

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO  
BANCARIO BANCA AGRICOLA POPOLARE DI SICILIA

## NOTA INTRODUTTIVA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

### Riferimenti normativi

La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 recante le "Disposizioni di vigilanza per le banche", come tempo per tempo modificata (la "Circolare 285"), reca importanti disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, alle quali dedica incentivazione", (il "Capitolo 2"), del Titolo IV, "Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi", della Parte Prima, "Recepimento in Italia della CRD IV". Tali disposizioni sono state da ultimo modificate dalla Banca d'Italia in occasione del 37° Aggiornamento alla Circolare 285, del 24 novembre 2021.

Le richiamate disposizioni sono finalizzate ad assicurare l'adozione, da parte delle banche, di sistemi retributivi coerenti con la normativa e gli orientamenti internazionali in materia e, in particolare, con le previsioni di cui alla Direttiva 2013/36/UE, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi (la "CRD IV"), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/978 (la "CRD V") e agli orientamenti e indirizzi elaborati in sede europea ed internazionale, tra cui, in particolare, gli "Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE" (EBA/GL/2021/04).

Le banche sono, in particolare, chiamate ad adottare politiche di remunerazione e incentivazione che siano coerenti con le strategie (ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati), gli obiettivi e i valori aziendali (ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance) e gli interessi della banca e dei relativi clienti, collegate ai rischi assunti, compatibili con i livelli di capitale e liquidità, orientate al medio-lungo termine e idonee a prevenire possibili conflitti di interesse.

In tale contesto, viene anche in rilievo quanto previsto dal paragrafo 8, della Sezione I, del Capitolo 2 della Circolare 285, che, con riguardo ai "gruppi bancari", prevede che «la società capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione».

Alla luce di quanto precede, Banca Agricola Popolare di Sicilia S.C.p.A. (la "Banca") ha provveduto ad elaborare il presente documento, con la finalità di delineare e descrivere le politiche di remunerazione e incentivazione (le "Politiche di remunerazione") della Banca medesima garantendo la coerenza delle prassi retributive a livello di Gruppo Bancario Banca Agricola Popolare di Sicilia ("Gruppo") in riferimento alla normativa di settore applicabile.

In particolare, si fa presente che l'unica società appartenente al Gruppo risulta la società Immobiliare Agricola Popolare di Ragusa S.r.l. ("IAPR").

Non è presente personale dipendente per tale società, pertanto la Banca assicura la coerenza rispetto alle presenti Politiche dei compensi per i consiglieri di amministrazione, nonché la corretta remunerazione di eventuali collaboratori. Inoltre, alla luce del processo di identificazione del personale più rilevante non sono stati individuati membri del personale della società IAPR che svolgano attività con un impatto sul profilo di rischio a livello di Gruppo.

Attraverso l'implementazione delle Politiche di Remunerazione, la Banca mira a garantire un allineamento tra gli interessi degli azionisti, degli stakeholder, e del management della Banca attraverso una corretta correlazione tra i risultati ottenuti e la sostenibilità.

In particolare, le Politiche rappresentano una leva gestionale significativa per gli amministratori, la dirigenza e tutti coloro che ricoprono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione, contribuendo al governo della Banca, alla competitività, all'attrattività e al mantenimento di competenze professionali adeguate alle esigenze delle singole società del Gruppo.

La presente versione delle Politiche di remunerazione aggiorna la versione precedentemente approvata dall'Assemblea (da ultimo, in data 15 aprile 2023) e trova applicazione a decorrere dall'esercizio 2024. Al riguardo, si fa presente che rispetto all'ultima approvazione, si è reso opportuno procedere ad un complessivo aggiornamento delle Politiche di Remunerazione alla luce della nuova classificazione della Banca.

Le Politiche di Remunerazione, inoltre, (i) sono neutrali rispetto al genere del personale e volte a contribuire a perseguire la completa parità tra il personale medesimo e (ii) tengono conto delle disposizioni di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2019/2088 (c.d. SFDR - "Sustainable Finance Disclosure Regulation").

### Perimetro di applicazione, neutralità delle politiche rispetto al genere e criterio di proporzionalità

Ai sensi del paragrafo 3, della Sezione I, del Capitolo 2 della Circolare 285, la disciplina delle remunerazioni ivi prevista, ha riguardo ad «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 disciplina in oggetto trova applicazione in parte nei confronti di tutto il "personale" (per tale intendendosi «i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca») ed in parte nei confronti del solo "personale più rilevante" (per tale intendendosi i «soggetti la cui attività professionale ha o può avere un

*impatto significativo sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario»*, di seguito il “Personale più rilevante”).

Con specifico riguardo alla puntuale individuazione del Personale più rilevante, il Capitolo 2, della Circolare 285 detta le regole fondamentali e fa rinvio ai requisiti previsti in proposito dal Regolamento delegato (UE) n. 2021/923 (il “Regolamento 2021/923”).

In applicazione di tali parametri e in funzione della propria struttura organizzativa, la Banca ha provveduto ad individuare il Personale più rilevante nell’ambito della propria organizzazione e di quella del Gruppo, in conformità a quanto indicato al paragrafo 2 del presente documento.

Per completezza, si evidenzia che, con riguardo ai soli criteri quantitativi, la Circolare 285 consente – previo esperimento di un apposito ed adeguatamente disciplinato procedimento – di non considerare come Personale più Rilevante soggetti che pure rientrerebbero in tale categoria. Allo stato attuale, la Banca non ha inteso, né intende avvalersi di tale facoltà.

La normativa applicabile richiede che le Politiche di Remunerazione siano definite in maniera neutrale rispetto al genere e contribuiscano a perseguire la completa parità tra il personale, assicurando che, a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento. In particolare, la banca vieta qualsiasi forma di discriminazione nel riconoscimento della remunerazione variabile, basando le decisioni esclusivamente sulla performance e sul merito, con l’obiettivo di garantire equità retributiva, senza alcun pregiudizio. I Sistemi incentivanti della banca sono infatti progettati per valorizzare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e premiare i comportamenti di eccellenza che contribuiscono al loro conseguimento.

Le remunerazioni applicate dalla Banca e dal Gruppo e i meccanismi previsti dalle presenti Politiche di Remunerazione non prevedono alcun elemento di differenziazione legato al genere, assicurando quindi la parità di trattamento.

Resta ferma la possibilità di adottare, nell’ambito delle misure attuative delle presenti Politiche di remunerazione, meccanismi remunerativi che siano volti a incentivare e promuovere l’esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato.

A partire dall’esercizio 2024 la Banca ha cessato di classificarsi (come invece si classificava sino al 2023) quale “Banca di minori dimensioni o complessità operativa”. A decorrere da detto esercizio, pertanto, la Banca non può più beneficiare di alcune semplificazioni e deroghe previste dalla normativa, di cui la Banca, seppur in parte, si avvaleva. Resta ferma, invece, la possibilità, in attuazione del principio di proporzionalità, di disapplicare talune regole (tra cui, in particolare, le regole che riguardano la corresponsione di quota parte della remunerazione variabile del personale più rilevante in azioni o altri strumenti ammessi, nonché il differimento di quota parte della remunerazione variabile del personale più rilevante), con riferimento al Personale più

rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

## 1. La governance delle Politiche di remunerazione

La governance societaria delle Politiche di remunerazione, di seguito illustrata, garantisce che queste siano fondate su regole chiare e rigorose, che assicurino un'appropriate gestione dei rischi, evitino il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e assicurino la massima trasparenza attraverso un'adeguata informativa a tutti i soggetti interessati, realizzata nel rispetto di quanto definito dai principi della normativa vigente.

### 1.1. Assemblea dei Soci

In conformità con quanto normativamente disposto, lo Statuto della Banca prevede che l'Assemblea ordinaria dei Soci, oltre a determinare i compensi da corrispondere agli amministratori e ai sindaci della Banca:

1. «approva le politiche di remunerazione ed incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci effettivi e del restante personale come definito dalla normativa pro tempore vigente nonché i criteri per la determinazione del compenso eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante, di quanto previsto dalla normativa pro tempore vigente»;
2. «approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari».

In sede di approvazione delle politiche di remunerazione o di eventuale successivo aggiornamento o modifica delle stesse, all'Assemblea dei Soci viene fornita un'informativa chiara e completa sulle politiche da adottare ovvero sulle modifiche o sugli aggiornamenti da approvare.

All'Assemblea dei Soci è inoltre assicurata un'informativa nel continuo (ex post e con cadenza annuale) sulle modalità con cui sono attuate le Politiche di remunerazione in ciascun esercizio di riferimento, in conformità con quanto previsto dalla normativa tempo per tempo applicabile.

