



**POLITICA DI REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE**

Banca AideXa S.p.a.

POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	
Versione	3.0
Redatto da	Direzione Human Resources
Validato da	Funzione Compliance & AML
Approvato il	14/10/2021
Approvato da	Assemblea
Principali modifiche	Introduzione Stock Options Plan Modifica modalità di erogazione della remunerazione variabile Introduzione rappel per agenti in attività finanziaria

Indice

1.	Aspetti Generali.....	5
1.1	Introduzione	5
1.2	Quadro Regolamentare	6
1.3	Decorrenza	7
2.	Governance della Politica di Remunerazione e Incentivazione	7
2.1	Assemblea dei Soci	7
2.2	Consiglio di Amministrazione	8
2.3	Comitato Nomine e Remunerazioni	8
2.4	Amministratore Delegato.....	9
2.5	Coinvolgimento di ulteriori Funzioni aziendali	9
3.	Identificazione del Personale più Rilevante	10
4.	La Politica di remunerazione e incentivazione	11
4.1	Rapporto tra la Remunerazione Variabile e la Remunerazione Fissa e periodo di valutazione...	13
4.2	Bonus Pool	14
4.3	Entry Gate	14
4.4	Remunerazione Fissa	14
4.5	Remunerazione variabile e modalità di erogazione	15
4.5.1	Management By Objectives (MBO)	16
4.5.2.	Stock Options Plan	17
4.5.3.	Piano di Incentivazione a Lungo Termine (LTI).....	17
4.5.4	Altre componenti variabili delle retribuzioni.....	18
4.5.4.1	<i>Patto di non concorrenza e altre componenti della Retribuzione.....</i>	18
4.6	Meccanismi di correzione ex post Malus e Claw-Back.....	19
4.6.1	<i>Clausola di malus.....</i>	19
4.6.2	<i>Clausola di claw-back.....</i>	19
5.	Destinatari delle Politiche	20
5.1	Consiglio di Amministrazione.....	20
5.2	Collegio Sindacale	20
5.3	Alta Dirigenza	20

5.4	Figure aziendali di controllo e altri figure identificate come personale più rilevante.....	21
5.5	Personale dipendente non identificato come personale più rilevante.....	22
6.	Trattamenti di fine rapporto e/o cessazione della carica.....	22
6.1	Principi generali.....	22
6.2	Limiti	23
6.3	Criteri e modalità di pagamento.....	24
7.	Reti complementari a remunerazione variabile	24
7.1	Agenti in attività Finanziaria.....	25
7.2	Mediatori Creditizi e reti organizzate di Mediatori Creditizi	25
7.3	Reti di Primarie Agenzie Assicurative e di Consulenti Abilitati all’offerta fuori sede	25
8.	Partnership e Alleanze	26

1. Aspetti Generali

1.1 Introduzione

I sistemi di remunerazione e incentivazione degli intermediari finanziari costituiscono uno strumento volto a garantire una sana e prudente gestione aziendale nel rispetto degli interessi di tutti gli stakeholder, secondo logiche di equità, sostenibilità e competitività.

A tal fine la normativa emanata a livello europeo e nazionale prevede specifici principi e criteri a cui gli intermediari devono attenersi nell'ottica di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione tengano opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato.

Banca AideXa S.p.A. (di seguito la “Società”), nonché l'intero Gruppo (di seguito il “Gruppo”), attribuiscono massima rilevanza al tema delle remunerazioni ed al rispetto della normativa in materia.

In conformità alle vigenti disposizioni normative e regolamentari, i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo vengono definiti e applicati secondo una logica di proporzionalità correlata alla categoria di personale (es. Personale più rilevante e non).

In particolare, l'identificazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo (c.d. *Material Risk Takers* o personale più rilevante) consente di graduare l'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione in funzione dell'effettivo impatto delle singole figure aziendali e di assicurare un comportamento prudente da parte dei soggetti le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo.

Il presente documento, pertanto, definisce il modello organizzativo, adottato dalla Società, nonché dall'intero Gruppo, per il processo di attuazione della politica di remunerazione e incentivazione (di seguito la “Politica”) per l'anno 2021 e viene sottoposto per approvazione all'Assemblea dei Soci.

In particolare, nel presente documento viene definito il processo con particolare riferimento a:

- Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa;
- Gestione della componente fissa della remunerazione;
- Gestione della componente variabile della remunerazione (MBO, piano di Stock Option e Piani di incentivazione a lungo termine (LTI));
- Meccanismi di correzione ex post malus e claw-back.

Pertanto, il processo ha l'obiettivo di garantire che le disposizioni normative e regolamentari in materia siano correttamente applicate nell'intero Gruppo, che vi sia adeguata trasparenza di criteri e condizioni che portano all'attribuzione ed al pagamento degli strumenti di remunerazione e, infine, che siano definiti i relativi processi.

La Società, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisce le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo, coerentemente con le caratteristiche di tutte le sue componenti.

Le singole società del Gruppo sono responsabili del rispetto della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Società, sempre nel rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile.

La Politica rappresenta uno strumento a supporto dell'implementazione della strategia di business della Società, che punta al raggiungimento dell'obiettivo di essere un intermediario finanziario leader di mercato nell'erogazione di finanziamenti alle piccole e medie imprese (*core business*).

La Politica deve tenere in adeguata considerazione i principali rischi per la Società quali il rischio operativo, il rischio strategico ed il rischio reputazionale, che sono in grado di compromettere l'attrattività del servizio offerto, ed è delineata in modo da mettere in sicurezza gli obiettivi strategici della Società e, nel contempo, incentivare la cultura del risultato, in un quadro di bilanciamento complessivo degli interessi dei diversi *stakeholders* e nel rispetto della normativa interna ed esterna di riferimento.

Si precisa che tutti gli importi previsti nella presente Politica si intendono come importi lordi dipendente.

1.2 Quadro Regolamentare

Il quadro normativo di riferimento è rappresentato dalle seguenti principali fonti:

- Direttiva 2013/36/UE sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (c.d. CRD IV);
- Direttiva (UE) 2019/878 che modifica la sopracitata Direttiva per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale (c.d. CRD V);
- Regolamento (UE) n. 575/2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (c.d. CRR);
- Regolamento (UE) 2019/876 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 maggio 2019, che modifica il regolamento (UE) n. 575/2013 per quanto riguarda il coefficiente di leva finanziaria, il coefficiente netto di finanziamento stabile, i requisiti di fondi propri e passività ammissibili, il rischio di controparte, il rischio di mercato, le esposizioni verso controparti centrali, le esposizioni verso organismi di investimento collettivo, le grandi esposizioni, gli obblighi di segnalazione e informativa e il regolamento (UE) n. 648/2012 (c.d. CRR II);
- Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 che integra la direttiva 2013/36/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 per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva;
- Regolamento Delegato (UE) n. 527/2014 della Commissione del 12 marzo 2014 che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione, del 15 marzo 2021, che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle

informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga il regolamento di esecuzione (UE) n. 1423/2013 della Commissione, il regolamento delegato (UE) 2015/1555 della Commissione, il regolamento di esecuzione (UE) 2016/200 della Commissione e il regolamento delegato (UE) 2017/2295 della Commissione;

- Sez. XI delle Disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, che disciplina le procedure e le iniziative organizzative, nonché le politiche e prassi di remunerazione per il personale e per i terzi addetti alla rete di vendita, che gli intermediari debbono porre in essere in relazione all'attività avente a oggetto le operazioni e i servizi disciplinati ai sensi del titolo VI del T.U.

