



Politiche di Remunerazione e Incentivazione

Politiche 2024

20/03/2024

Documento redatto ai sensi del quadro normativo definito dall'Organo di Vigilanza

SOMMARIO

PREMESSA.....	3
A – PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL 2023	3
A1. GENDER EQUALITY - NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE	4
A2. SOSTENIBILITÀ.....	4
B - GOVERNANCE E CONFORMITÀ	5
B1. L’ASSEMBLEA.....	5
B2. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	5
B3. L’AMMINISTRATORE DELEGATO.....	7
B4. LE FUNZIONI COINVOLTE NEL PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	7
C - LA POLITICA RETRIBUTIVA PER MACRO-GRUPPI.....	8
C1. ORGANI SOCIALI	8
C2. PERSONALE PIÙ RILEVANTE. POLITICA DI IDENTIFICAZIONE.....	9
CRITERI E PROCEDURE DI IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	9
CRITERI PER L’IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	10
PROCESSO SEGUITO DALLA BANCA E MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE	10
ESITI DELL’AUTOVALUTAZIONE	11
INFORMATIVA DI SINTESI	15
C3. ALTRO PERSONALE	17
D - IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE.....	17
D1. REMUNERAZIONE FISSA	18
D2. REMUNERAZIONE VARIABILE	19
SISTEMA INCENTIVANTE PER OBIETTIVI (SISTEMA INCENTIVANTE ANNUALE)	21
CONDIZIONI “CANCELLI” PER L’ATTIVAZIONE DEI SISTEMI INCENTIVANTI	22
INTERVENTI <i>UNA TANTUM</i>	22
<i>RETENTION BONUS</i>	22
IMPORTI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O CESSAZIONE ANTICIPATA DALLA CARICA	23
ALTRI STRUMENTI DI RETRIBUZIONE	24
PREMIO AZIENDALE	25
MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	25
I MECCANISMI DI CORREZIONE: <i>MALUS</i> E <i>CLAW BACK</i>	26
CLAUSOLE DI <i>CLAW BACK</i>	27
E – LA REMUNERAZIONE DELLA RETE AGENZIALE.....	28
F – NORME APPLICABILI IN MATERIA DI TRASPARENZA DELLE OPERAZIONI E SERVIZI BANCARI E FINANZIARI.....	29

Premessa

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione e incentivazione e fornisce un'informazione all'Assemblea ai sensi del quadro normativo definito dagli organi di Vigilanza e in particolare secondo quanto stabilito dalla Parte Prima, Titolo IV, capitolo 2 della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 e s.m.i. "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" di Banca d'Italia che recepisce quanto prescritto a livello comunitario (la "Circolare").

Il presente documento inoltre dà attuazione ai principi e alle regole previste nella "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" di Banca d'Italia di marzo 2019, sezione XI, paragrafo 2-quater, attraverso un'apposita Sezione dedicata.

Oltre a ciò, dà attuazione a:

- Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923, 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'ente (c.d. Personale più rilevante o Soggetti Risk Taker);
- Decisione (UE) 2022/368 della Banca Centrale Europea del 18 febbraio 2022 sulla procedura di esclusione dei membri del personale dalla presunzione di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente creditizio vigilato;
- Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione pubblicati dall'EBA il 2 luglio 2021, ai sensi della direttiva 2013/36/UE.

A – Principi della Politica di Remunerazione ed incentivazione del 2023

Il sistema di remunerazione di Banca Progetto S.p.A. (di seguito, la "Banca" o "Banca Progetto") si ispira ai seguenti principi:

- coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali (ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto dei fattori ambientali, sociali e di governance – ESG), con le strategie di lungo periodo e con le politiche di prudente gestione del rischio, comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati;
- creare e valorizzare una cultura orientata al merito e alla performance;
- attrarre, motivare e trattenere risorse professionalmente qualificate necessarie al raggiungimento degli obiettivi della Banca;
- assicurare competitività retributiva rispetto al mercato, attraverso il riferimento ad analisi e benchmark di settore, anche al fine di rispondere all'esigenza di consolidare nel lungo periodo l'assetto della Banca;
- perseguire l'obiettivo della gender equality;
- imprimere i comportamenti del proprio Personale e della propria rete di vendita alla massima etica e correttezza nei rapporti con la clientela;
- assicurare la conformità delle prassi retributive alle norme di settore siano esse nazionali o internazionali;
- garantire una logica di prudente gestione;
- non creare conflitti di interesse, promuovere il rispetto delle norme di legge, regolamentari e statutarie, nonché del Codice Etico della Banca, disincentivando qualunque violazione;

- non creare distorsioni che possano ridurre o disincentivare lo svolgimento delle attività delle Funzioni di Controllo.