Si specifica inoltre, che i compensi per i membri del Consiglio di Amministrazione della società (o delle Società) del Gruppo, non soggette alla normativa bancaria, sono approvati da parte delle assemblee delle rispettive società.

## 1.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Banca è incaricato della definizione e della sottoposizione all'approvazione dell'Assemblea dei Soci delle Politiche di remunerazione, nonché della valutazione (con periodicità almeno annuale) e della corretta attuazione delle Politiche di remunerazione medesime.

Il Consiglio di Amministrazione definisce in particolare i sistemi di remunerazione e/o incentivazione almeno per i seguenti soggetti: direzione generale e figure analoghe<sup>1</sup>; funzioni che riportano direttamente all'Organo con funzione di supervisione strategica<sup>2</sup>; ogni altro membro del personale che rivesta la qualifica di dirigente.

A tale riguardo, il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione previsti, in particolare con riguardo al Personale più rilevante, siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo e assetto del governo societario e dei controlli interni.

Il Consiglio di Amministrazione riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di remunerazione, al fine di valutarne, anche alla luce della relativa concreta attuazione, le eventuali necessità di aggiornamento. In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione dedica specifica attenzione al rispetto delle previsioni in tema di neutralità delle politiche di remunerazione, sottoponendo a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo, anche al fine di adottare le opportune misure correttive, laddove emergessero gap rilevanti.

Ai fini dell'approvazione delle Politiche di remunerazione da parte dell'Assemblea dei Soci (ovvero dell'approvazione di ogni successiva modifica o aggiornamento), il Consiglio di Amministrazione è tenuto a illustrare a quest'ultima:

1. le linee generali delle Politiche di remunerazione proposte, le motivazioni e le finalità che la Banca intende perseguire attraverso le stesse, nonché la loro neutralità rispetto al genere;
2. il processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, incluse le informazioni sui soggetti coinvolti nel processo;
3. le modalità di individuazione del Personale più rilevante e la struttura dei compensi;
4. le valutazioni svolte in merito alla coerenza delle Politiche di remunerazione con gli indirizzi e gli obiettivi definiti, nonché alla conformità alla normativa applicabile;

---

<sup>1</sup> Si intendono in questo ambito: l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché il Vice Direttore Generale

<sup>2</sup> Intendendosi come tali i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo

5. le modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione e il controllo che sarà svolto sulle medesime;
6. le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

### 1.3. Comitato Remunerazioni

Nel corso dell'esercizio 2023 la Banca ha istituito un Comitato Remunerazioni che:

1. formula pareri sulle politiche che riguardano il personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica;
2. ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi del personale appartenente alla dirigenza e ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo e vigila sulla loro corretta applicazione;
3. ha compiti di proposta in materia di compenso aggiuntivo dei Consiglieri che ricoprono particolari cariche, come previste dallo Statuto sociale;
4. anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, formula pareri sugli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante;
5. supporta il Consiglio di Amministrazione nella elaborazione delle politiche generali di remunerazione e incentivazione;
6. collabora con il Comitato Rischi per le materie di competenza;
7. assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione delle presenti Politiche;
8. si esprime, sulla base delle informazioni formulate e fornite dalle competenti funzioni aziendali, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni per l'erogazione dei compensi;
9. cura che il sistema di remunerazione tenga in considerazione le tematiche di sostenibilità;
10. fornisce riscontro sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione e fornisce supporto allo stesso nella redazione dell'informativa da fornire all'Assemblea dei soci, in conformità alle previsioni statutarie, normative e regolamentari tempo per tempo vigenti;
11. supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi del divario retributivo di genere.

## 1.4. Comitato Rischi e Sostenibilità

Nel corso dell'esercizio 2023, con la costituzione del Comitato Remunerazioni, la Banca ha ampliato le attribuzioni del Comitato Rischi, rinominandolo Comitato Rischi e Sostenibilità. Il Comitato Rischi e Sostenibilità supporta il Consiglio di Amministrazione esaminando le Politiche di Remunerazione allo scopo di verificarne il corretto allineamento ai rischi come definiti nell'ambito del Risk Appetite Framework e la coerenza con i livelli di capitale e liquidità. In particolare, ferme restando le competenze del Comitato Nomine e Remunerazioni in materia, il Comitato accerta che gli eventuali incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF.

Tali compiti sono svolti in coordinamento con il Comitato Remunerazioni senza pregiudicarne il ruolo.

## 1.5. Ulteriori soggetti coinvolti

Nel processo di formazione, modifica e attuazione delle Politiche di remunerazione sono altresì coinvolte:

1. la Funzione Risorse Umane, al fine di organizzare e coordinare il processo di formulazione delle proposte di Politiche di remunerazione e/o di eventuali modifiche alle medesime nonché, nel continuo, nell'attuazione delle stesse;
2. la Funzione di Compliance, al fine di verificare, in particolare, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca;
3. la Funzione di Risk Management, al fine di assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e eventuale incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (c.d. Risk Appetite Framework - "RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per gli eventuali meccanismi di correzione (ex ante ed ex post);
4. la Funzione di Internal Audit, cui è affidata la verifica, con frequenza almeno annuale, della rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di remunerazione approvate e alla normativa rilevante.

## 2. Individuazione del Personale più rilevante

Ai fini dell'individuazione del perimetro di applicazione delle disposizioni dedicate al solo Personale più rilevante è stata svolta una ricognizione puntuale delle funzioni aziendali, allo scopo di

valutarne la rilevanza sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi recati dalla Circolare 285 e dal Regolamento delegato (UE) 2021/923.

All'esito di tale ricognizione sono stati individuati, quale Personale più rilevante, i soggetti indicati nel documento Allegato Sub 1 alle presenti Politiche di remunerazione.

Il processo di valutazione viene rinnovato con cadenza almeno annuale da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca, al fine di individuare eventuali variazioni nella composizione del Personale più rilevante. Il processo di valutazione e identificazione del Personale più rilevante viene svolto dal Consiglio di Amministrazione in conformità con le linee guida definite nell'ambito delle procedure interne della Banca attuative delle presenti Politiche di remunerazione.

Ove vengano rilevate variazioni, il documento ricognitivo allegato alle presenti Politiche di remunerazione sarà oggetto di tempestivo aggiornamento. Adeguata informativa al riguardo sarà fornita all'Assemblea dei Soci in occasione dell'informativa ex-post.

### 3. Struttura della remunerazione, modalità di erogazione e soggetti coinvolti

#### 3.1. Strumenti retributivi

In conformità con quanto richiesto dalla vigente normativa e nel rispetto delle strategie di business approvate nonché dei principi generali sopra descritti, la Banca, nella gestione delle remunerazioni dei soggetti rientranti nell'ambito di applicazione delle Politiche di remunerazione, definisce pacchetti retributivi strutturati sulla base delle seguenti componenti:

1. Remunerazione Fissa, di natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base del livello di esperienza professionale e di responsabilità che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca;
2. Remunerazione Variabile, ovvero sia 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;
3. Ulteriori Benefit e benefici marginali che – accordati su base non discrezionale, nell'ambito di una politica generale della Banca e non incentivando l'assunzione o controllo dei rischi – possono non rilevare in termini di remunerazione ai sensi delle disposizioni vigenti.

La remunerazione può comprendere benefici monetari o benefici non monetari (ivi inclusi, eventualmente, strumenti finanziari quali, in particolare, azioni della Banca).

Per quanto concerne i benefici pensionistici e gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (c.d. “golden parachute”), eventualmente riconosciuti, si considerano remunerazione: (i) i benefici pensionistici discrezionali, ovverosia quelli accordati a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale o discrezionale; (ii) i golden parachute ivi inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, nonché l’indennità di mancato preavviso, per l’ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalle norme di legge e contrattuali tempo per tempo vigenti.

Restano invece esclusi dall’ambito di applicazione delle presenti Politiche di remunerazione ogni forma di trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro, i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato per la generalità del personale e le indennità di mancato preavviso nei limiti dell’ammontare determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

Ove riconosciute, sono considerate remunerazione (e, in specie, forme di remunerazione variabile) le retribuzioni legate alla permanenza del personale (c.d. retention bonus), la cui corresponsione è consentita solo ove rispetti le condizioni previste, al riguardo, dalla normativa applicabile (condizioni che attengono, in particolare, alla presenza di motivate e documentate ragioni e alla circostanza che tali remunerazioni abbiano durata per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento preventivamente individuato).

