

# BANCA AIDEXA

## RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2023

**Banca AideXa S.p.A.**

<b>SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
1.1 CONTESTO NORMATIVO .....	3
1.2 CLASSIFICAZIONE DELLA BANCA ED APPLICAZIONE DEL CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ .....	3
<b>2. POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE.....</b>	<b>4</b>
2.1 MODELLO DI GOVERNANCE .....	4
2.2 FINALITÀ E LINEE GUIDA .....	7
2.3 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	9
2.4 NEUTRALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE.....	11
2.5 CARATTERISTICHE DI MAGGIOR RILIEVO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE .....	12
2.6 CLAUSOLA DI MALUS E CLAUSOLA DI CLAW-BACK.....	19
<b>SEZIONE II – APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE NELL’ESERCIZIO 2023 .....</b>	<b>21</b>
<b>1. COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE .....</b>	<b>21</b>
<b>2. GATES DI ACCESSO ALLA REMUNERAZIONE VARIABILE .....</b>	<b>21</b>
<b>3. INFORMAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2023.....</b>	<b>22</b>
<b>TABELLE REM – POLITICA DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>22</b>
TABELLA REM1 - REMUNERAZIONE RICONOSCIUTA PER L’ESERCIZIO.....	23
TABELLA REM5 - INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE .....	24

## **SEZIONE I - Relazione sulla politica di remunerazione e incentivazione**

### **1. Premessa**

#### ***1.1 Contesto Normativo***

Banca d'Italia attraverso la Circolare 285/2013 (Circolare), da ultimo aggiornata in data 24 novembre 2021, (“Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”) definisce il quadro di riferimento in materia di remunerazioni per il settore finanziario, tenendo in considerazione tra l’altro gli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall’European Banking Authority (EBA) in attuazione della Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV) e successive modifiche ed integrazioni (Direttiva 2019/878/UE – cd. CRD V), nonché altri indirizzi definiti nelle sedi internazionali. In particolare, le suddette Disposizioni di Banca d'Italia definiscono i principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione. Tali disposizioni generali sono integrate da disposizioni di dettaglio su specifici ambiti operativi.

L’obiettivo complessivo del quadro normativo è quello di pervenire – nell’interesse di tutti gli stakeholders – a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema finanziario nel suo complesso, garantendo al contempo una corretta e trasparente informativa al pubblico.

Con il presente documento si intende assolvere in via unitaria alle disposizioni in materia di remunerazioni previste dalla disciplina specifica di settore e dalle previsioni regolamentari e di autodisciplina delle società emittenti.

#### ***1.2 Classificazione della Banca ed applicazione del criterio di proporzionalità***

Ai fini della Politica di Remunerazione e dell’applicazione della normativa sulle remunerazioni di cui alle disposizioni di Banca d'Italia, la Banca si classifica quale Banca di minori dimensioni o complessità operativa, in considerazione dell’attivo di bilancio che, su base individuale, è pari o inferiore a 5 miliardi di Euro, e a livello consolidato inferiore a 30 miliardi di Euro. In virtù di tale classificazione non sono direttamente applicabili alla Banca, inter alia, alcune specifiche previsioni in particolare relative al riconoscimento della remunerazione variabile del cosiddetto “personale più rilevante”.

## 2. Politica di remunerazione ed incentivazione

### 2.1 Modello di Governance

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 e con la completa supervisione delle prassi retributive da parte delle Funzioni di Controllo e degli Organi sociali della Società.

#### 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).

#### 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;
- con il supporto del comitato remunerazioni, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica l'eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

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.

### **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, di neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e verifica di eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*);
- 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 il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre a Consiglio di Amministrazione 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;
- 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.
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci.

## Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nell'ambito della presente politica, i poteri in capo al ruolo di amministratore delegato e al ruolo di Direttore Generale mirano fra l'altro a :

- 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.
- Avanzare la proposta di deroga al Consiglio di Amministrazione relativa al non superamento degli entry gates così come disciplinato dal paragrafo 4.4 Entry Gates e Remunerazione Variabile
- Proporre al Consiglio di Amministrazione l'erogazione di un *bonus una tantum*, a fronte di una valutazione positiva per il ruolo strategico assunto

## 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 People & Organization 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, inclusa la neutralità delle politiche di rispetto al genere, e in coerenza con quanto previsto dall'Autorità di Vigilanza, nonché garantire la corretta attuazione del sistema incentivante di tutto il personale;
  - definire e attuare 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 Strategy & Financial 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;

- 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, allo statuto e al codice etico e 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* volti ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (“RAF”); inoltre, con il supporto di Finance, identifica le eventuali operazioni e gli investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi;
- 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. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell’assemblea.

## 2.2 Finalità e linee guida

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;
- neutralità rispetto al genere;
- 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 del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- 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 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). Può inoltre essere riconosciuto un compenso addizionale al superamento di determinati volumi di credito erogato (parte non ricorrente).

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.



### **2.3 Identificazione del Personale più Rilevante**

Le vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione precisano che *“le banche si dotano di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione”*.

La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante adottata dalla Banca, come di seguito esposto, definisce:

- i) i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante,
- ii) le modalità di valutazione del personale;
- iii) il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Per l'identificazione del Personale più rilevante del Gruppo, la Banca applica i criteri stabiliti nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923 del 25 marzo 2021, n. 923 che recepiscono, a loro volta, i criteri fissati nel Final Report dell'EBA del giugno 2020, nonché le disposizioni di vigilanza di cui alla Circolare.

Il processo adottato dalla Banca per l'identificazione del personale più rilevante avviene quindi utilizzando criteri qualitativi e quantitativi indicati nelle normative sopra indicate e volti ad individuare le figure che potenzialmente sono in grado di esporre la Società ad un livello di rischio significativo. Viene inoltre valutata la necessità di individuare e applicare criteri aggiuntivi.

In particolare, assumono rilevanza:

- o una valutazione qualitativa volta a identificare le posizioni più rilevanti in virtù della importanza dei singoli ruoli, del processo di riferimento;
- o una valutazione quantitativa basata sull'analisi delle componenti retributive;
- o un'analisi dei processi e delle responsabilità assunte attraverso le deleghe operative.

Inoltre, in linea con disposizioni relative al personale delle banche e dei terzi addetti alla rete di vendita contenute nel provvedimento le disposizioni di *“Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari”* di Banca d'Italia (Sezione XI, articolo 2-quater) gli intermediari del credito dei quali la banca si avvale (cfr. capitolo 7) sono analizzati nell'ambito del processo di identificazione del Personale più Rilevante e, se identificati tra il Personale Più Rilevante, soggetti alla relativa disciplina.

La Banca identifica il Personale più rilevante per il Gruppo avendo riguardo a tutte le società dello stesso Gruppo, assoggettate o meno alla disciplina bancaria su base individuale.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è coordinato dalla Direzione People & Organization che assicura uniformità dell'approccio e monitora le eventuali variazioni organizzative che possono apportare modifiche al perimetro, 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.

A conclusione del processo viene formalizzato l'elenco nominativo del personale più rilevante identificato per l'esercizio, i soggetti inseriti per la prima volta nel perimetro e quelli che ne sono eventualmente usciti,

con i relativi ruoli, responsabilità, il confronto con l'esercizio precedente. Le eventuali esclusioni sono evidenziate e motivate. Si precisa che l'esclusione può essere valutata solo per personale identificato come Più Rilevante sulla base di criteri quantitativi.

Gli esiti sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione.

A seguito della approvazione da parte dell'assemblea della Politica di Remunerazione, il personale incluso nel perimetro del personale più rilevante viene informato mediante comunicazione scritta individuale.

