiva esistenza delle deleghe;
- la quota variabile di breve periodo in proporzione al periodo di effettiva esistenza delle deleghe;
- la quota variabile di lungo periodo, purché gli incarichi esecutivi siano conferiti per un periodo non inferiore a 18 mesi.

5.3 Collegio Sindacale

Ai membri effettivi del Collegio Sindacale spetta un compenso fisso determinato dall'Assemblea dei Soci e differenziato per il Presidente e per gli altri Sindaci. Detta remunerazione è fissata tenendo conto delle vigenti tariffe professionali.

Per i componenti del Collegio Sindacale non è previsto il riconoscimento di gettoni di presenza. I componenti effettivi del Collegio hanno, inoltre, diritto al rimborso delle spese di trasferta documentate e sostenute per l'esercizio delle funzioni.

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente, i membri del Collegio non possono essere destinatari di alcuna forma di remunerazione variabile, di piani di compensi basati su strumenti finanziari o bonus collegati a risultati economici.

5.4 Capo Area Crediti e Servizi Interni

La remunerazione del Capo Area Crediti e Servizi Interni si compone di:

- una retribuzione fissa, determinata in relazione all'inquadramento contrattuale definito all'atto dell'assunzione in servizio ed eventualmente variato in caso di promozioni, in base alle tabelle retributive fissate dal contratto collettivo nazionale di lavoro del settore del credito. Essa è

⁴ Al riguardo, si precisa che il costo del Capitale Complessivo è determinato sulla base del *Rendistato – Indice generale* pubblicato dalla Banca d'Italia eseguendo la media dei mesi dell'anno di riferimento.

⁵ Cfr. nota 8.

finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati alla posizione;

➤ una retribuzione variabile suddivisa in:

- una *componente di breve periodo* che, definita nel “Sistema di Incentivazione del Personale”⁶ adottato dalla Banca, tiene conto sia di elementi quantitativi che di elementi qualitativi;
- una *componente di lungo periodo* che è, invece, parametrata alla media degli utili lordi conseguiti nell’arco del triennio precedente (che tenga conto anche di eventuali perdite) rettificati per il rendimento del Capitale a rischio come stimato ai fini dell’ICAAP come precedentemente specificato.

In ogni caso, la corresponsione di quest’ultima componente avverrà a condizione che:

- al momento dell’effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con la società;
- non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato;
- non siano emersi fatti che evidenziano una carenza nel processo di gestione delle attività di competenza tali da aver determinato l’irrogazione di una sanzione disciplinare nel corso del triennio.

L’incidenza della parte variabile non può in ogni caso essere superiore al 100% della retribuzione fissa corrisposta, salva diversa decisione assunta dall’Assemblea (cfr. paragrafo 1. “Assemblea dei soci”)

5.5 Referente per le funzioni esternalizzate

Nella Banca il referente per le funzioni esternalizzate si identifica con il Capo Area Crediti e Servizi Interni. Pertanto, per i dettagli relativi alla remunerazione si rinvia a quanto previsto nel precedente paragrafo.

5.6 Capo Area Finanza

La remunerazione del Capo Area Finanza si compone di:

- una retribuzione fissa, determinata in relazione all’inquadramento contrattuale definito all’atto dell’assunzione in servizio ed eventualmente variato in caso di promozioni, in base alle tabelle retributive fissate dal contratto collettivo nazionale di lavoro del settore del credito. Essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati alla posizione;
- una retribuzione variabile suddivisa in:
 - una *componente di breve periodo* che, definita nel “Sistema di Incentivazione del Personale”⁷ adottato dalla Banca, tiene conto sia di elementi quantitativi che di elementi qualitativi;
 - una *componente di lungo periodo* che è, invece, parametrata alla media degli utili lordi conseguiti nell’arco del triennio precedente (che tenga conto anche di eventuali perdite) rettificati per il rendimento del Capitale a rischio come stimato ai fini dell’ICAAP come precedentemente specificato.

In ogni caso, la corresponsione di quest’ultima componente avverrà a condizione che:

- al momento dell’effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con la società;
- non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato;
- non siano emersi fatti che evidenziano una carenza nel processo di gestione delle attività di competenza tali da aver determinato l’irrogazione di una sanzione disciplinare nel corso del triennio.

⁶ Per i dettagli si rinvia all’apposito documento.

⁷ Per i dettagli si rinvia all’apposito documento.

L'incidenza della parte variabile non può in ogni caso essere superiore al 100% della retribuzione fissa corrisposta, salva diversa decisione assunta dall'Assemblea (cfr. paragrafo 1. "Assemblea dei soci")

5.7 Responsabili funzioni di Controllo Interno

Coerentemente con le disposizioni normative, rientrano in tale categoria i responsabili delle seguenti funzioni ed uffici:

- Compliance
- Antiriciclaggio
- Risk Management
- Internal Audit

La remunerazione dei soggetti appartenenti alla categoria in oggetto si compone di:

- una retribuzione fissa
- una retribuzione variabile

In particolare, la retribuzione fissa è determinata in relazione all'inquadramento contrattuale definito all'atto dell'assunzione in servizio ed eventualmente variato in caso di promozioni, in base alle tabelle retributive fissate dal contratto collettivo nazionale di lavoro del settore del credito. Essa è adeguata alle significative responsabilità ed all'impegno connesso con il ruolo svolto.

