

BANCA AIDEXA

POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Banca AideXa S.p.A.

POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	
<i>Versione</i>	Versione 2025
<i>Redatto da</i>	Direzione People & Organization
<i>Strutture Coinvolte nel processo</i>	Funzione Risk & Compliance
<i>Approvato il</i>	16 aprile 2025
<i>Approvato da</i>	Assemblea

1. ASPETTI GENERALI	4
1.1 INTRODUZIONE	4
1.2 QUADRO REGOLAMENTARE	5
1.3 DEFINIZIONI	6
1.4 PROFILO DEL GRUPPO E DECLINAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ	7
1.5 DECORRENZA.....	8
2. GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	8
2.1 ASSEMBLEA DEI SOCI.....	8
2.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	8
2.3 COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI.....	9
2.4 COMITATO RISCHI E CONTROLLI	10
2.5 AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE	10
2.6 COINVOLGIMENTO DI ULTERIORI FUNZIONI AZIENDALI.....	10
3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	11
3.1 I CRITERI E IL PROCESSO	11
3.2 IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	12
4. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	15
4.1 OBIETTIVO DELLA POLITICA.....	15
4.2 NEUTRALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE.....	16
4.3 ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE	17
4.4 REMUNERAZIONE FISSA	18
4.5 REMUNERAZIONE VARIABILE	18
4.2 MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST MALUS E CLAW-BACK	25
5. DESTINATARI DELLE POLITICHE	26
5.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	26
5.2 COLLEGIO SINDACALE.....	26
5.3 PERSONALE PIÙ RILEVANTE	27
5.4 RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	27
5.5 PERSONALE DIPENDENTE NON IDENTIFICATO COME PERSONALE PIÙ RILEVANTE	28
6. TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO E/O CESSAZIONE DELLA CARICA.....	28
6.1 PRINCIPI GENERALI.....	28
6.2 LIMITI	29
6.3 CRITERI E MODALITÀ DI PAGAMENTO	30
6.4 SEVERANCE PATTUITE CON IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	30
7. RETI COMPLEMENTARI A REMUNERAZIONE VARIABILE.....	31
7.1 AGENTI IN ATTIVITÀ FINANZIARIA.....	32
7.2 MEDIATORI CREDITIZI E RETI ORGANIZZATE DI MEDIATORI CREDITIZI	32
7.3 RETI DI PRIMARIE AGENZIE ASSICURATIVE	32
8. PARTNERSHIP E ALLEANZE	33
ALLEGATO 1 – LINE GUIDA PER L’IDENTIFICAZIONE DEL PPR	34

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**” o la “**Banca**”), 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 2025 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 e SOP come *infra* definiti);
- 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 (in particolare, articolo 17 e allegati XXXIII e XXXIV del Regolamento di esecuzione), 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 dell'EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della CRD (EBA/GL/2021/04);
- 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 e al TUB, 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 Definizioni

Holding	AideXa Holding S.p.A., società che detiene il 100% del capitale della Società.
Personale	I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca.
Personale Più Rilevante	I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca
Remunerazione	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
Remunerazione Fissa	La remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca;

Remunerazione Variabile	La remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti; Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.
MBO	Management by Objectives, premio annuo connesso con obiettivi di performance
Bonus Pool	Risorse economiche distribuibili per la remunerazione variabile degli aventi diritto
SOP 2021	Stock Options Plan 2021, piano che prevede l'attribuzione di opzioni che danno diritto, a determinate condizioni, di sottoscrivere o acquistare azioni di Holding
SOP 2024	Stock Options Plan 2024, piano che prevede l'attribuzione di opzioni che danno diritto, a determinate condizioni, di sottoscrivere o acquistare azioni di Holding
Vesting	periodo che intercorre tra l'assegnazione delle Opzioni e il periodo per l'esercizio dei diritti

1.4 Profilo del Gruppo e declinazione del principio di proporzionalità

Le disposizioni in materia di remunerazione prevedono che, in applicazione del principio di proporzionalità, le banche definiscano le politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto delle loro caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e complessità dell'attività svolta.