Si è, inoltre, tenuto conto dei criteri previsti dalla normativa di riferimento, fra cui figurano:

- le norme tecniche di attuazione del Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti (c.d. CRR II), riguardanti gli obblighi di informativa anche in materia di politiche di remunerazione verso il mercato e di segnalazione verso le Autorità di Vigilanza competenti, pubblicate dall'EBA il 24 giugno 2020;
- gli Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE, emanati dall'EBA il 27 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22), da ultimo aggiornati il 2 luglio 2021;
- la principale normativa nazionale:
 - Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, parte prima, titolo IV, capitolo 2 (di seguito la "Circolare");
 - Disposizioni in materia di Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari; correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, Sezione XI paragrafo 2-quater.

Il presente documento è redatto in conformità alla Circolare, le cui disposizioni recepiscono, nel quadro normativo nazionale, la Direttiva che norma, a livello europeo, la definizione della politica di remunerazione degli intermediari finanziari operanti nel territorio dell'Unione.

1.3 Decorrenza

Data di pubblicazione.

2. Governance della Politica di Remunerazione e Incentivazione

Il modello della *governance* mira ad assicurare la corretta gestione dell'iter di formulazione della Politica, nel rispetto della normativa di riferimento, con il coinvolgimento di adeguate figure professionali (vedi infra parag. 2.5) e con la completa supervisione delle prassi retributive da parte delle Funzioni di Controllo e degli Organi sociali della Società.

2.1 Assemblea dei Soci

Nell'approvazione della Politica un ruolo centrale è assunto dall'Assemblea dei Soci.

Difatti, annualmente, come da previsioni statutarie e in linea con le disposizioni di legge, la Politica è approvata dall'Assemblea dei Soci.

In particolare, l'Assemblea, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati:

- approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e del restante personale;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della 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.

Inoltre, ai sensi dell'art. 13 dello Statuto sociale, l'Assemblea ordinaria, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione, ha facoltà di deliberare un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al 100% (rapporto 1:1), ma comunque non eccedente il limite previsto ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari *pro tempore* vigenti (attualmente pari al 200%, rapporto di 2:1).

La proposta si ritiene validamente approvata con le maggioranze previste dalla normativa di tempo in tempo applicabile.

2.2 Consiglio di Amministrazione

Per quanto concerne i poteri spettanti al Consiglio di Amministrazione, questo è responsabile della elaborazione della Politica da far approvare all'Assemblea, nonché della sua corretta attuazione.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione:

- determina i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale;
- determina i criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo;
- assicura il coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo della Politica e delle prassi di remunerazione e incentivazione;
- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante in base ai criteri quantitativi previsti dalla normativa di riferimento in materia;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, nonché dello Statuto sociale.

Inoltre, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto sociale, le deliberazioni inerenti l'approvazione di e modifiche al piano di remunerazione e incentivazione per gli amministratori e il personale più rilevante:

- sono riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione;
- non possono essere delegate a singoli amministratori o a comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione;
- sono approvate solo ove consti il voto favorevole di almeno otto (8) amministratori in carica.

2.3 Comitato Nomine e Remunerazioni

Pur in assenza di un obbligo specifico ai sensi delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti, la Società ha

autonomamente pianificato l'istituzione di comitati consultivi endoconsiliari, fra i quali, è compreso il Comitato Nomine e Remunerazioni.

Al Comitato Nomine e Remunerazioni, sono assegnati, fra l'altro, i seguenti compiti:

- propone i compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'Organo con funzione di supervisione strategica;
- consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle Funzioni aziendali competenti, pareri sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
-
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'Organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'Organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- assicura il coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- 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.

2.4 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato assicura l'adeguata implementazione delle politiche di remunerazione e incentivazione definite, garantendo altresì che esse siano allineate alla strategia della Società sia nel breve che nel medio - lungo termine. In particolare, le responsabilità dell'Amministratore Delegato sono:

- garantire l'allineamento della Politica alla strategia di business della Società;
- determinare i criteri per la definizione della remunerazione fissa di tutto il personale, ad esclusione del personale più rilevante;
- definire la struttura retributiva interna alla Società in termini di equità;
- verificare gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante in base ai criteri quantitativi previsti dalla normativa di riferimento in materia;
- verificare che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché del codice etico e di condotta;
- verificare, in base alle informazioni ricevute dalle Funzioni aziendali competenti, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni per l'erogazione dei compensi;
- assicurare la verifica periodica della politica di remunerazione e incentivazione.

2.5 Coinvolgimento di ulteriori Funzioni aziendali

L'iter di formulazione delle politiche di remunerazione e incentivazione in Società prevede inoltre il coinvolgimento delle seguenti Funzioni aziendali:

- la Direzione Human Resources è responsabile, fra l'altro, delle seguenti attività:
 - definire le politiche di remunerazione e incentivazione del personale, in conformità al principio di equità interna/esterna e in coerenza con quanto previsto dall'Autorità di Vigilanza, nonché garantire la corretta attuazione del sistema incentivante di tutto il personale;
 - definire il processo di individuazione del personale più rilevante (*Material Risk Takers*);
 - garantire i percorsi di carriera, il livello motivazionale e formativo, attraverso il sistema di valutazione delle performance nel rispetto delle Politiche sui sistemi di remunerazione e incentivazione;
- la Direzione Finance fornisce supporto, per gli ambiti di propria competenza (es. segnalazioni, limiti prudenziali, scostamento dal budget, determinazione del bonus pool ex ante ed a livello consuntivo, ecc.), alle altre Funzioni coinvolte nella predisposizione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- l'Area Planning & Value Creation partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- la Funzione Compliance & AML valuta, per gli aspetti di competenza, la politica retributiva della Società e, in particolare, dei sistemi di remunerazione/incentivazione del personale e delle reti terze, verificandone la conformità alla normativa, contribuendo altresì al processo di identificazione del personale più rilevante;
- la Funzione Risk Management è coinvolta nella formulazione della Politica contribuendo nel processo di identificazione del personale più rilevante e del bonus pool, definendo gli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*;
- la Funzione Internal Audit verifica ex post la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate con la politica approvata e la normativa di riferimento, informando gli Organi e le Funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte.

3. Identificazione del Personale più Rilevante

L'identificazione del personale più rilevante avviene utilizzando criteri qualitativi e quantitativi volti ad individuare le figure che potenzialmente sono in grado di esporre la Società ad un livello di rischio significativo.

L'identificazione è stata effettuata in conformità alle Regolamento delegato Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021, in vigore dal 14 giugno 2021, che ha abrogato e sostituito il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014.