L'analisi effettuata ha delineato un perimetro composto da 21 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<sup>1</sup> - Amministratori non esecutivi** (8 consiglieri)
- **Membri del Consiglio di Amministrazione<sup>2</sup> – Amministratori esecutivi** (3 consiglieri, incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed un dirigenti della Società appartenenti all'Alta Dirigenza e alle Funzioni di Controllo)
- **Amministratore Unico della società controllata Aidexa 130 S.r.L<sup>2</sup>**
- **Alta Dirigenza<sup>2</sup>:**
  - Chief Commercial Officer
  - Chief Strategy & Financial Officer
  - Chief Lending Officer
  - Chief Operating Officer (Consigliere)
  - Chief Legal & Corporate Affairs
  - Chief Product & Customer Officer
  - Chief People & Organization
- **Responsabili Funzioni di Controllo<sup>3</sup>:**
  - Chief Auditing Executive
  - Chief Compliance & AML
  - Chief Risk Officer (Consigliere)
- **Responsabili Altri ruoli<sup>4</sup>:**
  - Head of Finance & Accounting

Si evidenzia che l'analisi dei criteri quantitativi previsti dalla Circolare e dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 non ha portato all'individuazione di soggetti qualificabili come Personale più Rilevante e che, a seguito della valutazione della Funzione Risk Management, la Banca non ritiene necessario identificare

<sup>1</sup> Art. 92, par. 3 lett. a) CRD V e Circ. 285/2013 (Parte 1, Titolo 4, Cap. 2, Sez. 1, Par. 6) – I componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione.

<sup>2</sup> Art. 92, par. 3 lett. a) CRD V e Circ. 285/2013 (Parte 1, Titolo 4, Cap. 2, Sez. 1, Par. 6) – I componenti dell'Alta Dirigenza.

<sup>3</sup> Art. 92, par. 3 lett. b) CRD V e Circ. 285/2013 (Parte 1, Titolo 4, Cap. 2, Sez. 1, Par. 6) – I membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo.

<sup>4</sup> Art. 5 (a) Reg. 2021/923 – Il membro del personale ha la responsabilità manageriale per quanto riguarda: politiche e procedure contabili; finanza, inclusa la fiscalità e il budgeting; analisi economiche; risorse umane; sviluppo o implementazione della politica di remunerazione.

criteri aggiuntivi in quanto l'applicazione dei criteri qualitativi regolamentari consente – stante l'operatività del Gruppo - l'individuazione del personale che può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio.

La Banca non ha rilevato Personale più Rilevante all'interno delle reti di vendita terze in quanto l'attività della rete terza è limitata alla segnalazione della clientela alla Banca. Il processo di richiesta di credito avviene tramite accesso diretto del Cliente finale sul portale della Banca e la successiva erogazione, così come il rischio di credito, sono gestite direttamente dalla Banca.

Gli esiti del suddetto processo di identificazione sono stati sottoposti al Comitato per le Remunerazioni e conseguentemente al Consiglio di Amministrazione 08 febbraio 2024, previa verifica da parte delle funzioni di controllo preposte, in particolare la funzione Compliance & AML con riferimento alla verifica dell'allineamento alle previsioni regolamentari dei criteri applicati e il Chief Risk Officer con riferimento alla possibilità di incidere materialmente sulle diverse categorie di rischio del Gruppo.

#### ***2.4 Neutralità della Politica di Remunerazione rispetto al genere***

Le politiche di remunerazione della Banca sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione (in particolare paragrafi 23-27)".

La Banca adotta i principi e le misure idonee ad assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione, nello specifico si impegna a :

- Definire le remunerazioni sulla base di un'analisi dei benchmark retributivi interni ed esterni al momento della definizione del pacchetto economico, in funzione delle responsabilità e dell'esperienza dimostrata da ciascun candidato, tenuto conto del ruolo proposto e della relativa rilevanza strategica.
- Adottare politiche di recruiting e di talent management che riflettano i principi di neutralità, garantendo una sostanziale parità di trattamento a prescindere da elementi discriminanti, tra cui genere ed età bensì fortemente orientate alle competenze tecniche e all'affinità con il contesto della Banca;
- Strutturare processi di valutazione della performance, hard skills e soft skills nelle quali eventuali elementi discriminanti non siano elemento che influenzi la valutazione;
- Garantire parità di condizioni per l'accesso alla carriera professionale e, di conseguenza, una crescita equilibrata di genere sia per il personale dipendente, senza discriminazioni di alcun genere.
- Continuare a sensibilizzare una distinzione tra puro confronto retributivo uomini/donne e confronto retributivo uomini/donne a parità di ruolo, mansione, responsabilità e di altri fattori organizzativi.
- Calcolare almeno annualmente il rapporto tra la remunerazione media del personale appartenente al genere più rappresentato e quello appartenente al genere meno rappresentato, distinguendo tra il Personale più rilevante e il restante personale, escludendo dal calcolo la remunerazione dell'AD e dei membri del Consiglio di Amministrazione. Ove emergano differenze rilevanti non contestualizzabili in relazione alla situazione specifica della società, la Banca si impegna a