La Banca, in considerazione delle caratteristiche degli impieghi, dell'articolazione del Gruppo e della normativa attualmente in vigore, rientra tra le banche di minori dimensioni o complessità operativa che, come previsto dal 37° aggiornamento della Circolare, sono definite come *“le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro”*.

In tale ambito, la presente Politica di Remunerazione declina anche le regole e i criteri relativi al riconoscimento e all'erogazione della componente variabile della remunerazione secondo modalità in linea con quanto normativamente previsto per le banche di minori dimensioni o complessità operativa.

La Banca assicura comunque che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua. Inoltre, al fine di declinare le regole di differimento, la Banca ha ritenuto opportuno fissare un importo di remunerazione variabile “particolarmente elevato” a un livello inferiore a quello individuato sulla base dei criteri di cui alla Sezione III, par. 2.1, punto 4, sub i) o sub ii)1.

Infine, considerato che la Società intende pagare parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, questi strumenti sono soggetti a un divieto di vendita per un periodo adeguato (periodo di retention), individuato nella politica di remunerazione e incentivazione della banca.

Si rinvia al paragr. [“Remunerazione Variabile e modalità di erogazione”](#) per la declinazione delle regole e dei criteri relativi al riconoscimento e all'erogazione della componente variabile.

¹ Ai sensi della Circolare per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca.

1.5 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 (si rinvia al paragr. [“Coinvolgimento di ulteriori Funzioni Aziendali”](#)) 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-Direttore Generale, del Collegio Sindacale 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).

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;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- 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.

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, 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.
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione strategica, in particolare

con il comitato Rischi e Controlli, ove presente;

2.4 Comitato Rischi e Controlli

La Società ha autonomamente pianificato l'istituzione di comitati consultivi endoconsiliari, fra i quali, è compreso il Comitato Rischi e Controlli.

Al Comitato Rischi e Controlli, in ambito remunerazione, sono assegnati i seguenti compiti:

- Accerta che, fermo restando le competenze del Comitato Nomine e Remunerazioni, gli incentivi sottointesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Società siano coerenti con il Risk Appetite Framework (RAF)

2.5 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

2.6 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 Risk & Compliance 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; Inoltre, lato compliance, 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 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.

3. Identificazione del Personale più Rilevante

3.1 I Criteri e il Processo

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.

La Politica adottata dalla Banca (riportata nell’Allegato 1) 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:

- 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.

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 Strategy & 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 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.

Il processo di identificazione del Personale più rilevante è svolto annualmente da tutte le banche, indipendentemente dal regime applicabile al proprio Personale più rilevante.

3.2 Il Personale Più Rilevante

L'analisi effettuata alla data di approvazione della Politica 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 Banca ha individuato i seguenti soggetti:

- **Membri del Consiglio di Amministrazione²- Amministratori non esecutivi** (9 consiglieri)
- **Membri del Consiglio di Amministrazione² – Amministratori esecutivi** (2 consiglieri, incluso l'Amministratore Delegato ed un dirigente della Società appartenenti all'Alta Dirigenza)
- **Alta Dirigenza³:**
 - Direttore Generale⁴
 - Chief Commercial Officer
 - Chief Strategy & Financial Officer
 - Chief Lending Officer
 - Chief Operating Officer (ricopre anche l'incarico di consigliere)
 - Chief Legal & Corporate Affairs
 - Chief Product & Customer Officer e Vice Direttore Generale
 - Chief People & Organization
 - Head of SME Delivery
- **Responsabili Funzioni di Controllo⁵:**
 - Chief Auditing Executive
 - Chief Risk & Compliance Officer e Vice Direttore Generale
 - Chief AML Officer
- **Responsabili Altri ruoli:**
 - Head of Finance & Accounting⁶

Rispetto all'anno precedente è uscito dal perimetro del personale più rilevante l'amministratore unico di Aidexa130 s.r.l. Invece, è entrato nel perimetro il responsabile dell'Area SME Delivery come membro dell'Alta Dirigenza.