Il processo adottato dalla Società per l'identificazione del personale che possa assumere rischi significativi, in applicazione del principio di proporzionalità, si è ispirato anche ai nuovi documenti pubblicati dalle Autorità di Vigilanza.

In particolare, assumono rilevanza:

- i nuovi standard regolamentari per l'identificazione del personale più rilevante sulla base di criteri qualitativi e quantitativi pubblicati dall'EBA il 18 giugno 2020 (RTS/2020/05), in applicazione della nuova Direttiva sui requisiti di capitale (c.d. CRD V);

- le norme tecniche di attuazione del Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti (c.d. CRR II), riguardanti gli obblighi di informativa anche in materia di politiche di remunerazione verso il mercato e di segnalazione verso le Autorità competenti, pubblicate dall'EBA il 24 giugno 2020. Tali norme tecniche prevedono:
 - una valutazione qualitativa volta a identificare le posizioni più rilevanti in virtù della importanza dei singoli ruoli, del processo di riferimento;
 - una valutazione quantitativa basata sull'analisi delle componenti retributive;
 - un'analisi dei processi e delle responsabilità assunte attraverso le deleghe operative.

L'analisi effettuata ha delineato un perimetro composto da 22 risorse rientranti tra i “*Material Risk Takers*”, di cui 11 appartenenti al Consiglio di Amministrazione della Società.

In via sintetica, la Società ha individuato i seguenti soggetti:

- **Membri del Consiglio di Amministrazione** (11 consiglieri)
- **Amministratore Unico della società controllata Fide 130 S.p.A.**
- **Alta Dirigenza:**
 - Chief Commercial Officer
 - Chief Financial Officer
 - Chief Lending Officer
 - Chief IT & Operation Officer (Consigliere)
 - Chief People Officer
 - Chief Legal & Corporate Affairs
 - Chief Data Officer
 - Chief Product & Agile Organization Officer
- **Responsabili Funzioni di Controllo:**
 - Chief Auditing Executive
 - Chief Compliance & AML
 - Chief Risk Officer (Consigliere)
- **Responsabili Altri ruoli:**
 - Head of Finance & Accounting

Il processo di identificazione del personale più rilevante è coordinato dalla Direzione Human Resources con il supporto della Direzione Finance e della Funzione Risk Management, la cui partecipazione è finalizzata alla corretta applicazione dei criteri stabiliti dalla normativa vigente di riferimento e dalla normativa interna per l'individuazione del personale in grado di assumere rischi rilevanti per la Società.

Il processo è, inoltre, supervisionato dalla Funzione Compliance & AML per assicurarne la conformità rispetto alla normativa vigente ed allo Statuto sociale.

La Funzione Internal Audit verifica annualmente la rispondenza del processo seguito alla normativa interna.

4. La Politica di remunerazione e incentivazione

L'obiettivo della Politica è quello di pervenire, nell'interesse di tutti gli *stakeholders*, a sistemi di remunerazione

che – oltre a dover essere allineati con gli obiettivi e i valori aziendali, con le strategie di lungo periodo, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio – siano caratterizzati da sistemi di incentivazione coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio, delle politiche di governo e di gestione dei rischi, nonché del capitale e della liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese.

Gli obiettivi perseguiti con la politica di remunerazione sono i seguenti:

- creare valore nel tempo per tutti gli stakeholders, rafforzando la fidelizzazione e allineando gli interessi dei dipendenti a quelli degli azionisti;
- incentivare al conseguimento dei risultati attesi, tenuto conto dello scenario competitivo sempre più sfidante;
- attrarre, trattenere e motivare i dipendenti con un focus sulle risorse con le competenze distintive per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo e di business.

I principi della Politica che guidano la declinazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione per il perseguimento degli obiettivi indicati sono:

- conformità ai requisiti normativi ed ai principi di buona condotta professionale;
- governance chiara e trasparente;
- retribuzione sostenibile per performance sostenibile;
- equità interna e competitività esterna.

La sostenibilità dei meccanismi retributivi si declina anche nell'impegno costante a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo, pertanto, l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale senza distinzione di età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche, disabilità fisiche o mentali, convinzioni personali, opinioni politiche.

La Politica definisce i principi delle pratiche retributive fornendo anche informativa dettagliata sull'implementazione della politica e dei programmi retributivi, in linea con gli standard nazionali ed internazionali.

La Politica assicura il collegamento della componente variabile al profilo di rischio assunto dal singolo beneficiario e dalla Società, avendo riguardo al dimensionamento dell'ammontare complessivo del bonus pool rispetto a metriche di rischio.

La Politica enfatizza il rispetto della correttezza delle relazioni con la clientela, al fine di ottenere un contenimento dei rischi che possano compromettere la reputazione della Società ed assicurare la conformità dell'operato dei singoli alle disposizioni di legge, regolamentari e di autodisciplina.

Sono considerati quali "membri del personale" della Società destinatario della presente Politica:

- i componenti Organi Sociali;
- il personale dipendente;
- i collaboratori in struttura non legati da un rapporto di lavoro subordinato, laddove previsto contrattualmente e sulla base di obiettivi individuali annualmente stabiliti.

È utile sottolineare che i collaboratori legati alla Società da un contratto di Agenzia (di seguito "Agenti") sono equiparati al personale dipendente, in termini di politica di remunerazione, ad eccezione del fatto che tali Agenti ricevono una componente provvigionale in luogo della retribuzione monetaria fissa e non sono inquadrabili tra

il personale rilevante della banca.

In particolare, le Politiche di remunerazione degli Agenti in attività finanziaria tengono in adeguata considerazione le seguenti disposizioni di vigilanza in tema di sistemi di remunerazione, ossia la Circolare Banca d'Italia 285 – 34° aggiornamento del 22 settembre 2020 – Titolo IV Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, sezione IV, denominata “La politica di remunerazione per particolari categorie”, rivolta agli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede.

Le provvigioni ordinarie riconosciute agli Agenti in attività finanziaria sono definite e formalizzate tramite apposito allegato al Contratto di Agenzia e rappresentano il corrispettivo di base per l’attività svolta e disciplinata dal contratto stesso (parte ricorrente della remunerazione).

In conformità ai requisiti normativi, per tutto il personale è previsto il divieto di ricorrere a strategie di copertura personale o di assicurazione sulla retribuzione o su altri aspetti che possono inficiare o alterare l’allineamento del rischio insito nei meccanismi retributivi. In linea con le Disposizioni di vigilanza, qualora Banca AideXa identifichi le operazioni e gli investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina sulle remunerazioni, chiederà al Personale più rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano in suddette tipologie. A tal fine, verrà richiesto al Personale più rilevante di comunicare l’esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari ed eventuali operazioni e investimenti finanziari effettuati. Per assicurare il rispetto di quanto precede, le funzioni aziendali di controllo o la funzione HR effettueranno delle verifiche a campione in relazione al personale più rilevante.