documentare i motivi del divario retributivo di genere e adotta le opportune azioni correttive, salvo che si possa dimostrare che il divario non sia dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

## 2.5 Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

### Rapporto tra la remunerazione variabile e la Remunerazione Fissa

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

- legati ad obiettivi quali/quantitativi riguardanti determinate figure professionali;
- legati a KPI di *performance* individuale per i beneficiari del Piano, tra i Material Risk Takers, che avranno SOP assegnate per un valore superiore al 40% rispetto al totale della remunerazione variabile;
- 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 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 e successiva approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il rapporto dell'incidenza della remunerazione variabile sul fisso è definito fino ad un massimo del 1:2 per l'Amministratore Delegato, Direttore Generale e il Vice Direttore Generale e ad un massimo 1:1 per gli altri "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 funzione Human Resources e per il Responsabile Finance & Accounting, per i quali l'importo della remunerazione variabile è contenuto.

### Remunerazione Fissa

La Società segue una politica retributiva<sup>5</sup> incentrata sulla componente fissa ed in cui la componente variabile risulta complementare, limitata in quanto entità, mirata all'assolvimento di specifici compiti o al

---

<sup>5</sup> 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.

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.

Il processo decisionale per gli adeguamenti del personale più rilevante e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo avviene su proposta del Direttore Generale ed 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 del Direttore Generale (per i suoi diretti riporti gli adeguamenti sono definiti direttamente dal Direttore Generale), sotto il coordinamento tecnico della Funzione 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.

## **Remunerazione Variabile e modalità di erogazione**

La componente variabile può essere riconosciuta in parte quale componente monetaria, parte in stock options e in altri strumenti descritti nei paragrafi che seguono.

La Società rientra nel novero delle banche "di minori dimensioni o complessità operativa" 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 3<sup>6</sup> e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4 e par. 2.2.1.

---

<sup>6</sup> 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.

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)<sup>7</sup>, 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 2024 sarà corrisposta a seguito dell’approvazione del bilancio d’esercizio come segue:

- **Personale non rilevante:** in un’unica quota;
- **Personale più rilevante:**
  - nei casi in cui l’ammontare dell’importo variabile è pari o inferiore a € 50.000<sup>8</sup> 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 il 50% *up-front* e per il restante 50% 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 Aidexa Holding, società che detiene l’intero capitale della Società, 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 (MBO) 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.

---

<sup>7</sup> L’applicazione dei criteri di cui alla circolare 285/2013 consentirebbe di individuare un importo pari a euro 424.260, ossia il minore tra 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA (2021) e 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca.

<sup>8</sup> La Società individua, ai sensi delle vigenti disposizioni, 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.



Il non superamento di uno solo dei suddetti Gate o condizioni non darà accesso all'attribuzione della remunerazione variabile fermo il caso di deroga previsto dal paragrafo Entry Gate.

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.

## **Entry Gates per la Remunerazione Variabile**

La Remunerazione variabile è prima di tutto assegnata solo al verificarsi di determinate condizioni d'accesso (c.d. Entry Gates o Gates), nell'esercizio di riferimento, che consentono alla Banca di rispettare gli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità. La definizione degli Entry Gates è annuale ed è demandata al Consiglio di Amministrazione.

Ai fini del riconoscimento delle componenti variabili di cui al presente paragrafo, i Gates vengono verificati (i) sulla base dei dati al 31 dicembre di ogni anno di competenza per il sistema di incentivazione a breve termine (MBO) e (ii) sulla base dei dati al 31 dicembre del periodo di riferimento per quello a lungo termine (SOP).