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 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.

² 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.

³ 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.

⁴ Il ruolo di Direttore Generale ed il ruolo di Amministratore Delegato sono ricoperti dalla stessa persona.

⁵ 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.

⁶ 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.

Gli esiti del suddetto processo di identificazione verranno sottoposti al Comitato per le Remunerazioni e conseguentemente al Consiglio di Amministrazione del 7 febbraio 2025, previa verifica da parte delle funzioni di controllo preposte, in particolare la funzione Risk & Compliance con riferimento alla verifica dell'allineamento alle previsioni regolamentari dei criteri applicati e con riferimento alla possibilità di incidere materialmente sulle diverse categorie di rischio del Gruppo.

4. La Politica di remunerazione e incentivazione

4.1 Obiettivo della Politica

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 aggiuntivo 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 la Banca 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 Direzione People&Organization effettueranno delle verifiche a campione in relazione al personale più rilevante.

4.2 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'Amministratore Delegato – Direttore Generale 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.

4.3 Elementi della Remunerazione

La struttura retributiva del personale è basata sulla componente di remunerazione fissa e remunerazione variabile con l'obiettivo di:

- bilanciare le quote di remunerazione fissa e variabile nel tempo (pay mix);
- attuare un approccio flessibile alla remunerazione;
- mantenere l'orientamento alle performance in funzione del ruolo aziendale senza indurre comportamenti rischiosi e orientati al breve termine.

La Remunerazione variabile è prima di tutto assegnata solo al verificarsi di determinate condizioni d'accesso (c.d. Entry Gates o Gates).

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

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della banca e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il Personale più rilevante. La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti

Il rapporto dell'incidenza della remunerazione variabile sul fisso è definito fino ad un massimo del 1:2 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e il Vice Direttore Generale vicario 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 Direzione People & Organization con responsabilità relative alle attività riconducibili alla Funzione HR e per il Responsabile Finance & Accounting, per i quali l'importo della remunerazione variabile è contenuto.

4.4 Remunerazione Fissa

La Società segue una politica retributiva⁷ incentrata sulla componente fissa ed in cui la componente variabile risulta complementare, 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.

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

Per il restante personale dipendente, gli adeguamenti della componente fissa sono approvati dall'Amministratore Delegato - Direttore Generale su proposta del Responsabile della Direzione People & Organization, in collaborazione con i responsabili delle Aree/Direzioni. Per i suoi diretti riporti, non appartenenti al Personale Più Rilevante, gli adeguamenti sono definiti direttamente dall'Amministratore Delegato - Direttore Generale.

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

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

⁷ 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.

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 3⁸ 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)⁹, 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.

L’erogazione della Remunerazione Variabile è subordinata alle seguenti condizioni di accesso:

- il beneficiario sia ancora dipendente della Società e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa al momento dell’erogazione, fatti salvi gli accordi che possano prevedere un diverso riconoscimento.
- siano rispettati i gate di ingresso stabiliti (Entry Gates);
- 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’erogazione della remunerazione variabile fermo il caso delle deroghe previste.

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 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).

⁸ 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.

⁹ 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.

Gli entry gates sono rappresentati dai seguenti indici:

- CET 1 ratio superiore al valore limite definito dal Risk Appetite Framework (RAF) approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'anno cui la valutazione delle performance si riferisce;
- Net Stable Funding Ratio (NSFR) superiore al valore limite definito dal Risk Appetite Framework (RAF) approvato dal Consiglio di Amministrazione per l'anno cui la valutazione delle performance si riferisce;
- Risultato Lordo Consolidato¹⁰ maggiore di zero.

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, 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 dall'Amministratore Delegato-Direttore Generale, previo parere favorevole della Direzione People & Organization e della Funzione Risk & 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.

In caso di deroga al principio del superamento dei Gates, verrà data informativa all'Assemblea della Banca e all'interno della Relazione annuale sui compensi corrisposti relativi all'esercizio di riferimento.