4.1 Rapporto tra la Remunerazione Variabile e la Remunerazione Fissa e periodo di valutazione

La Società utilizza sistemi di incentivazione variabile, di breve e di lungo termine:

- legati ad obiettivi quali/quantitativi riguardanti determinate figure professionali (in relazione a quanto corrisposto ai sensi del paragrafo 4.5.1);
- legati a KPI di *performance* individuale per i beneficiari del Piano che avranno percentuali importanti (superiori al 40% di SOP) sul totale della remunerazione variabile (cfr. paragrafo 4.5.2);
- che rispondono ai principi dettati dalla normativa di Banca d’Italia, la cui applicazione consente di pervenire a sistemi di remunerazione:
 - collegati con i risultati aziendali;
 - opportunamente corretti per tenere conto dell’esposizione ai rischi;
 - in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano indurre a violazioni normative, comportamenti poco corretti o trasparenti o all’assunzione eccessiva di rischi per la Società.

Il periodo di valutazione della performance (o di accesso al *vesting*, nel caso di Stock Options) è normalmente annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Si fa presente che vengono definiti obiettivi ed *Entry Gate* annuali, ma che la Società si riserva di poterli rivedere in funzione della revisione del budget, conseguente ad una ridefinizione del Piano Industriale.

Il rapporto dell’incidenza della remunerazione variabile sul fisso è definito fino ad un massimo del 1:1 per i “*Material Risk Takers*”, con l’esclusione delle Funzioni aziendali di Controllo, per le quali la componente variabile

è contenuta e non può comunque superare un terzo del fisso, e del personale della Direzione Human Resources e per il Responsabile Finance & Accounting, per i quali l'importo della remunerazione variabile è contenuto.

4.2 Bonus Pool

L'ammontare complessivo del Bonus pool deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Società e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

4.3 Entry Gate

La Società definisce le soglie minime di accesso alla remunerazione variabile, il cui mancato raggiungimento non consente il pagamento di tale componente retributiva (c.d. entry gate) o al *vesting* nel caso di Stock Options per il periodo di riferimento.

Per quanto riguarda la componente monetaria (MBO), l'entry gate sarà costituita da due indicatori che, **in ogni caso, non saranno inferiori ai futuri livelli di tolerance da definire al momento dell'approvazione del RAF:**

- il primo indicatore di natura patrimoniale, rappresentato **almeno** dal CET1 al 14%;
- il secondo indicatore di natura finanziaria, rappresentato **almeno** dal Liquidity Coverage Ratio (LCR) > **115%**.

Per quanto concerne, invece, il Piano di Stock Option 2021, in aggiunta agli Entry Gate di cui sopra, dall'anno 2022 saranno considerati anche indicatori legati alla redditività. In particolare, considerando la voce di bilancio "RICAVI NETTI" definita nel budget all'inizio di ogni esercizio, si farà riferimento ad una doppia soglia:

- soglia costante del 60%, come soglia minima di raggiungimento del valore posto a budget ex scenario base di anno in anno definito;
- soglia % "*point in time*" pari al rapporto tra i ricavi netti previsti ex scenario stressato ed ex scenario base di cui al Piano Industriale *pro tempore* vigente.

L'apertura del *gate* si verificherà nella misura in cui il rapporto % tra indicatore effettivo misurato a fine anno e indicatore ex scenario base risulti superiore alle due soglie di cui sopra.

4.4 Remunerazione Fissa

La Società segue una politica retributiva¹ incentrata sulla componente fissa ed in cui la componente variabile risulta complementare, limitata in quanto entità, mirata all'assolvimento di specifici compiti o al raggiungimento di specifici obiettivi e, in ogni caso, assolutamente controllata in termini di rischio.

La remunerazione fissa è la componente retributiva, adeguata rispetto ai livelli di mercato, fondamentale per:

- ricompensare le responsabilità del ruolo, l'esperienza e le competenze richieste al titolare per essere efficace nel proprio lavoro;
- per premiare il potenziale manageriale.

La componente fissa si conforma nella propria struttura alle previsioni contrattuali vigenti in materia.

¹ Per "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 servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i 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.

Il processo decisionale per gli adeguamenti del personale più rilevante e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo avviene su proposta dell'Amministratore Delegato, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per il restante personale dipendente, gli adeguamenti della componente fissa sono proposti dai Responsabili delle Aree/Direzioni, previa approvazione dell'Amministratore Delegato (per i suoi diretti riporti gli adeguamenti sono definiti direttamente dall'Amministratore Delegato), sotto il coordinamento tecnico della Direzione Human Resources.

Sono inclusi nell'ambito della componente fissa i benefici in natura, riconosciuti a tutti i dipendenti che fanno parte di una determinata categoria o ruolo aziendale.

Nell'ambito della componente fissa della remunerazione, la Società prevede, pertanto, per i propri dipendenti e a scelta discrezionale della Società, alcuni interventi che - di fatto - ampliano l'offerta retributiva sotto il profilo strutturale, elevando i livelli di motivazione e di appartenenza, e, in particolare, consistono in:

- un *welfare package* aziendale di natura assicurativa medico sanitaria e previdenziale tra cui la polizza infortuni e la copertura sanitaria;
- l'auto aziendale a uso promiscuo, con oneri a carico della Società, per soggetti che ricoprono ruoli di particolare rilevanza organizzativa o con esigenze di mobilità sul territorio.

Per completezza, si evidenzia che, in coerenza con l'interesse aziendale, è prevista la facoltà di sottoscrivere una polizza (c.d. "Polizza D&O") a copertura delle responsabilità degli amministratori, dei sindaci e degli altri soggetti che ricoprono ruoli di particolare rilevanza organizzativa.

4.5 Remunerazione variabile e modalità di erogazione

La componente variabile può essere riconosciuta in parte quale componente monetaria (cfr. par. 4.5.1 "MBO"), parte in stock options (cfr. par. 4.5.2) e in altri strumenti descritti nei paragrafi che seguono.

Al riguardo si precisa che la Società, avendo un totale attivo inferiore a 3,5 miliardi di euro sia a livello individuale, sia a livello consolidato, rientra nel novero delle banche "di minori dimensioni" e, pertanto, in coerenza con il criterio di proporzionalità e in conformità alle disposizioni normative vigenti, applica le disposizioni relative al personale più rilevante, con percentuali e periodi di differimento e *retention* inferiori rispetto a quelli indicati nella normativa. Pertanto, la Società non è soggetta, neppure con riferimento al personale più rilevante, alla disciplina dettata dal Titolo IV, Capitolo 2, Sez. III, par. 2.1, punti 3² e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4 e par. 2.2.1.

La Società ha, inoltre, considerato opportuno di fissare un importo di remunerazione "particolarmente elevato" a un livello inferiore rispetto a quello individuato sulla base dei criteri di cui alla Sezione III, par. 2.1, punto 4, sub i) o sub ii)³, tenendo conto del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione, nonché delle differenze significative del medesimo rapporto nell'ambito del personale. La Società ha, quindi, quantificato l'importo di remunerazione "particolarmente elevato" pari a euro 160.000.

La componente monetaria (MBO) della remunerazione variabile relativa all'anno 2021 sarà corrisposta a seguito dell'approvazione del bilancio d'esercizio come segue:

² Poiché la Società intende pagare parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, applica la Sezione III, par. 2.1, punto 3, in applicazione del principio di proporzionalità, in considerazione dei rischi assunti e della dimensione organizzativa assunta dalla Società.