Gli entry gates sono rappresentati dai seguenti indici:

- CET 1 ratio  $\geq 14,5\%$
- Net Stable Funding Ratio (NSFR)  $\geq 110\%$
- Risultato Lordo con una perdita non superiore agli 8,4 Mln di euro.

In presenza del superamento dei tre indicatori, le condizioni di accesso alle componenti della Remunerazione Variabile si considerano raggiunte. Al contrario, nell'ipotesi in cui almeno uno dei tre gates non dovesse essere soddisfatto, nessuna Remunerazione Variabile potrà essere prevista per il Personale.

Deroghe al principio del superamento dei Gates sono previste in casi eccezionali, volta per volta identificati, considerato anche la specificità e lo stato di evoluzione della Banca, solo con riferimento all'ipotesi del mancato raggiungimento del Gate relativo al Risultato Lordo previa approvazione degli organi preposti, al fine di preservare la attrattività e, quindi, la competitività della Banca e la sua capacità di trattenere i migliori talenti, senza compromettere la sostenibilità patrimoniale e finanziaria della Banca. La proposta di deroga al consiglio di amministrazione deve essere avanzata dal Direttore Generale, previo parere favorevole delle Funzioni People, Risk e Compliance, coinvolti i comitati endoconsiliari interessati, motivando la richiesta con le ragioni eccezionali che giustificano la deroga e proponendo, per la parte d'incentivazione a breve termine MBO, un Bonus Pool ridotto ed eventualmente differenziato in base alla funzione di appartenenza dei beneficiari e all'appartenenza alla categoria del Personale più Rilevante.

Per quanto riguarda i piani SOP 2021 e SOP 2024, resta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Aidexa di postergare negli anni successivi la maturazione di una tranche annuale delle Opzioni Attribuite (così come definite nei SOP 2021 e nei SOP 2024) in caso di mancato raggiungimento dei gate previsti per la relativa annualità per causa imputabile alla Banca secondo i termini e le condizioni previste dal paragrafo 7.1 del regolamento del SOP 2021 e dal paragrafo 7.5 del regolamento del SOP 2024.

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.

## **Bonus Pool**

Il “Bonus Pool” corrisponde all’ammontare distribuibile di retribuzione variabile agli aventi diritto. Il Bonus Pool è determinato ex ante, in fase di definizione del budget, tenendo in considerazione differenti elementi, tra i quali:

- La sostenibilità dell’ammontare allocato, al netto di elementi straordinari;
- Il numero e le caratteristiche dei beneficiari della remunerazione variabile incentivante;
- Quanto previsto dai contratti di lavoro dei beneficiari in tema di remunerazione variabile incentivante;

Il “Bonus Pool” viene distribuito annualmente ai dipendenti aventi diritto in funzione dei rischi assunti dalla Banca, dei risultati della Banca e del raggiungimento degli obiettivi individuali come previsto e dettagliato al paragr. Incentivazione a breve termine: Management by Objectives (MBO)

## **Incentivazione a breve termine: 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 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.

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

Gli obiettivi sono individuali e definiti basandosi sui seguenti principi:

- Un minimo di 3 ed un massimo di 4 obiettivi individuali;
- Combinazione di obiettivi quantitativi e qualitativi;
- Per ciascun obiettivo è definitivo il livello target, il valore obiettivo e il peso attribuito;
- Per quanto riguarda le Funzioni Aziendali di Controllo, fermo restando il criterio per la costruzione del “Bonus Pool”, gli obiettivi non potranno, in coerenza con la politica di Remunerazione e Incentivazione, essere connessi con risultati di business;
- Ogni obiettivo può essere raggiunto fino al 100% del valore indicato dalla lettera di assegnazione senza possibilità di superamento (over-achievement).

Il piano MBO si applica a tutti i dipendenti in forza aventi diritto, come da lettera di assunzione, con i seguenti criteri:

- Tutti i dipendenti in forza al 30 aprile 2024;



- I dipendenti assunti successivamente che maturano almeno 6 mesi di anzianità lavorativa (assunti entro il 30.06.2024) i quali verranno valutati tramite obiettivi proporzionati al periodo lavorativo. L'ammontare del payout sarà parametrato al periodo di lavoro effettuato.