4.5.2 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 comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata a ciascun destinatario.

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.

Gli indicatori di Performance devono, inoltre, tenere conto anche dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

¹⁰ Per Risultato Lordo Consolidato s'intende il risultato ante tasse che si ottiene post rettifiche sui crediti.

La definizione degli obiettivi è effettuata in conformità alle previsioni della Politica di Remunerazione stessa e alle disposizioni normative vigenti.

L'effettiva erogazione della componente variabile della remunerazione legata a sistemi di incentivazione formalizzati viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio ed è subordinata al raggiungimento congiunto di due importanti fattori:

- Il rispetto delle condizioni di accesso (Entry Gates) come illustrate in precedenza;
- Il raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, aziendali, dell'unità organizzativa di appartenenza ed individuali, misurati attraverso lo strumento della scheda obiettivo.

Il processo di attribuzione degli obiettivi, per il personale destinatario del sistema MBO, così come la misurazione degli stessi e la loro erogazione è basato su processi formalizzati, supportati da documentazione che ne consentano tracciabilità e riscontro.

In particolare, sono destinatari di sistemi di incentivazione formalizzati (MBO) almeno i soggetti che rientrano nel perimetro del Personale più rilevante. È possibile individuare ulteriori dipendenti a cui applicare sistemi MBO in funzione del ruolo ricoperto, nonché nel rispetto degli obblighi derivanti da specifiche pattuizioni individuali.

Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo gli obiettivi non potranno, in coerenza con la politica di Remunerazione e Incentivazione, essere connessi con risultati di business.

La partecipazione al sistema incentivante a breve termine è assicurata a tutto il personale che abbia maturato una anzianità aziendale di almeno 6 mesi nel ruolo nel corso dell'esercizio di riferimento.

4.5.3 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:

- i livelli di redditività attesi al netto di elementi straordinari;
- la sostenibilità dell'ammontare allocato, definito in coerenza con gli indicatori di RAF;
- il valore massimo del valore erogabile calcolato tenendo in considerazione:
 - o il numero dei beneficiari della remunerazione variabile incentivante, incluso il personale non appartenente al personale più rilevante e alle entrate previste dal Piano di Assunzione;
 - o Quanto previsto dagli accordi previsti con i beneficiari;
 - o Il limite massimo di rapporto tra remunerazione fissa e variabile previsto in base al ruolo e alla struttura organizzativa di appartenenza-
- il valore del Bonus Pool degli anni precedenti e lo storico del raggiungimento medio degli obiettivi individuali

Durante l'anno di performance, vengono effettuati gli accantonamenti del Bonus Pool in base ai risultati registrati.

Al termine dell'anno di performance il Bonus Pool viene confermato in coerenza con il RAF e con la possibilità

di applicare ulteriori aggiustamenti, sia in positivo sia in negativo, sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio.

4.5.4 Modalità di erogazione

La componente monetaria (MBO) della remunerazione variabile relativa all'anno 2025 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 € 50.000¹¹ 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.

4.5.5 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 piani vedono tra i destinatari i dipendenti 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 della Banca, 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;

¹¹ 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.

- 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 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 una Exit, come definita all'interno dei regolamenti che disciplinano i piani, a condizione che essa 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). 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.

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

4.5.6 Remunerazione variabile ai fini di retention e attraction

Quali ulteriori forme di remunerazione variabile possono essere altresì previsti strumenti finalizzati ad attrarre e trattenere 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**, ossia riconoscimenti monetari 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 o al superamento del periodo di prova previsto;
- **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. 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" definito per l'MBO.

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.

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.

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 ed a 2 anni per il restante personale.

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;
- Personale più rilevante ;
- Responsabili delle Funzioni di Controllo;
- 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*

5.1.1 *Consiglieri non esecutivi*

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 non esecutivo 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.