Come sopra indicato, non rilevano, invece, ai fini delle presenti Politiche di remunerazione, i pagamenti o i benefici marginali, eventualmente accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e/o del Gruppo e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi. A titolo esemplificativo, rientra in tale categoria il premio aziendale.

## 3.2. Differenti componenti della remunerazione

Nell’ambito degli strumenti retributivi sopra individuati, occorre distinguere tra quelli qualificabili come remunerazione fissa e quelli che costituiscono, invece, forme di remunerazione variabile.

### 3.2.1. Rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile

Ove riconosca una remunerazione variabile, la Banca è tenuta ad assicurare un corretto bilanciamento di tale componente della remunerazione rispetto alla componente fissa. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile eventualmente riconosciuta deve essere determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale.

Fatto salvo quanto previsto con specifico ed esclusivo riguardo agli eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto o della carica e ai benefici pensionistici discrezionali, la Banca stabilisce nel limite massimo del 50% l'incidenza della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa con riguardo a tutto il personale, ivi incluso il Personale più rilevante.

Si fa in ogni caso presente che – ove prevista – la remunerazione variabile dei componenti delle funzioni aziendali di controllo è assoggettata alle disposizioni normative tempo per tempo applicabili, pertanto, la remunerazione variabile non potrà rappresentare più di un terzo della remunerazione fissa. Più in particolare, tale remunerazione non è basata su parametri collegati ai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo ma, piuttosto, ad obiettivi di sostenibilità aziendale e di conformità normativa.

Inoltre, con riferimento al personale della funzione risorse umane e al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili – in linea con le disposizioni tempo per tempo vigenti – la remunerazione variabile è di importo contenuto.

### 3.2.2. Remunerazione Fissa

La remunerazione fissa riconosciuta al personale è finalizzata a retribuire, in maniera stabile, le capacità e le competenze messe a disposizione per l'espletamento delle funzioni collegate alla posizione ricoperta da ciascun soggetto e per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla relativa posizione.

La remunerazione fissa assume un ruolo fondamentale e preponderante nell'ambito del pacchetto retributivo complessivo, con un duplice intento: da un lato, quello di ridurre il pericolo di comportamenti eccessivamente orientati al rischio, dall'altro, quello di scoraggiare iniziative volte al raggiungimento di risultati di breve periodo che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore nel medio-lungo periodo. Nella stessa ottica, è previsto che la parte fissa della remunerazione sia tale da consentire alla componente variabile, ove prevista, di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche di azzerarsi, in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti, secondo i principi definiti nel presente Regolamento.

Con riferimento al personale dipendente, la componente fissa comprende (i) la Retribuzione Annuale Lorda (RAL), che è composta da quanto previsto dal Contratto Nazionale (CCNL), dal Contratto Integrativo Aziendale (CIA), da eventuali "ad personam" (per tali intendendosi eventuali elementi della retribuzione che possono essere concessi al singolo membro del personale in aggiunta al minimo contrattuale) e da indennità connesse a posizioni specifiche nell'ambito dell'organizzazione aziendale, nonché (ii) eventuali benefit, che possono essere riconosciuti a tutto il personale dipendente ovvero per categoria o per fascia di dipendenti o per ruolo aziendale ricoperto e non correlati ai risultati conseguiti.

In relazione agli Organi Aziendali, la componente fissa è stabilita in conformità alle norme civilistiche e statutarie applicabili, come specificato nel successivo paragrafo 0.

### 3.2.3. Remunerazione Variabile

La Banca e, se del caso, le altre società del Gruppo, possono riconoscere una remunerazione variabile, volta ad incoraggiare coloro che la percepiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali o il riconoscimento della performance comunque misurata, nonché gli importi pattuiti su base individuale in occasione o in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro<sup>3</sup>.

Il Consiglio di Amministrazione definisce annualmente, in via preventiva, l'importo che sarà complessivamente erogabile a fronte del raggiungimento di determinati risultati, anch'essi definiti in via preventiva.

L'attivazione del sistema incentivante e l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione sono collegate al soddisfacimento preliminare e congiunto, di soglie minime di accesso ("gate") volte a garantire il rispetto di indici di stabilità patrimoniale e liquidità della Banca, nonché la compatibilità con i risultati aziendali della Banca medesima.

Più in particolare, gli indicatori individuati quali gate di accesso alla componente variabile della remunerazione sono i seguenti:

1. indicatore di solidità patrimoniale: *Common Equity Tier 1* ("CET1") almeno pari al livello "obiettivo" alla fine del periodo di riferimento individuato in sede di definizione del Risk Appetite Framework della Banca;
2. indicatore di liquidità operativa: *Liquidity Coverage Ratio* ("LCR") almeno pari al livello "obiettivo" alla fine del periodo di riferimento individuato in sede di definizione del Risk Appetite Framework della Banca;
3. indicatore economico-aziendale: utile netto di esercizio positivo.

Quando, per ciascun esercizio considerato, anche una sola delle condizioni non sia rispettata, non si procederà all'erogazione di alcuna componente variabile della remunerazione.

---

<sup>3</sup> Si fa presente che – in accordo alla normativa di riferimento – sono esclusi dalla nozione di remunerazione variabile gli importi riconosciuti in qualità di trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare determinato secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge

Oltre ai gate di accesso sopra menzionati, è previsto che la remunerazione variabile complessivamente erogabile in ciascun esercizio di riferimento (c.d. bonus pool) dipenda dal risultato raggiunto dalla Banca e dal Gruppo nell'esercizio medesimo.

Il Bonus Pool complessivamente riconoscibile al personale è definito dal livello di raggiungimento degli indicatori di ROE e leva finanziaria, allo scopo di considerare la doppia prospettiva di redditività e rischio garantendo che gli importi riconosciuti siano sostenibili rispetto alla situazione finanziaria della Banca.

In particolare, il Bonus Pool potrà ridursi fino all'azzeramento o incrementarsi fino al 110% del Bonus Pool inizialmente come individuato dalla seguente matrice:

		ROE			
% vs. LIVELLO OBIETTIVO RAF		TOLERANCE	TOLERANCE < ROE < OBIETTIVO RAF	OBIETTIVO RAF	> OBIETTIVO RAF
LEVA FINANZIARIA	TOLERANCE	0%	0%	0%	0%
	TOLERANCE < leva < OBIETTIVO RAF	0%	60%	80%	90%
	OBIETTIVO RAF	0%	80%	100%	105%
	> OBIETTIVO RAF	0%	90%	105%	110%

Il sistema appena descritto è volto a garantire che l'ammontare complessivo della componente variabile eventualmente prevista sia effettivamente corrisposto solo se risulta sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Banca e del Gruppo e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. A tale riguardo, assume, infatti, particolare rilievo la circostanza che il verificarsi delle condizioni di erogabilità (superamento dei gate) ed il raggiungimento degli obiettivi predefiniti siano oggetto di verifica ex post in sede di effettiva assegnazione della remunerazione.

Il sistema definito inoltre assicura che la remunerazione variabile sia corrisposta solo se idonea a riflettere i livelli di performance della Banca al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti.

Ove prevista, la remunerazione variabile è sottoposta a meccanismi di correzione ex post (claw-back) che nel caso del Personale Rilevante non è inferiore a 5 anni. Tali meccanismi prevedono la restituzione di tutto o parte della remunerazione variabile percepita, nel caso in cui il soggetto si renda responsabile di comportamenti fraudolenti o di colpa grave posti in essere a danno dell'integrità patrimoniale della Banca, della sua redditività o della sua reputazione o nel caso dovessero essere accertate violazioni degli obblighi imposti dall'articolo 26 del Testo Unico Bancario (Esponenti aziendali - Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss. (Vigilanza regolamentare), o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Sulla componente variabile trovano inoltre, applicazione appositi meccanismi di malus, ovvero sia di meccanismi che prevedano la riduzione o l'azzeramento ex post delle tranche di remunerazione variabile oggetto di erogazione differita, destinati ad operare nell'ipotesi in cui i risultati conseguiti negli esercizi successivi a quello di maturazione non vedano la positiva verifica degli indicatori di cancello.

### La componente variabile incentivante annuale (ordinaria)

La componente variabile della remunerazione, ove erogabile a fronte del superamento dei gate di accesso sopra richiamati, ha valenza incentivante ed è parametrata a indicatori di performance (ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione) legati, oltre che all'andamento della Banca e del Gruppo, anche a quello di singole unità aziendali e/o articolazioni territoriali (e.g. area territoriale e/o filiale di riferimento), nonché ai risultati individuali di ciascuna singola risorsa.

Tali indicatori devono prevedere una combinazione di parametri quantitativi (finanziari) e qualitativi (non finanziari).