Sulla base del grado di raggiungimento ponderato degli obiettivi individuali e del Bonus Pool, viene determinato il payout dell'MBO massimo erogabile.

## Piani di incentivazione a lungo termine: Stock Options Plan

La Società, come ulteriore strumento di incentivazione e di retention dei migliori talenti, ha la facoltà di implementare piani di incentivazione a lungo termine monetari o azionari.

Tra gli strumenti di remunerazione variabile a lungo termine, la Società ha in essere uno Stock Options Plan 2021 (SOP 2021) e uno Stock Options Plan 2024 (SOP 2024). Entrambi i SOP vedono tra i destinatari i dipendenti ed i collaboratori della Banca (compresi i consulenti esterni), individuati ad insindacabile giudizio dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno della Banca in un'ottica di creazione di valore nonché tra coloro che assumono un ruolo chiave nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi della Banca. Questo strumento si pone come obiettivi:

- l'allineamento degli interessi dei dipendenti e dei collaboratori della Banca a quelli dei promotori del "Progetto Banca Idea";
- il sostegno alla crescita di AideXa, in linea sia con quanto previsto dalla Circolare in materia politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sia con le raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A.;
- l'orientamento delle risorse chiave di AideXa verso strategie volte al perseguimento di risultati di medio-lungo termine;
- la fidelizzazione delle risorse chiave, anche in termini di incentivazione della loro permanenza nella Banca per il conseguimento delle direttrici strategiche.

Ai beneficiari dei SOP sono attribuiti diritti di opzione a sottoscrivere o acquistare azioni di Classe "C" di Holding, la cui maturazione (vesting) è condizionata, di anno in anno, al superamento degli Entry Gate sopra definiti, i cui parametri di riferimento saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione per ogni esercizio sociale.

In particolare, i SOP prevedono:

- un periodo di *vesting*: (i) quadriennale (2021-2024) per il SOP 2021; e (ii) quinquennale per il SOP 2024;
- la maturazione delle opzioni e la conseguente esercitabilità solo ed esclusivamente al verificarsi di un Exit, trasferimento da parte di Holding dell'intero capitale sociale della Banca, o IPO della Banca (come definiti ai sensi dello statuto della Holding) e a condizione che esso si perfezioni entro il 31 dicembre 2031 per il SOP 2021 ed entro il 31 dicembre 2032 per il SOP 2024;
- in caso di cessazione del rapporto fra i beneficiari e la Banca prima del perfezionarsi di uno degli eventi di cui sopra, il mantenimento delle opzioni già maturate alla data di cessazione esclusivamente in casi di "Good Leaver" (ossia, tutti i casi di cessazione fatta eccezione per

licenziamento o recesso per giusta causa o motivi disciplinari, o dimissioni volontarie del beneficiario).

Complementare alla presente Politica, per la regolamentazione di questi strumenti, sono gli appositi regolamenti, pubblicati nella Intranet Aziendale, approvato dall'Assemblea della Società, come di volta in volta modificato.

### **Remunerazione variabile ai fini di retention e attraction**

Quali ulteriori forme di remunerazione variabile possono essere altresì previsti strumenti finalizzati ad attrarre e trattenerne nel tempo professionalità a rischio di mercato e non collegati a obiettivi di performance. Ai fini dell'attuazione di tale politica di retention, non generalizzata, possono essere utilizzati i seguenti strumenti

- **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**, ossia 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). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di retention bonus è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post. A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e., il pagamento dei retention bonus avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).
- **Patto di stabilità**, attraverso cui viene assunto da parte del dipendente l'impegno a non risolvere anticipatamente il rapporto di lavoro per un periodo determinato o fino ad un dato evento, a fronte di un corrispettivo economico in denaro definito ex-ante, riconosciuto al termine di tale periodo o dopo il verificarsi dell'evento, e con previsione di una penale a proprio carico in caso di violazione dell'impegno. Tale corrispettivo, quando riconosciuto a soggetti identificati come Personale più Rilevante, è tenuto in considerazione, in conformità con quanto previsto nelle Disposizioni di Vigilanza, ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa. In nessun caso i corrispettivi dei patti di stabilità sono utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post;