5.1.2 *Consiglieri esecutivi*

La Società ha dimensionato la componente di remunerazione dei Consiglieri Esecutivi entro importi fissi coerenti con le esigenze di equilibrio ed economicità gestionale, nel rispetto del ruolo e delle funzioni spettanti agli Organi sociali, a cui i Consiglieri esecutivi attualmente in carica hanno rinunciato.

5.2 *Collegio Sindacale*

Come previsto dalla normativa, per i componenti dell'Organo con funzione di controllo non sono previste forme di remunerazione variabile.

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 Personale più rilevante

La retribuzione del Personale più Rilevante si articola in una componente fissa, comprensiva dei benefit spettanti, ed in una componente variabile.

La retribuzione fissa riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze ed è definita in funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria e di quanto individualmente concordato.

La retribuzione variabile riconosce la performance di periodo (legata sia a quella complessiva dell'azienda, dell'unità organizzativa di appartenenza ed individuale).

L'attribuzione della retribuzione variabile di breve termine è correlata ad un sistema di MBO (Management By Objectives), basato sul conseguimento di obiettivi e comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata a ciascun dipendente appartenente alla categoria del Personale più Rilevante

Il rapporto tra componente variabile e componente fissa del Responsabile della Direzione People & Organization e del Responsabile Finance & Accounting è comunque contenuto.

La componente variabile della remunerazione prevista per l'Alta Dirigenza è sottoposta a meccanismi di *malus* e *claw-back* di cui al paragrafo. "[Meccanismi di correzione ex post Malus e Claw-back](#)"

5.4 Responsabili delle Funzioni di Controllo

Oltre a quanto specificamente previsto in ragione dell'eventuale inquadramento contrattuale, qualora i Responsabili delle Funzioni di Controllo siano dipendenti della Banca, la retribuzione degli stessi è adeguata alle significative responsabilità e all'impegno connesso al ruolo svolto ed è sostanzialmente indipendente dai risultati e dalle performance economiche realizzate dalla Banca.

I Responsabili delle Funzioni di Controllo possono essere beneficiari della remunerazione variabile. Gli indicatori di performance devono essere legati esclusivamente a metriche di valutazione relative alle attività della Funzione ed indicatori di solidità patrimoniale ed il rapporto tra la componente variabile e quella fissa non potrà superare - per quanto attiene i Responsabili delle Funzioni di Controllo - in nessun caso il limite di un terzo.

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 relativo paragrafo.

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 d'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.
- sistemi di incentivazione di lungo periodo (SOP)
- alla remunerazione variabile ai fini di retention ed attraction descritta nel paragrafo 4.7.3

Il singolo dipendente è valutato su un arco temporale annuale.

Per il personale appartenente alle Funzioni di Controllo si applicano le stesse politiche definite per i Responsabili delle Funzioni di Controllo.

Per il personale appartenente alla Direzione People & Organization, con responsabilità relative alle attività riconducibili alla Funzione HR, si applicano le stesse politiche che si applicano al Responsabile della Direzione

Anche la componente variabile della remunerazione prevista per il personale non identificato come personale più rilevante è sottoposta a meccanismi di *malus* e *claw-back* di cui al paragr. "[Meccanismi di correzione ex post Malus e Claw-back](#)"

Il Direttore Generale 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.

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 complessiva¹².

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 tre anni precedenti la cessazione (fatta eccezione per quanto indicato al paragr. 6.4 che segue).

¹² Sulla base delle remunerazioni attualmente applicate nel Gruppo, l'ammontare massimo di *Severance* che può derivare dall'applicazione di tali criteri è pari a euro 1.500.000 lordi (oltre all'indennità di mancato preavviso ai sensi del contratto collettivo applicato).

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 paragr. “[Clausole di malus](#)” 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 paragr. “[Clausole di claw-back](#)”.

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.

6.4 Severance pattuite con il Personale più Rilevante

Nel contratto (il “**Contratto AD/DG**”) che disciplina il rapporto di amministrazione (la “**Carica**”) e il rapporto di lavoro subordinato dirigenziale (il “**Rapporto Dirigenziale**” e, unitamente alla Carica, i “**Rapporti**”) attualmente in essere con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata pattuita una specifica *severance* nel rispetto dei criteri e dei limiti descritti nel presente paragr. 6.