La Banca è orientata ad assicurare la sostenibilità economica di lungo periodo del proprio sistema di remunerazione e incentivazione bilanciando da un lato l'esigenza di contenimento dei costi e dall'altro l'esigenza di essere competitivi per attrarre e trattenere risorse chiave per la realizzazione del proprio Piano Industriale, sia per quanto riguarda lo sviluppo del business sia per quanto riguarda il rafforzamento della Governance e del Sistema dei Controlli.

A1. Gender Equality - Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Le Politiche di Remunerazione di Banca Progetto sono neutrali rispetto al genere 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. Il riferimento per il confronto è rappresentato in via principale dall'inquadramento contrattuale, salvo che non vi sia - in particolare per le figure di vertice - la necessità di valutare anche l'assetto di poteri e responsabilità, e la peculiare tipologia di attività svolta. A tal fine, la Banca prevede che, sia in fase di valutazione delle performance sia in fase di definizione degli interventi sulla remunerazione (fissa e variabile), la distribuzione degli interventi tenga conto e valuti in maniera omogenea, per tutto il personale e indipendentemente dal genere, le responsabilità e le competenze richieste per il ruolo svolto, i risultati raggiunti dalle risorse, l'esperienza maturata (anche in termini di anzianità lavorativa) le capacità professionali e manageriali delle medesime, nonché gli interventi già effettuati in precedenza, al fine di assicurare una parità di trattamento di tutte le risorse, indipendentemente dal genere. Laddove, nel corso delle valutazioni, vengano rilevate eventuali anomalie non adeguatamente giustificate rispetto al trattamento retributivo applicato ad una risorsa facente parte del genere meno rappresentato, a parità di condizioni e performance lavorative, vengono valutate le opportune azioni correttive.

Annualmente viene inoltre identificato il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente.

Ove emergano differenze rilevanti, anche in termini evolutivi nel tempo, vengono documentare le ragioni di tale divario e intraprese le opportune azioni correttive di carattere generale (compatibilmente con le disponibilità di budget e nell'arco di un orizzonte temporale che renda realistico il raggiungimento degli obiettivi prefissati). Tutto ciò, salvo che dalle analisi svolte non emerga che il divario non sia dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere, nel qual caso devono essere assunte idonee misure.

I principi, le analisi e le misure sono motivati e formalizzati nell'ambito della Politiche di Remunerazione e relative Rendicontazioni e sottoposte all'Assemblea dei Soci.

A2. Sostenibilità

In materia di sostenibilità, il Consiglio di Amministrazione ha definito, tra le altre cose, la strategia di sostenibilità e ne monitora l'*execution*; in tal senso, anche la politica di remunerazione è improntata a creare valore sostenibile nel tempo per tutti gli stakeholder.

In particolare, in linea con gli obiettivi di consolidamento in merito all'integrazione della sostenibilità in tutte le strategie di business, nei processi, nei regolamenti e nelle policy interne, sono stati introdotti specifici indicatori di performance nell'ambito dei sistemi di remunerazione variabile, connessi all'implementazione del Piano di Sostenibilità della Banca. La Banca aggiorna periodicamente tali indicatori, ne implementa eventualmente di nuovi e ne monitora il raggiungimento anche alla luce dell'evoluzione della strategia e del business aziendale.

B - Governance e conformità

I principali organi e soggetti della Banca coinvolti nella predisposizione, approvazione ed eventuale revisione della politica di remunerazione e incentivazione sono:

- l'Assemblea;
- il Consiglio di Amministrazione;
- l'Amministratore Delegato;
- le Funzioni di Controllo;
- la Funzione Risorse Umane;
- la Direzione Finance.

Il ruolo di tali soggetti in tale ambito è descritto nello Statuto e/o nella regolamentazione aziendale come di seguito specificato.

B1. L'Assemblea

L'Assemblea ordinaria, secondo quanto previsto dall'art. [8] dello Statuto, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva:

- su proposta del Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale (ove nominato), dei membri del Collegio Sindacale e del restante personale;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che può derivare dalla loro applicazione.