Gli indicatori sono definiti, nel rispetto dei criteri e delle condizioni sopra indicate, a cura del Consiglio di Amministrazione, su base annuale (l'accrual period è, dunque, pari ad un anno) e preventiva.

Il raggiungimento degli obiettivi predeterminati è oggetto di verifica ex-post in sede di effettiva erogazione della remunerazione. La responsabilità di tale verifica è, in via generale, posta in capo al Consiglio di Amministrazione in merito alla positiva verifica di soddisfacimento delle condizioni di cancello e in merito alla consuntivazione del Personale più Rilevante dell'alta dirigenza e dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di controllo. Le verifiche sul raggiungimento degli obiettivi da parte dei singoli membri del personale sono condotte secondo le modalità applicative oggetto di puntuale illustrazione nell'ambito del paragrafo 4.3.

### Componente variabile incentivante annuale straordinaria

La Banca può riconoscere ulteriori componenti variabili straordinarie a tutti i dipendenti, in aggiunta al sistema incentivante annuale di cui al paragrafo precedente.

Tali importi sono legati al buon esito di progetti di particolare rilevanza che si sviluppino nel corso dell'esercizio, o a prestazioni e impegni straordinari richiesti al personale in risposta a circostanze eccezionali. I progetti devono essere identificati e associati a obiettivi quali e quantitativi, definiti dal Consiglio di Amministrazione, con adeguate motivazioni e modalità di rendicontazione.

I potenziali beneficiari e le modalità di distribuzione devono essere stabiliti in anticipo (ad esempio, percentuali o importi massimi di erogazione per ciascun destinatario o gruppo di destinatari) e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

In ogni caso, il riconoscimento di tali importi è soggetto a tutte le regole previste per il riconoscimento della remunerazione variabile, quali:

- la positiva verifica delle condizioni di gate;
- la piena disponibilità del bonus pool;
- l'eventuale riconoscimento secondo gli schemi di differimento applicabili al personale più rilevante.

### Compensi collegati alla conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica

I compensi di cui al presente punto, cosiddetti *golden parachute*, costituiscono forme di remunerazione variabile, secondo quanto previsto dalla vigente normativa di riferimento.

Detti compensi sono riconosciuti tenendo conto della situazione economica della Banca, nonché dei rischi a lungo termine assunti dal personale, secondo le regole per il riconoscimento della remunerazione variabile definite dalla Presente Politica.

Per quanto concerne nello specifico i *golden parachute* è previsto che tali forme di remunerazione, a chiunque destinate (e dunque anche ove destinate al personale diverso dal Personale più rilevante) debbano essere determinate, nella relativa misura, avendo a riferimento criteri oggettivi quali a titolo esemplificativo e non esaustivo il ruolo ricoperto e l'anzianità di servizio. In ogni caso l'importo previsto non potrà superare l'ammontare complessivo di 3 annualità della remunerazione fissa e in ogni caso non superiore a € 2.100.000.

Tali importi dovranno in ogni caso essere riconosciuti nel rispetto dei limiti del rapporto variabile fisso precedentemente determinato.

Con riguardo alle modalità di computo degli eventuali *golden parachute* ai fini della verifica del rispetto del rapporto variabile/fisso, trovano applicazione le disposizioni dettate dalle previsioni normative tempo per tempo applicabili.

In particolare, non rilevano ai fini del computo del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa gli importi di *golden parachute* pattuiti e riconosciuti:

1. In base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
2. nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base della seguente formula predefinita:

ANZIANITÀ AZIENDALE	FORMULA PREDEFINITA
FINO A 2 ANNI	2 mesi di remunerazione fissa
OLTRE 2 E FINO A 22 ANNI	importo non superiore a 2 mesi di remunerazione fissa a cui aggiungere - a partire dal terzo anno - mezza mensilità per anno di anzianità
OLTRE 22 E FINO A 30 ANNI	un importo non superiore a 12 mesi di remunerazione fissa a cui aggiungere – a partire dal ventitreesimo anno – mezza mensilità ogni due anni di anzianità
OLTRE 30 ANNI	un importo non superiore a 14 mesi di remunerazione fissa

Quando tali compensi sono destinati al Personale più rilevante, gli stessi saranno inoltre assoggettati alle medesime regole previste con riguardo alla remunerazione variabile di detta tipologia di personale.

Se dovessero essere introdotti benefici pensionistici discrezionali – attualmente non contemplati – essi saranno assegnati ai beneficiari nel rispetto delle normative vigenti.

Resta infine inteso che i principi e le regole di cui al presente punto possono non trovare applicazione nelle ipotesi e alle condizioni espressamente previste dalle disposizioni normative tempo per tempo applicabili.

## Ulteriori Forme di remunerazione variabile

Non è prevista l'attribuzione di alcuna forma di remunerazione variabile garantita ad eccezione di eventuali forme di remunerazione variabile garantita ammesse dalle disposizioni normative tempo per tempo applicabili, alle condizioni e nei limiti dalle stesse previste (c.d welcome bonus).

## 4. Criteri di attribuzione della remunerazione

### 4.1. Criteri applicabili a tutto il personale

La remunerazione del personale prevede sempre una componente fissa e può eventualmente prevedere una componente variabile.

L'indirizzo del Gruppo è quello di attribuire prevalenza alla componente fissa della remunerazione.

La preponderanza della parte fissa rispetto a quella variabile è volta ad evitare criteri di remunerazione basati su un'ottica di breve periodo, assicurando un corretto bilanciamento tra obiettivi di breve e politiche di gestione del rischio definite nel medio-lungo periodo.

Ove prevista, la determinazione della remunerazione variabile è fondata su criteri di performance, che devono essere puntualmente individuati (ex-ante) nel rispetto dei principi generali stabiliti dalle presenti Politiche di remunerazione e che devono, in particolare:

1. riguardare la creazione di valore con riferimento ai diversi ambiti dell'attività aziendale;
2. essere per quanto possibile oggettivi e agevolmente misurabili ex post;
3. avere riguardo sia ai risultati personali, sia ai risultati della Banca e/o del Gruppo;
4. tenere in considerazione un periodo di durata appropriato.

Qualora prevista, la componente variabile della remunerazione tiene in considerazione obiettivi specifici di sostenibilità, coerenti con il proprio modello di business e integrati nella propria strategia aziendale. La Banca assicura una gestione sana ed efficace dei rischi di sostenibilità, anche attraverso un sistema di remunerazione che non incoraggia l'assunzione di rischi legati a fattori ESG.

Ove sia previsto il riconoscimento di una remunerazione variabile, è facoltà del Consiglio di Amministrazione prevedere che l'erogazione di tale remunerazione avvenga, in parte, per il tramite di azioni della Banca o di altri strumenti ammessi ai sensi di quanto previsto dal punto 3, del paragrafo 2.1., della Sezione III, del Capitolo 2, della Circolare 285, nel rispetto di ogni disposizione normativa applicabile. Nel caso del Personale più rilevante, l'erogazione in azioni o altri strumenti potrà assumere carattere obbligatorio nelle ipotesi previste dalla normativa applicabile e secondo quanto di seguito precisato (cfr. paragrafo 4.2.4).

Fermo restando quanto previsto dal paragrafo 3.2.3 con riguardo alla remunerazione variabile eventualmente riconosciuta al Personale più rilevante, in caso di erogazione di remunerazione variabile dovranno essere previste clausole di claw-back – opportunamente formalizzate – che coprano casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale.

Il compenso riconosciuto ad eventuali collaboratori esterni della Banca sarà determinato in considerazione dell'utilità ricavata dalla Banca dall'attività prestata dal collaboratore, tenendo conto dei livelli di compenso che offre il mercato e, in ogni caso, secondo logiche coerenti con quelle previste con riguardo al personale della Banca.

## 4.2. Criteri applicabili al Personale più rilevante

### 4.2.1 Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo

#### Consiglio di Amministrazione

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo, stabilito in misura fissa dall'Assemblea dei Soci, che potrà essere riconosciuto in Azioni della Banca in misura pari al 10% del compenso.

A ciascun Amministratore è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico svolto.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, sempre in misura fissa, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione ulteriore degli Amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo Statuto (ivi inclusa, la partecipazione a Comitati). Tale remunerazione dovrà essere commisurata alle responsabilità e ai compiti attribuiti, nonché alla frequenza delle riunioni.

Qualora nominati, gli Amministratori con specifiche deleghe esecutive e, in particolare, l'Amministratore Delegato, potranno essere destinatari di una remunerazione variabile, determinata dal Consiglio di Amministrazione in conformità ai principi individuati nel presente documento (si veda paragrafo 3.2.3).