- **Patto di prolungato preavviso**, attraverso cui, a fronte di un corrispettivo economico in denaro, viene assunto da parte del dipendente l'impegno ad osservare un periodo di preavviso, in caso di dimissioni, più lungo rispetto a quello fissato dal CCNL o da accordi individuali precedenti per un periodo determinato. Il corrispettivo riconosciuto per tali patti, essendo riconducibile ai compensi pattuiti in vista della cessazione del rapporto, è considerato quale remunerazione variabile.
- **Referral bonus**, riconosciuto al dipendente – fatta eccezione del Personale più Rilevante - che segnala un candidato che viene successivamente assunto in un processo di recruiting, disciplinato nella specifica Policy pubblicata all'interno della intranet aziendale.
- **Patto di non concorrenza**, attraverso cui, a fronte di un corrispettivo in denaro (, viene assunto dal Personale l'impegno a non svolgere specifiche attività in concorrenza successivamente alla cessazione del rapporto per un periodo determinato. I corrispettivi per tali patti sono determinati, in conformità alla normativa applicabile, tenendo conto dell'estensione dei vincoli (di oggetto, durata, estensione territoriale) a cui è assoggettato il soggetto interessato. In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, con riferimento al Personale Più Rilevante, il corrispettivo dei patti di non concorrenza non è soggetto alle disposizioni sugli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del soggetto interessato. Tale corrispettivo non concorre al calcolo del limite al rapporto fra remunerazione variabile e fissa per la quota che, per ciascuno anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del soggetto interessato. 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*.

Tali strumenti, che hanno comunque carattere straordinario e che sono assunti nel rispetto del sistema delle deleghe aziendali tempo per tempo vigente, rientrano - tenuto conto del loro carattere straordinario - in una voce di budget distinta rispetto a quella del "bonus pool" precedentemente definito. In considerazione del fatto che, non essendo strumenti legati a obiettivi di performance, né, dunque, subordinati al superamento dei Gates, essi sono pertanto limitati per numero e importo complessivo, allo scopo di non compromettere la solidità finanziaria del Gruppo attraverso l'assunzione di rischi eccessivi, anche di lungo periodo.

## 2.6 Clausola di malus e clausola di claw-back

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

### 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.

### 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.

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 in linea con la normativa regolamentare.

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 quota (up-front o differita) di remunerazione variabile erogata ed è pari a 5 anni per il personale più rilevante.

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.

## SEZIONE II – Applicazione della Politica di remunerazione nell'esercizio 2023

### 1. Comitato Nomine e Remunerazione

L'organo che vigila sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione è il “comitato Nomine e Remunerazioni”, composto dai seguenti tre membri, tutti non esecutivi, nominati dal Consiglio tra i propri componenti e trattandosi di banca di minori dimensioni o complessità operativa, include almeno un componente indipendente.

- Alessandra Stabilini (presidente)
- Osvaldo Ranica (consigliere)
- Andrea Tesserà (consigliere)

La composizione del Comitato è variata il 21 aprile 2023 in esito alla nomina da parte dell'Assemblea del nuovo Consiglio di Amministrazione avvenuta il 21 aprile 2023.

In linea con quanto previsto dalle disposizioni statutarie e normative interne della Banca, il Comitato svolge funzioni di supporto all'Organo con funzione di supervisione strategica in materia di sistemi di incentivazione e politiche di remunerazione, al di fuori delle materie che rimangono inderogabilmente di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione.

Le regole di funzionamento del Comitato sono disciplinate nel Regolamento del Comitato, approvato dal Consiglio di Amministrazione di AideXa.