³ L'applicazione dei criteri di cui alla circolare 285/2013 consentirebbe di individuare un importo pari a euro 437.000, ossia il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA (2020).

- **personale non rilevante:** in un'unica quota;
- **personale più rilevante:**
 - nei casi in cui l'ammontare dell'importo variabile è pari o inferiore a € 50.000⁴ e non rappresenta più di un terzo della remunerazione totale annua, sarà corrisposta interamente in un'unica quota *up-front*;
 - nei casi in cui l'ammontare dell'importo variabile è pari o inferiore a € 50.000 e rappresenta più di un terzo della remunerazione totale annua, e nei casi in cui l'ammontare sia superiore a € 50.000 e fino a € 160.000, sarà corrisposta per il 90% *up-front* e per il restante 10% sarà differito e sarà corrisposto alla fine del periodo di differimento di 1 anno;
 - per importi superiori a € 160.000 la remunerazione variabile sarà corrisposta per l'85% *up-front* e per il restante 15% sarà differito e sarà corrisposto alla fine del periodo di differimento di 1 anno.

Il periodo di differimento è stato determinato in considerazione dell'ammontare della remunerazione variabile.

Per quanto riguarda il piano di *stock option*, è previsto che i diritti di opzione assegnati, sia al personale non rilevante che al personale più rilevante, una volta maturati in conformità alle condizioni poste dal regolamento del piano, saranno soggetti ad un periodo di indisponibilità (*lock-up*) poiché potranno essere esercitate, così divenendo opzioni esercitabili, solo ed esclusivamente al verificarsi di un evento di liquidità, ossia al trasferimento da parte di PBI dell'intero capitale sociale della Società o la quotazione, che è attesa non prima della fine del 2024.

In ogni caso, il *payout*, in relazione sia alla componente monetaria che al piano di *stock option* è subordinato agli Entry Gate ed alle seguenti condizioni di accesso individuale:

- il beneficiario sia ancora dipendente della Società e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento;
- siano rispettati i gate di ingresso stabiliti;
- il beneficiario non sia incorso in un significativo *compliance breach*, ossia non sia stato soggetto a provvedimento disciplinare a seguito di violazione di quanto stabilito dal Codice etico, di normative o regolamenti interni e non vengano riportate perdite riconducibili al suo operato.

Il non superamento di uno solo dei suddetti Gate o condizioni non darà accesso all'attribuzione della remunerazione variabile.

L'attribuzione degli strumenti finanziari avverrà con un criterio pro-rata rispetto agli esercizi lavorati nel periodo di riferimento, al superamento dei Gate nei singoli esercizi e al limite massimo della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa, coerentemente con le previsioni della recente disciplina di Banca d'Italia.

4.5.1 Management By Objectives (MBO)

Il sistema Management By Objectives (MBO) è un sistema premiante che prevede l'esistenza di una componente variabile della retribuzione (su base annuale) conseguibile dal dipendente a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi. E' strumento di breve termine introdotto per permettere la massima

⁴ La Società individua in € 50.000 la "soglia di materialità" al di sotto della quale non applica le norme di maggior dettaglio in tema di remunerazione variabile del personale più rilevante.

partecipazione delle persone al conseguimento dei risultati aziendali.

In linea con quanto previsto dalla normativa regolamentare vigente, essendo componente variabile della retribuzione, è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla Funzione Risk Management, tenendo conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese da parte della Società.

Ognuno degli obiettivi assegnati ha un peso specifico.

Per ciascun obiettivo è definito il livello target (ove disponibile, agganciato al budget), il livello minimo ed il livello massimo.

L'MBO massimo erogabile è definito nel contratto di assunzione del personale, tuttavia, l'attribuzione dello stesso e la definizione degli obiettivi e sono effettuate in conformità alle previsioni della Politica di Remunerazione stessa e alle disposizioni normative vigenti.

Sulla base del processo di consuntivazione, il grado di raggiungimento ponderato degli obiettivi individuali determina il payout dell'MBO massimo erogabile.

4.5.2. Stock Options Plan

Tra gli strumenti di remunerazione variabile, la Società può adottare anche *Stock Options Plan* (SOP) che veda tra i destinatari il management e altre figure chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici. Questo strumento si pone come obiettivi:

- allineare quanto più possibile gli interessi dei Beneficiari a quelli degli azionisti;
- sostenere la crescita della Società, in linea con quanto previsto dalla Circolare 285 in materia politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- fidelizzare le risorse chiave per il conseguimento delle direttrici strategiche.

Inoltre, ai beneficiari del Piano di Stock Option con percentuali maggiori del 40% rispetto al totale della remunerazione variabile, saranno definite soglie di ingresso legate a specifici KPI di *performance* individuale.

Ognuno degli obiettivi assegnati ha un peso specifico. Per ciascun obiettivo è definito il livello target (ove disponibile, agganciato al budget), il livello minimo ed il livello massimo.

Il Piano prevede l'attribuzione di Diritti di Opzione di PBI Srl, società che detiene il 100% del capitale della Società, la cui maturazione (*vesting*) è condizionata, di anno in anno, al superamento degli Entry Gate sopra definiti.

Complementare alla presente Politica, per la regolamentazione di questo strumento, è l'apposito regolamento, pubblicato nella Intranet Aziendale, che forma parte integrante della politica di remunerazione approvata dall'Assemblea della Società.

4.5.3. Piano di Incentivazione a Lungo Termine (LTI)

La Società, come ulteriore strumento di incentivazione e di *retention* dei migliori talenti, ha la facoltà di predisporre un *Long Term Incentive Plan* che permette di accumulare, a livello individuale, un premio annuo che viene liquidato a cicli triennali.

Il premio è correlato al grado di raggiungimento di prefissati obiettivi di *performance*, che sono definiti annualmente.

In caso di liquidazione dei premi, gli importi sono riconosciuti a titolo di *bonus* e sono comprensivi degli effetti

sulle retribuzioni differite (TFR, 13ma).

Al fine di garantire gli effetti di *retention*, il regolamento prevede che i premi eventualmente accumulati, sono erogati ai dipendenti che al termine del ciclo risultano essere ancora in forza, non avendo rassegnato le dimissioni o comunicato la volontà di recedere dal rapporto di lavoro.

4.5.4 Altre componenti variabili delle retribuzioni

Nell'ambito della remunerazione variabile sono previsti alcuni strumenti, erogati in via continuativa e funzionali, a seconda dei casi, alla difesa del patrimonio della Società, in caso di uscita di risorse chiave, ovvero a garantire maggiore stabilità, trattenendo risorse strategiche con competenze elevate. Più in dettaglio:

4.5.4.1 Patto di non concorrenza e altre componenti della retribuzione

Il patto di non concorrenza è un accordo tra la Società e il dipendente, che limita la facoltà di quest'ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la Società in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale.

A fronte dell'impegno viene riconosciuto al dipendente (come imposto dall'art. 2125 codice civile⁵), di norma in costanza di rapporto, un congruo corrispettivo mensile predeterminato in misura fissa.