#### Collegio Sindacale

Ai membri del Collegio Sindacale spetta un compenso annuo, stabilito in misura fissa dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina.

A ciascun Sindaco è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico svolto.

A nessun membro del Collegio Sindacale è attribuita alcuna remunerazione variabile né alcun compenso basato su strumenti finanziari.

### 4.2.2 Altro Personale più rilevante

Ferme restanti le competenze del Consiglio di Amministrazione per quanto riguarda la remunerazione del Personale più rilevante diverso dai componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e dai Responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno, la remunerazione dell'ulteriore Personale più rilevante – inquadrato come dirigente – è

disciplinata dai rispettivi contratti di lavoro subordinato ed è determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Tale remunerazione prevede anzitutto un compenso di natura fissa attraverso il quale vengono remunerate le competenze manageriali e le professionalità possedute nella copertura del ruolo assegnato, al fine di garantire la continuità manageriale e di perseguire efficaci politiche di equità retributiva e di competitività nei confronti del mercato esterno.

Al fine di motivare adeguatamente la produttività di tali soggetti, possono inoltre essere previste forme di remunerazione variabile. Ove prevista, la remunerazione variabile riconosciuta all'Ulteriore Personale più rilevante è fondata su criteri di performance che sono oggetto di puntuale e preventiva declinazione.

#### 4.2.3 Responsabili delle funzioni di controllo interno

In conformità a quanto previsto dalle disposizioni normative applicabili la remunerazione dei Responsabili delle funzioni di controllo interno può prevedere una componente variabile.

In linea con il criterio generale dettato per tutti i componenti delle funzioni aziendali di controllo interno, la remunerazione variabile dei responsabili delle funzioni di controllo non è basata su parametri collegati ai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo ma, piuttosto, ad obiettivi di sostenibilità aziendale e di conformità normativa.

#### 4.2.4 Modalità di Riconoscimento della Remunerazione Variabile per il Personale più rilevante

Nel caso in cui la remunerazione variabile riconoscibile ad un membro del Personale più rilevante risulti, nell'esercizio di riferimento, inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, tale remunerazione sarà erogata in un'unica tranche.

In caso contrario (ovverosia in caso di remunerazione variabile superiore a 50.000 euro e/o superiore ad un terzo della remunerazione totale annua), si applicano gli schemi attuativi e di differimento di seguito rappresentati.

In particolare:

- (i) almeno il 50% della remunerazione variabile riconosciuta al Personale più rilevante dovrà essere necessariamente attribuito in azioni della Banca e/o in altri strumenti ammissibili<sup>4</sup>;
- (ii) le azioni o gli altri strumenti dovranno essere assoggettati a un divieto di vendita pari ad almeno un anno<sup>5</sup>;
- (iii) almeno il 40% della remunerazione variabile riconosciuta al Personale più rilevante dovrà essere assoggettato a un programma di pagamento differito<sup>6</sup>.

Resta in ogni caso ferma l'applicazione, in tal caso, di tutte le previsioni di dettaglio di cui punti 3 e 4 del paragrafo 2.1, della Sezione III, del Capitolo 2, della Circolare 285.

Inoltre, allo scopo di definire adeguati schemi di differimento, la Banca ha individuato la soglia di importo particolarmente elevato<sup>7</sup> – definito sulla base dell'EBA Report on high earners del gennaio 2023 – in € 424.260.

Tale individuazione rileva in quanto:

---

<sup>4</sup> L'obbligo di riconoscere almeno il 50% della remunerazione variabile in strumenti finanziari troverà applicazione sia alla parte della componente variabile pagata up-front che a quella da differire. Se la quota in strumenti finanziari fosse superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti da differire dovrebbe essere maggiore della parte in strumenti pagabile up-front.

<sup>5</sup> Il termine di un anno può considerarsi congruo alla luce delle caratteristiche della Banca e delle relative Politiche di remunerazione nel loro complesso; il Consiglio di Amministrazione potrà in ogni caso deliberare la previsione di periodi di mantenimento più lunghi. Resta inteso che, in ogni caso, per gli strumenti differiti il periodo di mantenimento inizierà a decorrere dal momento della effettiva corresponsione.

<sup>6</sup> Il programma di pagamento differito dovrà avere durata pari ad almeno 4 anni. Nell'ambito di tale programma: (i) le quote differite saranno corrisposte secondo un criterio pro rata con frequenza almeno annuale; (ii) tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima tranches di remunerazione differita dovrà intercorrere in ogni caso un periodo non inferiore ad un anno; (iii) le quote differite saranno assoggettate a meccanismi di riduzione o azzeramento, nel caso in cui negli esercizi successivi a quello di maturazione (i.e. gli esercizi di erogazione differita) non si verificano le condizioni previste quali gate di accesso dalle presenti Politiche di remunerazione.

<sup>7</sup> Ai sensi della Circolare 285/2013, per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento 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. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale.

- laddove la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni applicabili, la percentuale da differire dovrà essere almeno pari al 60%;
- inoltre, in presenza di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, la quota differita – per consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione:
  - a. la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni;
  - b. più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari.

Come regola generale, applicabile dunque anche in ogni caso e anche laddove la remunerazione variabile riconoscibile ad un membro del Personale più rilevante risulti, nell'esercizio di riferimento, inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, la Banca prevede che il 10% della remunerazione variabile – per tutto il Personale più rilevante – sia sempre riconosciuta attraverso azioni della Banca.

La restante parte di remunerazione variabile, potrà essere riconosciuta in contanti, in azioni e in strumenti il cui valore riflette il valore economico della società (*i.e.* phantom shares collegate al valore delle Azioni della Banca stessa), secondo gli adeguati schemi attuativi e di differimento applicabili.

### 4.3. Modalità applicative

Il Consiglio di Amministrazione definisce annualmente, in via preventiva, l'importo che sarà complessivamente erogabile (c.d. bonus pool) a fronte del raggiungimento (e in ragione del grado di raggiungimento, secondo un meccanismo a scaglioni), di determinati risultati definiti in via preventiva, e individua le linee guida generali per la determinazione degli obiettivi di tutti i soggetti interessati e per la ripartizione del bonus pool complessivo.

A valle di tali determinazioni sono quindi definiti, sempre in via annuale e preventiva:

1. dal Consiglio di Amministrazione, la remunerazione variabile attribuibile ai componenti dell'alta dirigenza e ai responsabili delle funzioni di controllo, nonché gli obiettivi al cui raggiungimento è subordinata l'erogazione della stessa;
2. dalla Direzione Generale, gli obiettivi dei *C-level* (ad eccezione del *Chief Regulatory Affairs Officer*) e l'ammontare della remunerazione variabile erogabile all'ulteriore Personale più rilevante (fatta eccezione per la direzione generale medesima, i cui obiettivi e il cui importo sono definiti dal Consiglio di Amministrazione);

3. dai *Chief*, di concerto con la Direzione Generale e con i responsabili delle aree interessate, gli obiettivi e l'ammontare della remunerazione variabile erogabile al Personale più rilevante diverso da quello di cui ai precedenti alinea.

La verifica ex post del superamento (e del relativo grado di superamento) dei gate di accesso è svolta dal Consiglio di Amministrazione; a valle, i soggetti responsabili della definizione ex ante degli obiettivi specifici sono responsabili anche della verifica del relativo raggiungimento (naturalmente con il supporto dei loro riporti diretti ed indiretti).

Nel processo di attuazione sopra descritto, sono inoltre coinvolti gli ulteriori soggetti menzionati nel paragrafo intitolato "La governance delle Politiche di remunerazione", di cui alla sezione "Nota introduttiva e contesto normativo di riferimento", nei termini ivi indicati.

## 5. Strategie di copertura personali

Conformemente ai requisiti normativi di riferimento, è fatto divieto al personale della Banca di avvalersi di strategie personali di copertura o volte ad assicurarsi sulla retribuzione o su altri aspetti che possano compromettere gli effetti di allineamento al rischio insiti nei propri schemi retributivi.

Inoltre, la Funzione di Risk Management è responsabile dell'individuazione delle tipologie di operazioni e investimenti finanziari che, se effettuati, potrebbero influenzare gli schemi di allineamento al rischio.

Con particolare attenzione al Personale più rilevante, saranno istituite procedure e controlli appropriati.

La Banca richiede quindi al Personale più rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate e ne tiene conto allo scopo di calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della Banca stessa.

## 6. Obblighi di informativa

Ai fini dell'informativa al pubblico, la Banca fornisce, tramite il proprio sito web, le informazioni previste dalle disposizioni normative tempo per tempo applicabili.