In particolare, nelle ipotesi di:

- recesso da parte della Banca dal Rapporto Dirigenziale e/o dalla Carica; o
- mancata conferma della Carica di rinnovo in rinnovo per la medesima durata del Consiglio di Amministrazione rinnovato alle medesime condizioni di cui al Contratto AD/DG; o
- fusione della Banca in altra società con contestuale venir meno della Carica, in tutti e tre i casi di cui ai punti (i), (ii) e (iii) per qualunque motivo che non costituisca giusta causa (nell'elaborazione fornita dalla prevalente giurisprudenza) o motivo disciplinare; o
- dimissioni dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale dal Rapporto Dirigenziale per la sussistenza di una giusta causa di recesso ex art. 2119 cod. civ. o in seguito all'attribuzione in tutto o in parte sostanziale ad altro soggetto dei poteri conferiti nella propria qualità di Direttore Generale, senza il proprio consenso; o
- rinuncia alla Carica per la sussistenza di una giusta causa o nel caso in cui i poteri conferiti in qualità di Amministratore Delegato siano in tutto o in parte sostanziale conferiti ad altro Amministratore o soggetto, senza il proprio consenso;

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale avrà diritto - in aggiunta alla retribuzione fissa, all'indennità sostitutiva del preavviso (se dovuta e da calcolarsi ex art. 2121 c.c. e secondo le previsioni del CCNL applicabile al Rapporto Dirigenziale) e alle normali competenze di fine rapporto - a:

- (i) una *severance* pari a 18 mensilità di “Remunerazione Totale” (come infra definita) in caso di cessazione dei Rapporti prima dei 36 mesi dallo loro costituzione;

ovvero, in caso di cessazione dei Rapporti successivamente a tale data;

(ii) una *severance* pari a 22 mensilità di Remunerazione Totale.

Ai fini del calcolo della *severance*, per “Remunerazione Totale” si intende la somma di: (i) retribuzione fissa alla data di cessazione; e (ii) MBO a *target* in caso di cessazione dei Rapporti nei primi 15 mesi dalla relativa instaurazione, o la media annuale dell’MBO maturato negli ultimi tre anni di servizio, o del minor tempo di servizio prestato, in caso di cessazione dei Rapporti decorsi 15 mesi dalla data di instaurazione.

La *severance* verrà corrisposta:

- previa cessazione di entrambi i Rapporti e di qualunque ulteriore incarico ricoperto dall’Amministratore Delegato e Direttore Generale nella Banca o nel Gruppo; e
- a fronte della sottoscrizione di un accordo che contenga la rinuncia dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale ad ogni pretesa connessa alla esecuzione e cessazione dei Rapporti in una delle sedi di cui agli artt. 410 e ss. c.p.c. e 2113 c.c.

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 remunerazione “non ricorrente” della remunerazione, ove prevista, si applicano le norme più stringenti previste per il personale più rilevante, indicate nel paragr. “[La Politica di remunerazione e incentivazione](#)”.

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;
- un compenso addizionale riconosciuto al superamento di determinati volumi di credito erogato;

La Società potrà valutare l'erogazione di una componente variabile funzionale a premiare la qualità del credito erogato e a promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca.

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;
- un compenso addizionale riconosciuto al superamento di determinati volumi di credito erogato

La Società potrà valutare l'erogazione di una provvigione allo scopo di premiare la qualità del credito erogato e funzionale a promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca.

7.3 Reti di Primarie Agenzie Assicurative

La Società si avvale altresì di reti di agenti generali di primarie compagnie di assicurazione, 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 compenso addizionale 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.