Ai sensi dello stesso articolo e dell'art. 18 dello Statuto, l'Assemblea:

- delibera l'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al 100% (rapporto di 1:1), ma comunque non eccedente il limite massimo del 200% (rapporto di 2:1).
- stabilisce, ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile, i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione;
- determina un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

B2. Il Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dell'articolo [19] dello Statuto, sono riservate all'esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione, e non sono delegabili, *inter alia*, le deliberazioni concernenti:

- la definizione della remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale (ove nominato) e di ogni altro amministratore munito di particolari incarichi, nel rispetto della normativa applicabile in tema di remunerazioni e delle politiche di remunerazione e incentivazione della Società;
- l'elaborazione, nel rispetto della normativa applicabile, delle politiche di remunerazione e incentivazione della Società da sottoporre all'Assemblea, nonché la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: (i) Direttore Generale (ove nominato); (ii) responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche;

(iii) coloro che riportano direttamente agli organi con funzioni aziendali di supervisione strategica, gestione e di controllo;

Inoltre, spetta al Consiglio di Amministrazione il riesame, almeno annuale, di tali politiche e la responsabilità sulla loro corretta attuazione, con il compito di assicurare, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Al Consiglio spettano tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, esclusi soltanto quelli che la legge riserva tassativamente all'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione è, altresì, coinvolto nel processo di autovalutazione del personale nonché nell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Nell'ambito del riesame almeno annuale delle politiche il Consiglio di Amministrazione analizza, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. In particolare, i motivi di eventuali divari retributivi di genere sono opportunamente documentati e, ove necessario, sono adottate azioni correttive.

Il Consiglio di Amministrazione svolge le funzioni attribuite al Comitato Remunerazioni dalla normativa di vigilanza, per quanto applicabili. In particolare, in un'ottica di proporzionalità rispetto alle caratteristiche e alle dimensioni della Banca, il Consiglio di Amministrazione, con il particolare contributo dei Consiglieri Indipendenti:

- verifica, in sede di rendicontazione dell'esercizio delle deleghe, i compensi definiti dall'Amministratore Delegato sulla base dei poteri allo stesso attribuiti per i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali e per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo (laddove i compensi non siano definiti direttamente dal Consiglio), al fine di valutarne la coerenza con i sistemi da esso definiti;
- si esprime - annualmente in sede di approvazione delle Politiche - sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni, ai sensi della normativa applicabile;
- 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 predisposizione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni con riferimento ai profili legati alla remunerazione e incentivazione;
- 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 e della relazione riepilogativa predisposta dall'Organo di Gestione, 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;
- presidia che sia garantito il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle Politiche.

I Consiglieri indipendenti svolgono un ruolo consultivo e propositivo a beneficio delle decisioni e valutazioni del Consiglio di Amministrazione:

- sui contenuti delle presenti Politiche;
- sui sistemi di remunerazione e incentivazione approvati dal Consiglio, dell'Amministratore Delegato (e di eventuali consiglieri delegati);
- sulla remunerazione degli Amministratori con incarichi esecutivi di competenza del Consiglio di Amministrazione;

- sui compensi attribuiti ai responsabili delle principali linee di business e delle funzioni di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione e i Consiglieri Indipendenti, nello svolgimento dei compiti di cui sopra, possono accedere a tutte le informazioni di rilievo anche al fine di fornire adeguato riscontro sull'attività svolta al Collegio Sindacale e al Consiglio di Amministrazione e, per il tramite di quest'ultimo, all'Assemblea dei Soci;

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché dei codici etici e di condotta, e promuove l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

B3. L'Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato, in quanto Organo con funzione di gestione:

- propone al Consiglio di Amministrazione i criteri relativi alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Personale, in coerenza con gli indirizzi di Vigilanza, da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- definisce in base alle deleghe attribuitegli, i compensi del Personale;
- all'esito del processo di valutazione delle performance, definisce la remunerazione variabile del Personale, su proposta della funzione Risorse Umane;
- sottopone al Consiglio di Amministrazione una relazione annuale sintetica sul raggiungimento degli obiettivi di performance del Personale.

Con riferimento alla gestione del personale, l'Amministratore Delegato ha inoltre il compito di:

- definire e curare l'attuazione del processo per la gestione del personale dipendente;
- approvare il budget del personale dipendente, in coerenza con l'assetto organizzativo deliberato dal Consiglio di Amministrazione; in tale ambito si assicura che vengano condotte misurazioni non solo attuali ma anche prospettive sul fabbisogno di profili/professionalità coerentemente alle scelte strategiche.