Con riguardo all'informativa nei confronti dell'Assemblea dei Soci, è previsto che il Consiglio di Amministrazione, con frequenza almeno annuale renda un'adeguata informativa sull'applicazione

delle Politiche di remunerazione, in linea con quanto previsto dalle disposizioni normative tempo per tempo applicabili.

La Banca provvede inoltre a trasmettere le informazioni che sono dovute all'Autorità, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

## ALLEGATO 1 – Identificazione del Personale più rilevante

Lo scopo del presente allegato alle Politiche di remunerazione è (i) di illustrare la metodologia per la definizione del perimetro del Personale più rilevante, (ii) di identificare i soggetti che, sulla base di detta metodologia, sono tempo per tempo individuati come rientranti nel perimetro del Personale più rilevante e (iii) di rappresentare i meccanismi adottati dalla Banca per la manutenzione, l'aggiornamento e l'approvazione della mappatura del Personale più rilevante.

### Metodologia per la definizione del perimetro del Personale più rilevante

In conformità con il contesto normativo di riferimento, la Banca, al fine di definire il perimetro del Personale più rilevante, applica un processo di valutazione, volto a individuare i membri del personale le cui attività professionali abbiano o possano avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca.

Più specificatamente, avendo come riferimento, da un lato, la descrizione dei requisiti del Personale più rilevante indicati dalla normativa applicabile e, dall'altro lato, la struttura organizzativa della Banca, la Funzione Risorse Umane, in collaborazione con la Funzione di Risk Management, ha formalizzato la matrice per l'identificazione del perimetro del Personale più rilevante, qui di seguito riportata.

Rientrano nel perimetro del Personale più rilevante, in quanto membri del personale le cui attività professionali abbiano o possano avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca:

- (i) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione della Banca;
- (ii) per completezza, la Banca considera Personale più rilevante anche i componenti dell'organo con funzione di controllo (sebbene questi non possano mai essere destinatari di alcuna forma di remunerazione variabile);
- (iii) l'alta dirigenza della Banca;
- (iv) i membri del personale che siano a capo<sup>8</sup> di unità operative/aziendali rilevanti, per tali intendendosi le linee di business o localizzazioni geografiche principali. Sono considerate linee di business principali, le linee di business e servizi connessi che rappresentano fonti significative di entrate, utili o di valore di avviamento per la Banca o per il Gruppo nel suo complesso; sono inoltre considerate sempre significative le unità operative cui è assegnato un capitale interno pari ad

---

<sup>8</sup> Per tali intendendosi i soggetti che, in tale veste, rispondono direttamente all'organo di gestione nel suo complesso, a un suo membro o all'alta dirigenza

almeno il 2% del capitale interno della Banca o che sono altrimenti valutate come aventi un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente.

(v) i membri del personale che siano a capo<sup>9</sup> di specifiche e determinate funzioni<sup>10</sup> (sempre che non rilevino già ai sensi dell'alinea (iv) che precede) ovvero i membri del personale che rientrino in una delle fattispecie previste dall'articolo 5 del Regolamento delegato (UE) 2021/923 (sempre che non rilevino già ai sensi dell'alinea (iv) che precede);

(vi) i responsabili delle funzioni di controllo della Banca, per tali intendendosi le funzioni, indipendenti dalle unità operative controllate, responsabili di fornire una valutazione obiettiva dei rischi dell'ente, di esaminarli o di riferire in merito<sup>11</sup>;

(vii) gli altri membri del personale, che non rientrino già in una delle categorie che precedono, che congiuntamente:

(1) svolgano la propria attività professionale all'interno di una unità operativa/aziendale rilevante (come definita all'alinea (iv) che precede) e abbiano un impatto significativo sul profilo di rischio della suddetta unità<sup>12</sup>; e

(2) la cui remunerazione totale nell'esercizio precedente sia stata, congiuntamente, pari o superiore a 750.000 euro e alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione della Banca e all'alta dirigenza;

(viii) gli altri membri del personale, che non rientrino già in una delle categorie che precedono, che integrino i requisiti quantitativi previsti dall'articolo 6 del Regolamento delegato (UE) 2021/923.

Sulla base di tale matrice vengono individuati i membri del personale della Banca che si qualificano come Personale più rilevante.

La ricognizione e individuazione del Personale più rilevante viene svolta, su base annuale, secondo un processo che prevede che:

---

<sup>9</sup> Cfr. nota che precede

<sup>10</sup> Il riferimento è alle funzioni che riguardano i seguenti ambiti: affari giuridici; solidità delle politiche e delle procedure contabili finanze (compresa fiscalità e budgeting); esecuzione di analisi economiche; prevenzione del riciclaggio; risorse umane; sviluppo o attuazione della politica di remunerazione; tecnologie dell'informazione; sicurezza delle informazioni; gestione di accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti che rilevino in ambito di prestazione di servizi di investimento

<sup>11</sup> Tale definizione comprende, senza necessariamente limitarsi, la funzione di controllo di conformità, la funzione di risk management, la funzione di audit e la funzione antiriciclaggio

<sup>12</sup> L'eventuale sussistenza di un impatto di questo tipo deve essere valutata secondo i criteri di cui all'articolo 3 del Regolamento delegato (UE) 2021/923

1) entro il primo bimestre di ciascun esercizio, la Funzione Risorse Umane, con il supporto della Funzione di Risk Management, effettua una ricognizione del personale della Banca e individua i membri del personale che devono essere ricondotti alla categoria del Personale più rilevante, al fine di sottoporre tale riconduzione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca. La proposta della Funzione Risorse Umane è accompagnata dalle valutazioni (illustrate anche in forma sintetica) svolte dalla Funzione di Risk Management e dalla Funzione di Compliance.

Tale individuazione viene svolta sulla base (i) della mappatura sopra riportata, (ii) della struttura organizzativa della Banca (tenendo conto, naturalmente, di ogni sviluppo eventualmente sopravvenuto)<sup>13</sup>, nonché (iii) ove rilevanti ai fini della individuazione di membri del personale riconducibili a determinate categorie di personale più rilevante, delle informazioni contabili relative alla Banca e delle informazioni sulle remunerazioni del personale<sup>14</sup>;

2) l'esito del processo di identificazione del Personale Rilevante è sottoposto all'attenzione del Comitato Remunerazioni, che formula un parere a riguardo;

3) ricevuta la proposta della Funzione Risorse Umane – e, comunque, non oltre il termine ultimo utile affinché possa essere fornita adeguata informativa, a tale riguardo, all'Assemblea dei Soci della Banca già destinataria delle informazioni a consuntivo in materia di politiche di remunerazione – il Consiglio di Amministrazione, nel medesimo contesto in cui è chiamato ad assumere le proprie determinazioni in tema di politiche di remunerazione, tenuto conto del parere formulato dal Comitato Remunerazioni, assume la propria delibera circa la proposta di individuazione formulata dalla Funzione Risorse Umane;

4) una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione, l'individuazione del Personale più rilevante viene riflessa nell'ambito della tabella riportata nel seguito del presente allegato. Ogni eventuale variazione alla individuazione dei membri del Personale più rilevante, troverà adeguato riflesso nella tabella, che sarà, pertanto, in caso di modifiche, oggetto di tempestivo aggiornamento.

L'aggiornamento dell'elenco dei soggetti identificati quali membri del Personale più rilevante, laddove avvenga sulla base dei criteri e secondo la metodologia definiti nel presente allegato (e, dunque, approvati dall'Assemblea dei Soci della Banca) non dovrà essere sottoposto all'approvazione dell'Assemblea medesima. Resta inteso che ogni elemento di novità nel

---

<sup>13</sup> A tale fine, dovrà essere considerata la versione della struttura organizzativa di più recente approvazione.

<sup>14</sup> A questo fine, la Funzione terrà conto dei dati contabili e inerenti alle remunerazioni percepite relativi all'esercizio precedente, anche se disponibili ancora in forma previsionale. Per quanto attiene, in particolare, ai dati relativi alle remunerazioni, saranno considerate, oltre alle remunerazioni fisse, anche le remunerazioni variabili relative all'esercizio precedente, che saranno, nel medesimo periodo, in corso di puntuale definizione (in quanto oggetto di verifica ex-post circa il superamento dei gate di accesso e circa il grado di raggiungimento degli obiettivi definiti ex-ante).

perimetro del Personale più rilevante sarà reso noto all'Assemblea in occasione dell'informativa periodica di cui la stessa è destinataria.