Il Comitato si è riunito 10 volte nel corso dell'esercizio 2023 con un tasso di partecipazione pari al 100%

### 2. Gates di accesso alla Remunerazione variabile

Il gate di accesso per l'erogazione del sistema d'incentivazione MBO, previsto dalla Politica di Remunerazione, è verificato, in particolare:

Indicatore	Valore Minimo	Valore Consuntivo	Gate Raggiunto
<b>CET1</b>	15%	21%	SI

Anche i Gates di accesso Per il sistema d'incentivazione SOP, previsti dalla Politica di remunerazione si sono verificati, in particolare:

Indicatore	Valore Minimo	Valore Consuntivo	Gate Raggiunto
<b>CET1</b>	15%	21%	SI
<b>LCR</b>	>125%	>500%	SI
<b>Risultato Lordo</b>	Non superiore a - 15Mln	-13,8	SI

### 3. Informazione sulla remunerazione 2023

#### Consiglio di amministrazione

I membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi hanno percepito esclusivamente l'emolumento annuale fisso; la Politica di remunerazione non prevede infatti legami tra la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Banca.

#### Amministratore Delegato

il Dottor Sforza ha percepito, in qualità di Amministratore Delegato, una retribuzione annua lorda al 31 dicembre 2023 pari a 210.000 euro. L'Amministratore Delegato non è stato destinatario di un bonus per l'anno 2023.

#### Personale Più Rilevante

Complessivamente la componente variabile complessiva (MBO e SOP) riconosciuta al personale più rilevante è di 158.056 di cui tutto riferibile al Piano di Stock Option, relativo alle opzioni che si maturano nel 2023, ad eccezione di 6.000 euro relativi all'MBO di un membro del personale più rilevante ma non appartenente all'altra dirigenza.

L'Alta Dirigenza non è stata destinataria di un bonus MBO per l'anno 2023.

### Tabelle REM – Politica di Remunerazione

Di seguito sono riportate le seguenti tabelle redatte ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia e dell'articolo 450 CRR e del Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637:

- Tabella REM1 - Remunerazione riconosciuta per l'esercizio
- Tabella REM2 - Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente
- Tabella REM3 - Remunerazione differita
- Tabella REM4 – Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio
- Tabella REM5 - Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

Non vi sono persone che nell'esercizio:

- hanno ricevuto pagamenti speciali di cui alla tabella REM2 che pertanto non si allega. A tal riguardo, si precisa che nell'anno 2023 si sono registrate 4 cessazioni rientranti nel perimetro del "personale più rilevante" con la stipula di un accordo individuale di risoluzione del rapporto di lavoro. La competenza di TFR è stata destinata a un fondo pensione complementare in costanza di rapporto;
- hanno ricevuto remunerazione differita di cui alla tabella REM3 che pertanto non si allega;
- hanno ricevuto remunerazioni superiori al milione di euro di cui alla tabella REM4 che pertanto non si allega .

**Tabella REM1 - Remunerazione riconosciuta per l'esercizio**

		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
<b>Remunerazione fissa</b>	Numero dei membri del personale più rilevante	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
	Remunerazione fissa complessiva		210.000,00 €	783.643,84 €	443.123,29 €
	Di cui in contanti	- €	210.000,00 €	783.643,84 €	443.123,29 €
	(Non applicabile nell'UE)				
	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
	Di cui altri strumenti				
	(Non applicabile nell'UE)				
<b>Remunerazione variabile</b>	Numero dei membri del personale più rilevante	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
	Remunerazione variabile complessiva (MBO/LTI/SOP)	- €	- €	127.568,32 €	30.487,87 €
	Di cui in contanti	- €	- €	- €	6.000,00 €
	Di cui differita				
	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti (SOP)				
	Di cui differita				
	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti			127.568,32 €	24.487,87 €
	Di cui differita				
	Di cui altri strumenti				
Di cui differita					
Di cui altre forme					
Di cui differita					
Remunerazione complessiva		- €	210.000,00 €	956.231,73 €	911.212,16 €

**Tabella REM5 - Informazioni sulla remunerazione del personale più rilevante**

	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						-
	Organo di amministrazione - funzione supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										<b>22</b>
Di cui membri dell'organo di amministrazione	8	1	9							
Di cui altri membri dell'alta dirigenza							7			
Di cui altri membri del personale più rilevante							3	3		
Remunerazione complessiva del personale più rilevante	- €	210.000 €					1.038.008 €	346.815 €		
Di cui remunerazione variabile	- €	- €					141.214 €	16.843 €		
Di cui remunerazione fissa	144.776,72 €	210.000 €					896.795 €	329.973 €		