Lo strumento può essere utilizzato a favore di figure chiave quali, in particolare, all'Amministratore Delegato ed a tutti i soggetti che rientrano nel cluster "Alta Dirigenza".

Il patto è mantenuto per tutto il periodo nel quale permangono le condizioni di cui all'attribuzione.

In casi eccezionali la Società può ricorrere, infine, all'erogazione di strumenti quali:

- **bonus d'ingresso**, accordati solo limitatamente al primo anno di impiego e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali, al momento dell'assunzione anche per finalità di *attraction* (non soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e non inclusi nel limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, solo ove corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione);
- **una tantum**, ossia riconoscimenti monetari di importo contenuto finalizzati al rafforzamento dell'engagement di singole risorse che si sono particolarmente distinte a livello individuale;
- **retention bonus**, ovvero singole erogazioni a fronte di motivate e documentate ragioni legate all'opportunità di mantenere la permanenza in servizio della risorsa per un periodo di tempo predeterminato e/o collegato a uno specifico evento (es. completamento di un processo di ristrutturazione aziendale o di un'operazione straordinaria).

Salvo quanto sopra specificato con riferimento ai bonus d'ingresso, tutti i restanti importi di cui al presente paragrafo (ivi incluso il corrispettivo del patto di non concorrenza, ma solo per l'eventuale quota che ecceda un anno di remunerazione fissa) vengono erogati in coerenza con le regole applicabili previste per l'erogazione delle remunerazioni variabili. Tuttavia, i patti di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, possono non essere collegati alla performance e ai rischi e possono non essere differiti e non essere pagati in strumenti finanziari. Inoltre, i patti di non concorrenza non rientrano, a tratto generale (e non solo limitatamente a una annualità), nel calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa, per la quota che - per ciascun anno di durata del piano - non eccede l'ultima annualità.

⁵ Art. 2125 codice civile: "Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo".

Inoltre:

- per i dipendenti membri del personale più rilevante vengono osservate le modalità di erogazione previste per la remunerazione variabile, assoggettamento, clausole di *malus* e *claw-back*, ecc.;
- per il restante personale il corrispettivo viene erogato interamente *up front* e in denaro, ma con assoggettamento ai normali meccanismi di *claw-back*.

4.6 Meccanismi di correzione ex post Malus e Claw-Back

Tutti i sistemi di incentivazione variabile sono soggetti a clausole di *malus* e di *claw-back*.

4.6.1 Clausola di malus

I meccanismi di *malus* (ovvero la riduzione/cancellazione in tutto o in parte della remunerazione variabile) possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta, ma non ancora pagata, relativa all'anno in cui la violazione si è verificata.

4.6.2 Clausola di claw-back

I meccanismi di *claw-back* (ovvero la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile), possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile complessiva già corrisposta, riconosciuta per il periodo in cui si è verificata la "violazione".

Sono soggetti a clausole di *claw-back* e/o clausole di *malus* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che hanno determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, violazione dei codici etici e di comportamento, della normativa interna e di riferimento, inadempimento agli obblighi contrattuali da cui sia derivata una perdita significativa per la Società o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, violazione dei codici etici e di comportamento, della normativa interna e di riferimento, inadempimento agli obblighi contrattuali e di aggiornamento professionale;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

Tali meccanismi di correzione *ex post* possono condurre ad una riduzione o all'azzeramento della remunerazione variabile; la durata del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw-back* e/o clausole di *malus*, decorre dalla data del pagamento della singola/unica quota di remunerazione variabile erogata sino ad un massimo di 5 anni per il personale più rilevante.

I meccanismi di *malus* sono applicati, oltre che nei suddetti casi, anche per tener conto della performance, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, nonché dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Società.

Le valutazioni sull'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* e dei coefficienti di correzione, che possono condurre, a seconda della gravità, ad una riduzione e/o all'azzeramento del compenso riconosciuto e/o pagato, sono rimesse al Consiglio di Amministrazione.

Si rappresentano di seguito i sistemi di retribuzione variabile e incentivazione previsti per i diversi “cluster” di soggetti individuati ai fini delle presenti politiche.

5. Destinatari delle Politiche

Al fine delle seguenti politiche di remunerazione e incentivazione sono stati identificati i seguenti raggruppamenti di persone all'interno della Società:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Alta Dirigenza;
- Funzioni aziendali di Controllo e altre figure identificate come personale più rilevante;
- Altro personale dipendente;
- Rete commerciale.

Tale distinzione mira a riconoscere le sostanziali differenze tra le figure professionali operanti in Società.

5.1 Consiglio di Amministrazione

La Società ha dimensionato la componente di remunerazione del Consiglio di Amministrazione entro importi fissi coerenti con le esigenze di equilibrio ed economicità gestionale, nel rispetto del ruolo e delle funzioni spettanti agli Organi sociali.

In detto contesto, nessun membro del Consiglio di Amministrazione è destinatario di un sistema di incentivazione monetario o basato su strumenti finanziari. L'emolumento ad essi conferito non è, pertanto, collegato ad alcun risultato economico conseguito dalla Società ed è rappresentato esclusivamente da una componente fissa volta a ricompensare le responsabilità della carica e all'impegno richiesto per svolgere le attività assegnate.

L'art. 13, comma 2, dello Statuto sociale prevede che spetti all'Assemblea determinare il compenso fisso annuo complessivo spettante ai Consiglieri.

5.2 Collegio Sindacale

Come previsto dalla normativa, per i componenti dell'Organo con funzione di controllo non sono previste remunerazioni particolari.

I membri del Collegio Sindacale sono infatti destinatari di un compenso fisso annuo e non beneficiano di un piano di remunerazione variabile. L'emolumento è valido per l'intero periodo di durata del loro mandato ed è determinato, in linea con quanto previsto dall'art. 13, comma 2, dello Statuto sociale, al momento della nomina dall'Assemblea dei Soci.

5.3 Alta Dirigenza

All'interno dell'Alta Dirigenza sono inclusi i titolari dei seguenti ruoli:

- Chief Commercial Officer

- Chief Financial Officer
- Chief Lending Officer
- Chief Operating Officer
- Chief People Officer
- Chief Legal & Corporate Affairs
- Chief Data Officer
- Chief Product & Agile Organization Officer

La struttura retributiva e le caratteristiche del sistema di incentivazione dell'Alta Dirigenza sono state definite con l'obiettivo di supportare lo sviluppo del team a partire dal vertice.

La componente variabile della remunerazione prevista per l'Alta Dirigenza è sottoposta a meccanismi di *malus* e *claw-back* di cui al paragrafo 4.6.

5.4 Figure aziendali di controllo e altri figure identificate come personale più rilevante

Nell'ambito delle Funzioni aziendali di Controllo sono stati identificati come personale più rilevante i Responsabili di dette Funzioni. Per essi si prevede uno schema di remunerazione variabile differente, con lo scopo di preservarne l'autonomia e l'indipendenza, evitando possibili conflitti di interesse.

I ruoli coinvolti sono i Responsabili delle seguenti Funzioni:

- Funzione Internal Audit;
- Funzione Compliance & AML;
- Funzione Risk Management.