B4. Le Funzioni coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione

Annualmente la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione, viene definita dal Consiglio di Amministrazione, e successivamente presentata all'Assemblea dei Soci per l'approvazione, in linea con i requisiti normativi.

In particolare, la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione viene formulata dalla **funzione Risorse Umane**, coerentemente con l'esigenza di attrarre e mantenere le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, al contempo, assicurare la sana e prudente gestione del rischio.

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, al fine di assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione alla normativa tempo per tempo vigente e il loro corretto funzionamento.

A tal fine, le funzioni aziendali di controllo collaborano e si scambiano le informazioni rilevanti; in particolare:

- la **Funzione Compliance** verifica, tra l'altro, 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, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;

- la **Funzione di Risk Management** collabora al fine di garantire che le forme di retribuzione incentivante siano coerenti con la propensione al rischio (ad esempio con il Risk Appetite Framework - RAF) e con le politiche di governo e gestione dei rischi e che tengano conto del livello di capitale e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi.
- La **Funzione Internal Audit** verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive e la valutazione della rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti delle verifiche condotte sono inoltre portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea;

Le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate dalle funzioni di controllo nell'ambito delle rispettive attività, sono portate a conoscenza degli organi sociali e delle funzioni competenti, per l'adozione delle misure correttive che risultino opportune e per una valutazione della loro rilevanza, ai fini di una eventuale pronta informativa all'Autorità di Vigilanza.

La Banca inoltre adotta specifici dispositivi di governance e di controllo per assicurare la scrupolosa osservanza delle disposizioni di vigilanza applicabili in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, come attuate con le presenti Politiche.

In particolare, al fine di scongiurare possibili elusioni della normativa di riferimento e delle presenti Politiche, la Banca si dota di una specifica procedura, alla quale è soggetto almeno il Personale più Rilevante ("PPR"), come individuato dal presente documento, finalizzata a:

- vietare al personale interessato di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- individuare le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal PPR che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità delle Disposizioni di vigilanza e stabilire modalità di monitoraggio di tali operazioni e investimenti.

C - La Politica Retributiva per Macro-Gruppi

Verranno dettagliati in seguito gli interventi sul Personale, ivi compreso il Personale più Rilevante. Si riportano, di seguito, le descrizioni dei macro-gruppi che compongono la totalità dell'organico della Banca.

C1. Organi Sociali

La Banca adotta sistemi retributivi che non siano in contrasto con la sana e prudente gestione, né con i valori, le strategie e gli obiettivi di lungo periodo della Banca, che tengano conto del costo e del livello di capitale e della liquidità necessari all'attività aziendale ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse sociale nel lungo periodo.

In coerenza con tali sistemi, Banca Progetto ha dimensionato la componente di retribuzione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale entro importi di entità contenuta e conformi alle esigenze di equilibrio ed economicità gestionale.

Allo scopo di quantificare tale remunerazione in modo congruo e adeguato, l'Organo Competente si attiene a un complesso di parametri che vengono applicati tenendo conto di un generale principio di equità e proporzionalità:

- importanza del ruolo e delle collegate responsabilità, legate in modo specifico alla rappresentanza della Banca e all'utilizzo della firma sociale;

- effettivo impegno, anche in termini di disponibilità di tempo, che lo svolgimento dell'incarico comporta, sia all'interno che all'esterno della Banca;
- situazione economico - patrimoniale della Banca e sua proiezione nell'arco temporale di durata dell'incarico;
- confronto con i compensi correnti sul mercato per incarichi della specie in società di analoghe dimensioni e caratteristiche.

Amministratori e Sindaci sono inclusi in coperture assicurative per infortuni e responsabilità civile nel rispetto dei limiti di legge.

Si prevede che al Presidente del Consiglio di Amministrazione possa essere riconosciuta una eventuale retribuzione superiore a quella dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale previa approvazione dell'Assemblea secondo i *quorum* stabiliti dalla normativa applicabile. L'eventuale importo variabile riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione sarà inoltre soggetto alle regole applicabili al restante Personale più Rilevante.

Agli amministratori spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un compenso determinato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina, alla luce dell'impegno richiesto, delle pertinenti responsabilità e delle prassi in vigore per i componenti dei consigli di amministrazione di società comparabili.

Agli amministratori che partecipano a eventuali comitati interni al Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un compenso fisso ulteriore e aggiuntivo in ragione di tale partecipazione, tenendo conto del maggior impegno ad essi richiesto e del ruolo (di Presidente o componente del Comitato) da essi ricoperto.