ALLEGATO 1 – LINE GUIDA PER L'IDENTIFICAZIONE DEL PPR

Coerentemente con il quadro regolamentare vigente in materia di remunerazione e incentivazione a livello comunitario e nazionale - rispettivamente la Direttiva 2019/878/UE (c.d. CRD V) e la Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013 – la Banca provvede annualmente all'identificazione del personale la cui attività ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (“Personale più Rilevante”). In tale contesto la Banca si è, inoltre, dotata di una politica relativa al processo di identificazione del Personale più Rilevante, che forma parte integrante della Politica di Remunerazione e Incentivazione approvata annualmente dall'Assemblea dei soci.

Identificazione del Personale Più Rilevante

In occasione della predisposizione periodica delle Politiche di remunerazione e incentivazione la funzione People & Organization, con il contributo della Funzione Risk Management, valuta la necessità di aggiornare i criteri per l'individuazione del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, al fine di garantirne la continua coerenza con l'assetto proprietario, la struttura organizzativa, il modello di business e i relativi meccanismi di funzionamento.

Con cadenza annuale, contestualmente all'approvazione della Politica di remunerazione e incentivazione, la Direzione People & Organization provvede all'identificazione del PPR attraverso l'applicazione delle presenti linee guida. In corso d'anno, qualora si verifichi la fattispecie di nuova titolarità nell'ambito dei ruoli univocamente identificati dai criteri qualitativi, la Direzione People & Organization si confronta con la funzione Risk Management per una valutazione di coerenza dei razionali sottostanti ai criteri adottati rispetto al Risk Appetite Framework tempo per tempo aggiornato e informa il Consiglio di Amministrazione in merito all'aggiornamento del perimetro.

Criteri per l'Identificazione del Personale Più Rilevante

I criteri utilizzati per il processo di identificazione/aggiornamento del Personale più Rilevante sono quelli, di natura qualitativa e quantitativa, presenti nella Circ. 285 così come specificati dal Regolamento n. 923/2021 nonché quelli ulteriori previsti dal Regolamento medesimo.

Il Regolamento 2021/923, art.3 richiede che le banche applichino – nelle proprie politiche di remunerazione – tutti i seguenti criteri per determinare se le attività professionali dei membri del personale abbiano un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa rilevante:

- a) profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
- b) distribuzione del capitale interno per coprire la natura e il livello dei rischi (ex art. 73 direttiva 2013/36/UE);
- c) limiti di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
- d) indicatori di rischio e di risultato (*performance*) utilizzati dall'ente per identificare, gestire e monitorare i rischi dell'unità operativa/aziendale rilevante conformemente all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE;
- e) criteri di performance stabiliti dall'ente in conformità all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE (estratto in Appendice);
- f) doveri e poteri dei membri del personale o delle categorie di personale nell'unità operativa/aziendale rilevante interessata.

Il processo di mappatura della Banca è stato organizzato in cluster, in modo da agevolare la gestione operativa e la chiarezza dei ruoli identificati. È comunque possibile una riconduzione puntuale dei singoli cluster (di seguito presentati) ai criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla normativa comunitaria applicabile.

PERSONALE INQUADRABILE COME PERSONALE PIU RILEVAANTE IN APPLICAZIONE DEI CRITERI QUALITATIVI DI CUI AL PAR.6 DELLA CIRCOLARE BANCA D'ITALIA N.285 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I) e art.5 del Reg. 923/2021	
Art. 92 Direttiva (UE) 2013/36 e Circolare 285	
a)	Organo con funzione di supervisione strategica Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica
a)	Organo con Funzione di gestione Componenti dell'organo con funzione di gestione
a)	Alta Dirigenza Componenti dell'alta dirigenza
b)	Funzione di Controllo Membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo
b)	Unità Operative Rilevanti Membri del personale con responsabilità manageriali su unità operative rilevanti Considerato la definizione di «unità operativa/aziendale rilevante», intesa come unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri: a) le è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente; b) è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, i seguenti soggetti sono da considerarsi Personale più Rilevante, secondo il presente criterio, in quanto risultano aver originato Attività Ponderate per il Rischio di Credito, Mercato e Operativo (RWA regolamentari) pari ad almeno il 2% del totale degli RWA complessivi di Gruppo, misurati al 31 dicembre 2024 e stimati per il 2025 sulla base dei dati di Budget:
c)	membri del personale che hanno avuto diritto a una remunerazione significativa nell'esercizio precedente membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate: i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a) (i.e. componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta Dirigenza) ii. l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.
Art 5 - Criteri qualitativi - Regolamento 923/2021	