L'MBO per le Funzioni aziendali di Controllo segue principi del *Performance Bonus* definito per il resto del personale più rilevante destinatario di un sistema di incentivazione, ma con alcune significative differenze, fra le quali, figura la presenza di un tetto alla componente variabile, pari ad un massimo di 33% della componente fissa per il personale più rilevante.

In merito agli indicatori di *performance* previsti, le schede obiettivo includono esclusivamente metriche di valutazione relative alle attività della Funzione ed indicatori di solidità patrimoniale.

La remunerazione variabile dei Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, pertanto, non è collegata ai risultati reddituali della Società, al fine di assicurare ulteriormente l'indipendenza nello svolgimento del proprio ruolo.

In particolare, annualmente, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, delibera in ordine alla remunerazione variabile del personale più rilevante delle Funzioni aziendali di Controllo.

In sede di valutazione della *performance* delle Funzioni aziendali di Controllo, vengono presi in esame:

- il livello di presidio dei rischi;
- eventuali problematiche emerse a tal riguardo;
- la situazione retributiva individuale;

- ogni ulteriore elemento in tale contesto ritenuto utile per la valutazione complessiva.

La remunerazione variabile è soggetta alle clausole di *malus* e *claw-back* come già descritte nel paragrafo 4.6.

Il tetto alla componente variabile per la Direzione Human Resources e per il Responsabile Finance & Accounting è più contenuto rispetto a quanto previsto per le Funzioni non di controllo.

Anche per quest'ultimo soggetto la remunerazione variabile non è collegata ai risultati reddituali della Società, al fine di assicurare ulteriormente l'indipendenza nello svolgimento del proprio ruolo.

5.5 Personale dipendente non identificato come personale più rilevante

Ai fini di tale paragrafo rientra il personale dipendente non individuato tra il personale più rilevante.

Il personale dipendente può essere beneficiario di sistemi di incentivazione di breve periodo basati su indicatori di *performance* qualitativi e/o quantitativi, e sulla valutazione del contributo del singolo dipendente al raggiungimento degli importanti obiettivi progettuali della Società. La valutazione individuale prevede una valutazione qualitativa e/o quantitativa approvata dal Responsabile della Struttura organizzativa di riferimento.

Il singolo dipendente è valutato su un arco temporale annuale.

L'Amministratore Delegato ha la facoltà di proporre al Consiglio di Amministrazione l'erogazione di un *bonus una tantum*, a fronte di una valutazione positiva per il ruolo strategico assunto.

6. Trattamenti di fine rapporto e/o cessazione della carica

6.1 Principi generali

Per il personale più rilevante, i trattamenti di fine rapporto (i cosiddetti '*Golden Parachute*'), aggiuntivi rispetto all'importo corrispondente all'eventuale indennità sostitutiva del preavviso dovuta a norma di legge o di contratto, possono di massima essere previsti a favore di soggetti identificati come *Material Risk Takers* (personale più rilevante), il cui rapporto di lavoro venga risolto (nel caso di contratti a termine, prima della scadenza naturale) su iniziativa e/o nell'interesse della Società.

an

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica per la quota eccedente le previsioni del CCNL, in merito all'indennità di mancato preavviso, costituiscono le c.d. *severance*.

L'importo delle *severance*:

- è determinato sulla base delle previsioni di legge vigenti, degli orientamenti giurisprudenziali;
- tiene conto delle *performance* di lungo periodo della Società e del singolo soggetto e non può essere riconosciuto in caso di comportamenti delle singole risorse che abbiano recato danno all'integrità patrimoniale, alla redditività e alla situazione economico finanziaria o reputazionale della Società, in presenza o meno di dolo o colpa grave;
- tiene conto altresì della strategicità del ruolo ricoperto, della eventuale possibilità di esercitare concorrenza alla Società e della durata del rapporto di lavoro intercorso;
- considera, pertanto, la rischiosità prospettica, i livelli di liquidità e patrimonio al momento della risoluzione del rapporto di lavoro/cessazione della carica.

Il suo riconoscimento va inquadrato all'interno dei processi volti a minimizzare i rischi economici e reputazionali, presenti e futuri, che potrebbero essere causati alla Società da eventuali controversie legali.

In caso di pattuizione di un compenso che rientra in questa fattispecie, ad esclusione dei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro avvenga per giusta causa o per dimissioni volontarie, la Società ne prevede la corresponsione secondo le modalità previste per la remunerazione variabile a breve termine, per ciascun segmento di popolazione, e come specificato di seguito.

Si precisa che i *golden parachute* sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo tra la Società e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita e, a questi fini, la Società indica quale base di calcolo di questi importi: fino ad un massimo di due annualità di retribuzione complessiva, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso;
- relativamente agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale; iv) prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

Di norma non vengono concessi benefici pensionistici discrezionali e comunque gli stessi, quando anche venissero eventualmente previsti nell'ambito delle prassi locali e/o, eccezionalmente, di accordi individuali, sarebbero corrisposti con modalità coerenti con le relative specifiche disposizioni di legge e regolamentari. I contratti individuali non devono contenere clausole che prevedano il pagamento di indennità o il mantenimento di benefici dopo la cessazione, in caso di dimissioni o di licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

6.2 Limiti

In continuità con l'approccio stabilito nella Politica di Remunerazione e Incentivazione in corso di validità:

- le *severance* non eccedono i limiti previsti dalle disposizioni di legge vigente e/o da contratti collettivi CCNL nel caso di licenziamento;
- in mancanza di tale normativa, i trattamenti di fine rapporto, oltre all'indennità di preavviso previsto dal relativo contratto, non devono di massima eccedere due annualità di retribuzione complessiva.

Nel rispetto della legge e della contrattazione collettiva applicabile, il valore della singola annualità di retribuzione utile ai fini del calcolo della *severance* è determinato - coerentemente con le più diffuse prassi a livello italiano - considerando la retribuzione fissa corrente più la media della retribuzione variabile (comprensiva dei fringe benefit), a valle dell'applicazione delle clausole di *malus* e *claw-back*, effettivamente percepita, con una logica 'per cassa', nel corso degli ultimi due anni precedenti la cessazione.

In ogni caso, i criteri adottati dalla Società, nella determinazione del compenso da riconoscere in caso di cessazione anticipata ad iniziativa aziendale del rapporto di lavoro con esclusione del licenziamento per giusta causa, sono esclusivamente quelli stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale delle imprese creditizie.

In caso di cessazione anticipata ad iniziativa aziendale del rapporto di lavoro, con esclusione del licenziamento per giusta causa, la Società ha fissato un *cap* massimo erogabile, pari a Euro 662.000, ossia 41 mensilità di remunerazione fissa. Tale limite non include eventuali patti di non concorrenza.

6.3 Criteri e modalità di pagamento

I criteri sono definiti in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, la normativa vigente, i valori e gli interessi a lungo termine della Società, ferme restando le verifiche di cui alle politiche informative sui trattamenti in corso come da informativa ex post.