La retribuzione variabile, invece, coerentemente con le disposizioni di vigilanza vigenti non è correlata ai risultati economici conseguiti dalla Banca. Essa è determinata ogni anno sulla base di un premio stabilito a budget, misurato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti, ed è correlata a seguenti parametri:

- obiettivi della Banca non legati all'andamento economico;
- effettivo raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio;
- qualità dell'attività lavorativa;
- rispetto scadenze progetti;
- capacità di far emergere le anomalie nell'ambito delle attività oggetto di controllo;
- gestione e crescita degli eventuali addetti.

Si precisa, inoltre, che se la Banca raggiunge risultati pari o inferiori al 80% rispetto a quanto previsto a budget è obbligo del Consiglio di Amministrazione valutare una riduzione della retribuzione variabile a consuntivo.

L'incidenza della parte variabile non può in ogni caso essere superiore a 1/3 della retribuzione fissa corrisposta.

5.8 Ufficio Negoziazione (incluso il responsabile)

La remunerazione dei soggetti appartenenti a tale categoria si compone di:

- una retribuzione fissa, determinata in relazione all'inquadramento contrattuale definito all'atto dell'assunzione in servizio ed eventualmente variato in caso di promozioni, in base alle tabelle retributive fissate dal contratto collettivo nazionale di lavoro del settore del credito. Essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati alla posizione;
- una retribuzione variabile che si articola nelle seguenti componenti generate:
 1. dal raggiungimento di obiettivi individuali prefissati differenziati per scaglioni di importo. Tale componente sarà riconosciuta solo a condizione che:
 - nell'ambito dell'**operatività "intraday"** (brokeraggio), le operazioni effettuate siano regolate;
 - nell'ambito dell'**operatività "overnight"** (trading), le posizioni siano assunte nel rispetto dei limiti e delle deleghe stabiliti nel "Regolamento delle Finanza" pro tempore vigente e relativi ai rischi assumibili (es. *rischio di posizione*, *rischio di cambio*, *rischio*

di fluttuazione dei prezzi di mercato, rischio di liquidità), pena, in caso di violazione (come ad esempio assunzioni di posizioni non autorizzate,) la riduzione del premio fino al totale azzeramento

2. dal raggiungimento degli obiettivi commerciali definiti per l'intero ufficio Negoziazione anno per anno e definiti nel "Sistema di Incentivazione del Personale"⁸ adottato dalla Banca (*"Bonus Collettivo Ufficio Negoziazione"*);

Considerato, infine, che l'assunzione di posizioni di rischio si verifica soltanto operando in modalità "overnight", si stabilisce che l'incidenza della remunerazione variabile da essa derivante non può essere superiore al 100% della retribuzione fissa corrisposta salva diversa decisione assunta dall'Assemblea (cfr. paragrafo 1. "Assemblea dei soci")

5.9. Responsabile ufficio personale

Per la remunerazione del responsabile dell'ufficio personale si fa riferimento a quanto previsto nel paragrafo "Altri dipendenti".

5.10 Responsabile unico per la salvaguardia dei beni dei clienti

Nella Banca il Responsabile unico per la salvaguardia dei beni dei clienti si identifica con il Responsabile dell'Ufficio Back Office. Pertanto, per i dettagli relativi alla remunerazione si rinvia a quanto previsto nel paragrafo "Altri dipendenti".

5.11 "Soggetti rilevanti" ai sensi della disciplina in materia di trasparenza

In via preliminare si precisa che ai sensi del Provvedimento Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" aggiornato il 19 Marzo 2019, per soggetti rilevanti si intende fare riferimento a quella parte del personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui tali collaboratori rispondono in via gerarchica.

I dipendenti dunque a cui si applica tale definizione vanno identificati nelle figure del Direttore di Filiale e degli addetti di Filiale ivi inclusi gli operatori di sportello.

Nell'ottica di rafforzare la correttezza delle relazioni con la clientela ed evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati o più costosi, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche, la Banca non prevede nessuna forma di remunerazione e/o valutazione del personale volta ad incentivare la vendita di uno specifico prodotto o una specifica categoria o combinazione di prodotti.

Quindi la remunerazione dei soggetti rilevanti così come sopra definiti si compone di:

- una retribuzione fissa, determinata in relazione all'inquadramento contrattuale definito all'atto dell'assunzione in servizio ed eventualmente variato in caso di promozioni, in base alle tabelle retributive fissate dal contratto collettivo nazionale di lavoro del settore del credito. Essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati alla posizione;
- una retribuzione variabile, che, definita nel "Sistema di Incentivazione del Personale"⁹ adottato dalla Banca, tiene conto sia di elementi quantitativi che di elementi qualitativi (*"Bonus Collettivo di Filiale"*) senza essere legata alla vendita di uno specifico prodotto o una specifica categoria o combinazione di prodotti.