	<p>membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:</p> <p>i) gli affari giuridici; ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili; iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting; iv) l'esecuzione di analisi economiche; v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; vi) le risorse umane; vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione; viii) le tecnologie dell'informazione; ix) la sicurezza delle informazioni; x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione</p>
b)	<p>membro del personale con responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. 79: Rischio di Credito e Controparte - Art. 80: Rischio Residuo - Art. 81: Rischio di Concentrazione - Art. 82: Rischi Derivanti da Cartolarizzazione - Art. 83: Rischio di Mercato - Art. 84: Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione - Art. 85: Rischio Operativo - Art. 86: Rischio di liquidità - Art. 87: Rischio di leva finanziaria
c)	<p>in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;</p> <p>ii) il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i)</p>
d)	<p>in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:</p> <p>i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:</p> <ul style="list-style-type: none"> — in caso di applicazione del metodo standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;

d)	in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri: i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie: — in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale)
d)	in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri: il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);
e)	il membro del personale è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni, ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti: ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto
f)	il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti: i) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni; ii) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni
Personale inquadrabile come “personale più rilevante” in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 6 co. 1 lett. a) e b) del Regolamento n. 923/2021.	
a)	Con riguardo alla lettera a), nell'esercizio finanziario precedente a nessun membro del personale è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR
b)	qualora l'ente abbia più di 1 000 membri del personale, i membri del personale rientrano nello 0,3 %, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio.

Procedura di Esclusione

Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, intenda attivare la procedura di esclusione dal perimetro del Personale più Rilevante nell'ambito dei criteri quantitativi la Banca deve tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, trasmettere alla Banca d'Italia, l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'art. 6 del Regolamento Delegato.

Ruoli e Responsabilità

Il Consiglio di Amministrazione, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti, è responsabile del processo di individuazione del personale più rilevante. Pertanto:

- approva i criteri per l'identificazione del PPR e ne assicura la revisione periodica;
- è responsabile della corretta attuazione del processo;
- approva gli esiti del processo di identificazione del PPR ivi comprese le eventuali esclusioni.

Il **Comitato Nomine e remunerazioni** 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; cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'Organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni.

La **Direzione People & Organization** coordina il processo di identificazione del Personale più Rilevante, coerentemente con quanto disposto dalle presenti linee guida di cui, unitamente alle funzioni di controllo di secondo livello, cura il periodico aggiornamento e la relativa sottoposizione al Consiglio di Amministrazione per approvazione. La Direzione inoltre, si occupa, di raccogliere le informazioni necessarie all'attuazione del processo di identificazione del PPR, assicura l'identificazione nel continuo dei titolari dei ruoli esplicitamente identificati dai criteri qualitativi ad inizio anno oppure in sede di aggiornamento infrannuale, sottopone alla funzione Risk & Compliance l'esito dell'attuazione del processo e l'evidenza di eventuali proposte di esclusione, al fine di acquisire le relative valutazioni. Sottopone, inoltre, al Consiglio di Amministrazione le risultanze del processo di identificazione del Personale più Rilevante e le eventuali proposte di esclusione.

La **Funzione Risk & Compliance Management** contribuisce al complessivo processo di identificazione del PPR esprimendosi, in particolare, circa la coerenza tra i ruoli identificati, le eventuali proposte di esclusione e il Risk Appetite Framework. Inoltre, verifica l'allineamento al quadro normativo interno ed esterno delle presenti linee guida, nonché dell'esito del processo di identificazione del PPR e, quindi, dei razionali sottostanti alle eventuali proposte di esclusione.