Le modalità e tempistiche di erogazione, relative alla “*severance*”, prevedono l'erogazione di una quota differita del 50%, il collegamento a condizioni di *malus* collegate ai requisiti di cui al paragrafo 4.6.1 ma anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

La Società si riserva, inoltre, la possibilità di applicare le clausole di *claw back* che prevedono la restituzione delle quote già corrisposte di “*severance*” in caso di accertamento, entro 5 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare le violazioni di cui al paragrafo 4.6.2.

È previsto il coinvolgimento del Consiglio d'Amministrazione sulle eventuali determinazioni assunte per eventuali accordi individuali, a carattere eccezionale.

I compensi pattuiti per valori inferiori a 50.000,00 euro sono attribuibili interamente up front.

7. Reti complementari a remunerazione variabile

La Società, all'interno del processo di acquisizione dei potenziali clienti, si avvale, fra l'altro, delle reti complementari a remunerazione variabile (“intermediari del credito”).

Tali reti sono rappresentate da liberi professionisti, legati alla Società da un contratto di agenzia, nel pieno rispetto della normativa vigente e remunerati con un compenso variabile, legato alle performance ottenute, sia in termini di vendite conseguite, che in termini di qualità del credito concesso dalla Società per effetto dell'azione del professionista.

Alla luce di quanto sopra, si precisa che gli accordi tra la Società e le reti complementari a remunerazione variabile, afferenti in particolare l'aspetto remunerativo, sono stipulati in un'ottica di maggiore allineamento tra gli interessi di entrambe le parti, avendo specifico riguardo alla rischiosità del credito erogato, tenendo conto della Disciplina applicabile alla Società.

La remunerazione degli intermediari del credito può essere soggetta a meccanismi di riduzione parziale o totale e o di restituzione in caso di accertamento di comportamenti dolosi o di colpa grave e ad altri comportamenti come evidenziati dai reclami pervenuti dalla clientela (numerosità, natura, gestione e risoluzione).

Le regole di questo paragrafo non si applicano nei confronti degli intermediari del credito, non qualificati come personale più rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

Per i soggetti identificati come personale più rilevante, alla parte “non ricorrente” della remunerazione, ove prevista, si applicano le norme più stringenti previste per il personale più rilevante, indicate nel paragrafo 4.

Si precisa, inoltre, che la Società non ha rilevato personale rilevante all'interno della propria rete.

La Società valuterà, inoltre, l'opportunità di effettuare, periodicamente e nel rispetto delle disposizioni normative

vigenti, attività di marketing o iniziative volte a promuovere l'operatività della propria rete.

7.1 Agenti in attività Finanziaria

Tali figure professionali hanno l'incarico di promuovere, nel rispetto della normativa sull'offerta fuori sede e senza obbligo di esclusiva da parte della Società, la vendita di un prodotto o servizio alla clientela ubicata sul territorio italiano.

A fronte della loro attività di acquisizione e di assistenza ai clienti, la Società ha stabilito che la remunerazione degli Agenti in attività Finanziaria consiste nell'erogazione di un compenso variabile omnicomprensivo, che prevede:

- un compenso legato all'importo del finanziamento concesso ai nuovi clienti;
- una provvigione elargita allo scopo di premiare la qualità del credito erogata;
- un compenso addizionale (c.d. *rappel*) riconosciuto al superamento di determinati volumi di credito erogato

La Società, al fine di ingrandire la propria rete commerciale, potrà considerare anche l'introduzione di un ulteriore compenso variabile riconosciuto all'Agente a fronte di segnalazione di nuovi colleghi che dovessero iniziare una collaborazione proficua con la stessa. Questo compenso si baserà sugli effettivi volumi creati dall'Agente segnalato nell'arco dell'anno solare di riferimento e costituiranno somma elargita *una tantum*.

Questi compensi sono omnicomprensivi dell'indennità di fine rapporto e dell'indennità di clientela oltre che del Fondo Indennità di Risoluzione Rapporto (FIRR), laddove previsto dalle normative di legge. Il cliente finale che si avvale di questo canale distributivo non deve corrispondere alcun importo a titolo di mediazione o compenso vario all'agente di vendita della Società.

7.2 Mediatori Creditizi e reti organizzate di Mediatori Creditizi

La Società, solo nel caso di effettiva opportunità commerciale, utilizza la figura del Mediatore Creditizio e/o società di mediazione creditizia iscritti all'Organismo degli Agenti e Mediatori (OAM).

La provvigione a favore dei mediatori consiste nell'erogazione di un compenso variabile omnicomprensivo, che prevede:

- un compenso legato all'importo del finanziamento concesso ai nuovi clienti;
- una provvigione elargita allo scopo di premiare la qualità del credito erogata;
- un compenso addizionale (c.d. *rappel*) riconosciuto al superamento di determinati volumi di credito erogato

7.3 Reti di Primarie Agenzie Assicurative e di Consulenti Abilitati all'offerta fuori sede

La Società si avvale altresì di reti di agenti generali di primarie compagnie di assicurazione e di consulenti abilitati all'offerta fuori sede, in quanto gli stessi generalmente possiedono un portafoglio clienti, anche rappresentato da piccole imprese e da privati legati alle piccole imprese, o per cariche ricoperte o per essere titolari effettivi esistenti.

Le modalità operative di funzionamento/remunerazione di questo canale di intermediazione sono comuni alle ulteriori figure sopra identificate come costituenti le Reti a remunerazione variabile della Società.

8. Partnership e Alleanze

Nell'ambito di questo canale distributivo rientrano:

- le alleanze con i Consorzi Fidi, organizzati sotto forma di 106 T.U.B. e non, dove lo scopo della collaborazione è legato, fra l'altro, alla ricezione di segnalazioni di clienti potenzialmente interessati a sottoscrivere un prodotto finanziario della Società.
Tale attività, disciplinata da un apposito contratto di collaborazione, prevede una remunerazione - sui clienti segnalati a cui è stato il concesso il finanziamento - articolata attraverso il pagamento di una commissione una tantum omnicomprensiva divisa in tre parti:
 - la prima parte riconosciuta sotto forma di *upfront commission* pagata al momento della concessione creditizia;
 - la seconda parte corrisposta successivamente alla conclusione del finanziamento volta a premiare il buon esito della concessione;
 - un eventuale rappel a fronte del raggiungimento di determinati obiettivi di vendita a buon esito creditizio;
- la collaborazione con *partners*, per la concessione di finanziamenti finalizzati, ossia volti a finanziare l'acquisto di beni e servizi prodotti dal *partner* convenzionato effettuati dalla piccola e media impresa cliente o potenziale cliente della Società, ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. 141/2010. Il ruolo svolto dai *partners* in questa fattispecie è rappresentato dalla promozione del finanziamento finalizzato, affinché il cliente avvii il processo di *onboarding* necessario per la formalizzazione della richiesta del finanziamento;
- la collaborazione con Associazioni di categoria, organizzazione di imprese specializzate in e-commerce con l'obiettivo di sviluppare, attraverso l'utilizzo di specifiche convenzioni e un approccio multicanale, un processo acquisitivo di Piccole Imprese *prospects* per la commercializzazione di prodotti di finanziamento.