5.12 Altri dipendenti

Per "altri dipendenti" si intende fare riferimento a tutti coloro che sono legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato.

⁸ Per i dettagli si rinvia all'apposito documento.

⁹ Per i dettagli si rinvia all'apposito documento.

La remunerazione di tali soggetti si compone di:

- una retribuzione fissa, determinata in relazione all'inquadramento contrattuale definito all'atto dell'assunzione in servizio ed eventualmente variato in caso di promozioni, in base alle tabelle retributive fissate dal contratto collettivo nazionale di lavoro del settore del credito. Essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi assegnati alla posizione;
- una retribuzione variabile, che, definita nel "Sistema di Incentivazione del Personale"¹⁰ adottato dalla Banca, tiene conto sia di elementi quantitativi che di elementi qualitativi ("Bonus Collettivo di Istituto").

Con specifico riferimento alla componente variabile della remunerazione, si evidenzia che i criteri generali su cui si basa il sistema premiante della Banca sono rappresentati dal raggiungimento di obiettivi di tipo sia quantitativo che qualitativo assegnati alle singole unità organizzative all'inizio dell'esercizio cui i premi si riferiscono secondo un processo di individuazione e verifica degli obiettivi stessi da parte dell'Amministratore Delegato.

Gli obiettivi di tipo *quantitativo* si riferiscono ai risultati effettivamente conseguiti dalle strutture destinatarie degli incentivi o complessivamente dalla Banca; ne deriva che, la retribuzione variabile può contrarsi sensibilmente, e in taluni casi, anche azzerarsi.

Quelli di tipo *qualitativo*, invece, impongono il rispetto di determinati standard la cui considerazione è valutata, con scadenze predeterminate, dai Responsabili. L'eventuale valutazione negativa può comportare l'azzeramento totale del premio.

5.13 Consulenti Finanziari

Il sistema remunerativo dei consulenti finanziari deve coniugare la necessità di riconoscere agli stessi una retribuzione proporzionata ai ricavi della Banca, in linea con quanto comunemente praticato nel mercato di riferimento, con la necessità di evitare situazioni di potenziale conflitto di interesse.

La remunerazione di tali figure professionali è variabile ed è rappresentata dal riconoscimento di provvigioni calcolate, applicando su quanto pagato dal cliente a titolo di commissioni, l'aliquota prevista dalle apposite "Tabelle Provvigionali" allegate al contratto sottoscritto. Tale remunerazione è, dunque da considerarsi ai sensi della normativa vigente come remunerazione "ricorrente".

In casi eccezionali, per i nuovi consulenti finanziari, può essere prevista una remunerazione minima garantita limitatamente al primo anno di attività.

5.14 Collaboratori abituali non legati alla società da rapporto di lavoro subordinato

Per quanto riguarda i collaboratori non legati alla società da rapporto di lavoro subordinato, la Banca ha sempre fatto ricorso e in misura estremamente ridotta a tali figure professionali, ritenute utili unicamente al supporto di specifici progetti ed in una proiezione temporale contenuta.

Le modalità di remunerazione adottata è quella della retribuzione monetaria in misura fissa collegata alla natura e alla durata del progetto, non essendo prevedibile per la particolare fattispecie del contratto, un legame diretto al raggiungimento di obiettivi.

6. Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto

Banca Promos non adotta alcuna specifica politica relativa alla cessazione del rapporto di lavoro, rimandando all'applicazione della normativa contrattuale nazionale ed alle leggi in vigore.

In generale la corresponsione della remunerazione variabile è legata per tutto il personale all'esistenza di un rapporto di lavoro con la stessa. Ne consegue che la conclusione anticipata del rapporto non dà diritto a nessun tipo di compenso.

¹⁰ Per i dettagli si rinvia all'apposito documento.

Per quanto riguarda, infine, i Consiglieri non esecutivi e i Sindaci qualora costoro abbiano rinunciato al mandato prima della scadenza, la remunerazione è corrisposta in proporzione al periodo di effettiva permanenza in carica. Ciò avviene anche nel caso di consigliere o sindaco che subentri in carica quale sostituto di altro consigliere o sindaco decaduto.

7. Informative sul sistema di remunerazione

La Banca pubblica sul proprio sito secondo i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637:

- a) le informazioni sulle politiche di remunerazione prescritte dall'articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013 (CRR);
- b) le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, ai sensi della lettera j del richiamato articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013;
- c) le informazioni sull'attuazione delle politiche di remunerazione del personale della Banca e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato, unitamente a quelle da pubblicare in conformità delle disposizioni di vigilanza in materia di governo societario.

La Banca fornisce almeno annualmente all'Assemblea dei soci le anzidette informazioni fornite al pubblico.

La Banca trasmette alle Autorità di Vigilanza i dati e le informazioni dalle stesse richieste in materia di remunerazione del personale.