### Individuazione del Personale più rilevante per l'esercizio 2024

Sulla scorta dei criteri declinati e della metodologia applicativa definita nella prima parte del presente allegato, con riferimento all'esercizio 2024, il Consiglio di Amministrazione, su proposta della Funzione Risorse Umane, ha individuato, quali appartenenti al perimetro del Personale più rilevante, i seguenti soggetti, distinti per categorie e funzione aziendale ricoperta.

CATEGORIE DI PERSONALE		SOGGETTI INDIVIDUATE COME MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
(i)	Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione	11 Componenti del Consiglio di Amministrazione
(ii)	Componenti dell'organo con funzione di controllo	3 Componenti effettivi del Collegio Sindacale
(iii)	Alta dirigenza	1 Direttore Generale – dott. Saverio Continella 1 Vicedirettore Generale – dott. Marco Canzonieri
(iv)	Membri del personale a capo di unità operative/aziendali rilevanti	1 Chief Business Officer – rag. Vittorio Novellino 1 Chief Financial Officer – dott. Giuseppe Inì 1 Chief Landing Officer – dott. Salvatore Pappalardo 1 Deputy Chief Business Officer – dott. Salvatore Mangiapane

CATEGORIE DI PERSONALE		SOGGETTI INDIVIDUATE COME MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
(v)	Membri del personale che rientrano in una delle fattispecie previste dall'articolo 5, del Regolamento delegato (UE) 2021/923	<p>1 Chief Operating Officer – dott.ssa Serena Vaturi</p> <p>1 Chief Strategy Officer – dott. Marco Canzonieri <i>ad interim</i></p> <p>1 Responsabile Direzione Amministrativa – dott. Giovanni Occhipinti</p> <p>1 Responsabile Direzione Crediti in Bonis – dott. Antonio Occhipinti</p> <p>1 Responsabile Direzione Finanza – dott. Giuseppe Inì <i>ad interim</i></p> <p>1 Responsabile Direzione non Performing Exposure – dott.ssa Gabriella Di Paola</p> <p>1 Responsabile Direzione Operations – dott. Salvatore Grammatico</p> <p>1 Responsabile Direzione Organizzazione e Sistemi Informativi – dott.ssa Serena Vaturi <i>ad interim</i></p> <p>1 Responsabile Direzione Pianificazione e Controllo – dott. Paolo Ferreri</p> <p>1 Responsabile Direzione Risorse Umane – dott. Ivan Fonti</p> <p>1 Responsabile Servizio Legale – dott. Giuseppe Pileri</p>
(vi)	Responsabili delle funzioni di controllo	<p>1 Chief Regulatory Affairs Officer – dott. Francesco Muriana</p> <p>1 Responsabile Funzione Antiriciclaggio – dott. Salvatore Bellio</p> <p>1 Responsabile Funzione Compliance – dott.ssa Raffaella Ferrera</p> <p>1 Responsabile Funzione Internal Audit – dott. Sergio Scribano</p> <p>1 Responsabile Funzione Risk Management – dott. Emanuele Diquattro</p>
(vii)	Altri membri del personale che integrano congiuntamente specifiche condizioni	/

CATEGORIE DI PERSONALE		SOGGETTI INDIVIDUATE COME MEMBRI DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE
<i>(viii)</i>	Altri membri del personale che integrano i requisiti quantitativi previsti dall'articolo 6 del Regolamento delegato (UE) 2021/923	Nell'ambito del processo di identificazione non sono stati individuati membri del Personale identificati per i criteri quantitativi di cui all'art. 6 del Regolamento 923/2021 che non fossero già identificati per i criteri qualitativi di cui all'art. 5 del medesimo Regolamento

## ALLEGATO 2 – Attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza

### 1. Premessa, ambito di applicazione e contenuto delle disposizioni

Lo scopo del presente allegato alle Politiche di remunerazione è quello di dare attuazione – al fine di assicurare la piena conformità dei sistemi incentivanti applicati dalla Banca – alle previsioni in materia di politiche di remunerazione recate dalle Disposizioni in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari; correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” (le “Disposizioni sulla trasparenza”).

Il presente allegato costituisce parte integrante delle Politiche di remunerazione (le cui disposizioni e le cui definizioni valgono, dunque, anche con riguardo a tale allegato).

Come noto, le Disposizioni sulla trasparenza, come modificate con provvedimento del 19 marzo 2019, recano alcune previsioni – più puntuali rispetto al passato – in materia di politiche e prassi di remunerazione; nell’ambito delle Disposizioni di trasparenza sono state, infatti, inserite delle previsioni volte a disciplinare, con un certo grado di dettaglio, le politiche che le banche adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita, con riguardo alla vendita di prodotti bancari (le “Disposizioni sulle remunerazioni”).

Più in particolare, le Disposizioni sulle remunerazioni trovano applicazione con riferimento alle remunerazioni che:

1. da un punto di vista oggettivo, sono correlate alla vendita di “prodotti bancari” (i “Prodotti Bancari”) – per tali intendendosi le operazioni e i servizi (mutui, finanziamenti, conti, ecc.) che ricadono nell’ambito di applicazione del Titolo VI, del D.lgs. n. 385/1993 (il “TUB”) e delle Disposizioni di Trasparenza stesse – nei confronti di clienti al dettaglio, quali “i consumatori; le persone fisiche che svolgono attività professionale o artigianale; gli enti senza finalità di lucro; le micro-impresе” (i “Clienti al dettaglio”);
2. da un punto soggettivo, sono percepite (i) dal personale della Banca che offre ai Clienti al dettaglio, interagendo con questi ultimi, i Prodotti Bancari e a coloro a cui tale personale direttamente risponde in relazione a tale attività (rispettivamente, il “Personale di vendita” e i “Superiori gerarchici”), nonché (ii) dagli intermediari del credito di cui la Banca dovesse avvalersi per la distribuzione dei Prodotti Bancari, ovvero, principalmente, gli agenti in attività finanziaria e i mediatori creditizi, nonché, più in generale, ogni altro soggetto, diverso dalla Banca, che nell’esercizio della propria attività, a fronte di un compenso e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto della Banca ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito (gli “Intermediari del credito”).

Le Disposizioni sulle remunerazioni dettano anzitutto alcuni principi di carattere generale che riguardano, tra l'altro e in particolare: (i) la coerenza delle politiche di remunerazione inerenti alla vendita dei Prodotti Bancari con gli obiettivi e i valori aziendali e con la necessaria applicazione di criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nei rapporti con la clientela; (ii) la necessità che le politiche di remunerazione inerenti alla vendita di Prodotti Bancari non si basino esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscano un incentivo a collocare prodotti non adeguati alle esigenze dei clienti; (iii) la necessità che le remunerazioni correlate alla vendita di Prodotti Bancari non inducano né il Personale di vendita, né i Superiori gerarchici, né gli Intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o della Banca a scapito di quelli della clientela.

Ai principi di carattere generale si affiancano poi delle previsioni di carattere più puntuale che sono rivolte, in particolare, alla componente variabile (ove prevista), correlata alla vendita di Prodotti Bancari, delle remunerazioni del Personale di vendita, dei Superiori gerarchici e degli Intermediari del credito. Tali previsioni impongono, in estrema sintesi, di: (i) individuare criteri quantitativi e qualitativi cui ancorare le remunerazioni variabili eventualmente previste; (ii) definire meccanismi di remunerazione variabile che non siano tali da costituire un incentivo a offrire uno specifico Prodotto Bancario o una specifica categoria di Prodotti Bancari se da ciò possa derivare un pregiudizio per il cliente; (iii) prevedere un bilanciamento tra componente fissa e componente variabile; (iv) prevedere meccanismi di correzione ex post cui assoggettare la remunerazione variabile eventualmente prevista.

Ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulle remunerazioni, è pertanto fondamentale definire preliminarmente quali componenti della remunerazione possono essere qualificate come fisse e quali come variabili. Al riguardo si evidenzia che:

1. con riferimento al Personale di vendita e ai Superiori gerarchici, trovano applicazione principi e logiche analoghi a quelli previsti dalle Politiche di remunerazione;
2. quanto agli Intermediari del credito, invece, occorre tenere conto delle peculiarità che caratterizzano la remunerazione di tali soggetti (remunerazione che, tipicamente, è interamente costituita da una percentuale dell'ammontare di quanto dagli stessi "intermediato"). Di conseguenza, l'individuazione di ciò che per tali soggetti è remunerazione fissa (rectius "ricorrente") e ciò che è remunerazione variabile (rectius "non ricorrente") non può che essere condotta mutuando i principi e le regole definiti dalla Circolare 285 con specifico riguardo agli agenti in attività finanziaria, ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e agli agenti di assicurazione. In altre parole, ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulle remunerazioni con riguardo agli Intermediari del credito, dovrà considerarsi remunerazione ricorrente (e, dunque, fissa) la percentuale "standard" di remunerazione sull'intermediato prevista dagli accordi contrattuali in essere; la natura di remunerazione non ricorrente (e, dunque, variabile) sarà invece riferita alle (sole) eventuali forme di remunerazione che eccedano la percentuale standard di remunerazione sull'intermediato (ad esempio, rappel, premi sul venduto e/o incrementi delle percentuali al superamento di determinate soglie, ecc.).

Le Disposizioni sulle remunerazioni recano specifiche previsioni anche con riferimento alla remunerazione del personale preposto alla valutazione del merito creditizio e del personale preposto alla trattazione dei reclami.

## 2. Previsioni specifiche

### 2.1. Individuazione dei soggetti interessati dall'applicazione del presente Allegato

Ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulle remunerazioni recate dalle Disposizioni sulla trasparenza, la Banca ha individuato, quali potenziali destinatari, i seguenti soggetti:

1. con riferimento al Personale di vendita, tutti i componenti del personale della Banca che lavorano presso le filiali della medesima, tra le cui mansioni è compresa la possibilità di offrire e/o vendere a Clienti al dettaglio Prodotti Bancari; rientra in tale categoria tutto il personale della rete di vendita e delle aree territoriali, con eccezione del personale ausiliario, come definito nell'Ordinamento Organizzativo della Banca;
2. con riferimento ai Superiori gerarchici, tutti quei soggetti cui il Personale di Vendita risponde in via gerarchica, sia direttamente che indirettamente, con riguardo all'offerta e alla vendita a Clienti al dettaglio di Prodotti Bancari. Sono inclusi in tale categoria quei soggetti che abbiano un effettivo ruolo di controllo e coordinamento sulla vendita di Prodotti Bancari e la cui attività di supervisione e indirizzo possa effettivamente avere un impatto diretto sulle attività di offerta e vendita al dettaglio di Prodotti Bancari;
3. quanto agli Intermediari del Credito, sulla base dei rapporti attualmente in essere, (i) i mediatori creditizi con cui la Banca ha in essere un accordo di mediazione dei propri Prodotti Bancari (i "Mediatori creditizi") e (ii) gli esercenti convenzionati con la Banca (gli "Esercenti convenzionati") che hanno accesso all'utilizzo della piattaforma OpenCredit, messa a disposizione degli stessi dalla Banca medesima.

### 2.2. Mappatura delle modalità di remunerazione attualmente previste

Le Politiche di remunerazione prevedono che la Banca possa riconoscere al proprio personale – ivi incluso il Personale di vendita e i Superiori gerarchici – una remunerazione variabile, volta ad incoraggiare coloro che la percepiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tale riguardo, le Politiche di remunerazione prevedono anzitutto che (i) l'attivazione del sistema incentivante e, dunque, l'erogazione di qualsiasi componente variabile della remunerazione, sia collegata al soddisfacimento preliminare e congiunto, di soglie minime di accesso (c.d. "gate") e

che (ii) quando, per ciascun esercizio considerato, anche una sola delle condizioni non sia rispettata, non si proceda all'erogazione di alcuna componente variabile della remunerazione.

Oltre ai gate di accesso, è previsto che: (i) la remunerazione variabile complessivamente erogabile in ciascun esercizio di riferimento (c.d. bonus pool) dipenda dal risultato raggiunto dalla Banca (e dal Gruppo) nell'esercizio medesimo; (ii) la componente variabile della remunerazione, ove erogabile a fronte del superamento dei gate di accesso sopra richiamati, è parametrata a indicatori che devono essere sia quantitativi (finanziari) che qualitativi (non finanziari).

Le Politiche di remunerazione fissano, inoltre, al 50% il limite massimo di incidenza della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa con riguardo a tutto il personale della Banca.

Quanto agli Intermediari del credito occorre distinguere tra Mediatori creditizi ed Esercenti convenzionati:

1. la remunerazione dei Mediatori creditizi prevede esclusivamente una provvigione costituita da una percentuale fissa sugli importi dagli stessi mediati. Tale remunerazione ha natura "ricorrente" (nel senso sopra indicato) ed è, pertanto, da considerarsi – ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulla remunerazioni – interamente fissa;
2. quanto agli Esercenti convenzionati (presso i quali avviene l'erogazione di finanziamenti da parte della Banca, per il tramite della piattaforma OpenCRedit), la relativa remunerazione si compone anzitutto di una percentuale fissa sul montante degli interessi che la Banca percepirà in relazione ai finanziamenti erogati per il tramite degli esercenti; tale remunerazione ha natura "ricorrente" (nel senso sopra indicato) ed è, pertanto, da considerarsi – ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulla remunerazioni – fissa. Per taluni esercenti, può essere inoltre previsto un premio annuo di produzione, denominato *rappel*, al raggiungimento di determinati scaglioni di importo complessivo dei finanziamenti erogati; tale ulteriore componente ha natura "non ricorrente" (nel senso sopra indicato) ed è, pertanto, da considerarsi – ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulla remunerazione variabile.

Rispetto all'eventuale remunerazione non ricorrente di cui possono essere destinatari gli Esercenti convenzionati, trova applicazione il limite massimo di incidenza (pari al 50%) della componente variabile/non ricorrente della remunerazione, rispetto a quella fissa/ricorrente, previsto dalle Politiche di remunerazione.

### 2.3. Disposizioni specifiche

Come anticipato, le Politiche di remunerazione prevedono che la Banca possa riconoscere al proprio personale – ivi incluso il Personale di vendita e i Superiori gerarchici – una remunerazione variabile.

Tale remunerazione è soggetta alle previsioni dettate dalle Politiche di remunerazione che prevedono, tra l'altro e in particolare, in aggiunta a quanto già appena evidenziato, che la componente variabile della remunerazione, ove erogabile a fronte del superamento dei gate di accesso, debba essere parametrata a indicatori di performance (ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione) legati, oltre che all'andamento della Banca e del Gruppo, anche a quello di singole unità aziendali e/o articolazioni territoriali (e.g. area territoriale e/o filiale di riferimento), nonché ai risultati individuali di ciascuna singola risorsa. Tali indicatori devono prevedere una combinazione di parametri quantitativi (finanziari) e qualitativi (non finanziari) e devono essere puntualmente individuati (ex-ante) nel rispetto dei principi generali stabiliti dalle Politiche di remunerazione.

Le remunerazioni variabili eventualmente destinate ai membri del personale della Banca – e, in particolare, al Personale di vendita e ai Superiori gerarchici cui il Personale di vendita riporta direttamente (e.g. direttori di filiale e, eventualmente, responsabili delle aree territoriali) – ben potrebbero essere correlate alla vendita di Prodotti Bancari, rientrando, dunque, a pieno titolo nell'ambito di applicazione delle Disposizioni sulle remunerazioni dettate dalle Disposizioni sulla trasparenza.

Con riguardo a tali remunerazioni, troveranno anzitutto applicazione tutti i meccanismi e le regole previste dalle Politiche di remunerazione, che già valgono a consentire che via sia allineamento anche alle previsioni di cui alle Disposizioni sulla trasparenza.

Ad ulteriore specificazione di quanto già previsto dalle Politiche di remunerazione, in tali casi, nella definizione ex-ante dei parametri cui subordinare e correlare l'erogazione di remunerazioni variabili, dovrà essere prestata particolare attenzione ai seguenti principi, al fine di assicurarne il rigido rispetto:

1. non deve essere incentivata la distribuzione di Prodotti Bancari non adeguati rispetto alle esigenze dei Clienti al dettaglio;
2. non deve essere incentivata l'offerta di uno specifico Prodotto Bancario, o di una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò possa derivare un pregiudizio per il Cliente al dettaglio;

3. non deve essere incentivata l'offerta di uno specifico Prodotto Bancario che comporti maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del Cliente al dettaglio;
4. devono essere previsti adeguati e robusti meccanismi che consentano di parametrare la remunerazione variabile a indicatori qualitativi di compliance e di *customer satisfaction*.

Per quanto concerne la remunerazione non ricorrente potenzialmente attribuibile agli Esercenti convenzionati, si rappresenta che la stessa ha carattere del tutto residuale rispetto alla remunerazione ricorrente.

Gli accordi in essere con gli Esercenti convenzionati a cui sono riconosciute forme di remunerazione variabile prevedono una puntuale disciplina delle relative condizioni di erogazione oltre che una puntuale definizione degli obblighi di condotta degli Esercenti convenzionati nei confronti dei clienti finali e delle conseguenze derivanti da eventuali inadempimenti o condotte non conformi dell'Esercente.