È demandata al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, la determinazione di ulteriori compensi agli amministratori investiti di particolari cariche (o di speciali incarichi) ai sensi dell'art. 2389 c. 3 c.c.

Per i Consiglieri non esecutivi non sono previsti meccanismi di incentivazione. La Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 prevede, infatti, che per i consiglieri non esecutivi siano "di norma evitati meccanismi di incentivazione" e "ove presenti" che gli stessi rappresentino "comunque una parte non significativa della remunerazione", siano "coerenti con i compiti svolti e" siano "definiti nel rigoroso rispetto dei criteri di cui al paragrafo 2.1" della Circolare di Banca d'Italia n. 285.

Ai componenti del Collegio Sindacale spetta (oltre al rimborso delle spese sostenute per ragione del loro ufficio) un compenso annuo fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti all'atto della nomina alla luce della competenza, della professionalità e dell'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo (di presidente o componente del Collegio) ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società e alla sua situazione.

Per i membri del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

C2. Personale più Rilevante. Politica di identificazione

Le politiche di remunerazione e incentivazione vengono definite per tutto il personale della Banca, fatte salve le disposizioni di maggior dettaglio previste per i soli membri del personale che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio (c.d. personale più rilevante, da ora in poi anche "PPR"). Questi ultimi soggetti vengono periodicamente identificati dalla Banca almeno annualmente sulla base dei criteri stabiliti nel paragrafo seguente.

Criteri e procedure di identificazione del "Personale Più Rilevante"

La Banca svolge periodicamente il processo di identificazione del "Personale Più Rilevante" (PPR o *Risk Takers*), con un processo di autovalutazione che tiene conto dei criteri previsti dalla normativa vigente, alla luce dell'organizzazione esistente, delle deleghe di poteri vigenti e dei livelli di rischio effettivamente assunti nell'operatività aziendale dal personale.

Il processo di autovalutazione del personale più rilevante viene condotto dalle Risorse Umane con il supporto di Compliance e approvato dal Consiglio di Amministrazione, al fine di individuare i soggetti che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca (PPR).

Si precisa che non sono stati avviati procedimenti di notifica all'autorità competente di esclusione del personale più rilevante.

La **Funzione Compliance**, quale funzione di controllo, si esprime in merito alla conformità ed alla rispondenza con il quadro normativo delle politiche per l'identificazione del personale più rilevante.

La **Funzione Risk Management** quale funzione di controllo, supporta la funzione Risorse Umane, per quanto di competenza, nella verifica di sussistenza dei requisiti qualitativi di cui all'art. 3 del Regolamento Delegato.

La **Funzione Internal Audit**, quale funzione di controllo, verifica invece ex post la rispondenza del processo di identificazione del personale più rilevante alla presente politica.

La nuova normativa applicabile, diversamente dalla previgente che rimetteva a specifici requisiti standard regolamentati (RTS) dell'EBA la definizione di criteri per la loro identificazione:

- individua (CRDV) la **lista** non esaustiva di componenti del personale che devono considerarsi *risk-takers*;
- attribuisce all'EBA il potere di chiarire alcune definizioni per la corretta individuazione di questi soggetti, nonché di definire criteri per l'identificazione di ulteriori soggetti la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente. Sulla base degli **RTS dell'EBA** è stato emanato dalla Commissione europea il nuovo **regolamento delegato 923/2021 del 25 marzo 2021**, che ha sostituito il Regolamento delegato (UE) n. 604/2014.

Criteri per l'identificazione del "personale più rilevante"

Ai sensi della nuova disciplina, pertanto, l'identificazione dei *risk-takers* avverrà tenendo conto:

1. della **lista** dei *risk-takers* definita dalla CRDV;
2. delle previsioni contenute nel nuovo Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 che individua i requisiti standard regolamentari (cd **Requirement Technical Standard – RTS**) utili per il processo di identificazione.

Processo seguito dalla Banca e modalità di valutazione del personale

La Banca svolge periodicamente il processo di identificazione del "Personale Più Rilevante" (o *Risk Takers*), con un'autovalutazione che – anche sulla base dei criteri previsti dagli RTS - tiene conto dell'organizzazione aziendale, dei ruoli, delle responsabilità e delle deleghe di poteri attribuiti ai singoli esponenti/dipendenti/collaboratori e dei livelli di rischio effettivamente assunti da questi nell'operatività aziendale.

In particolare - a questo fine - vengono considerate le seguenti dimensioni di analisi, applicate a tutto il personale di Banca Progetto:

- livello di rischio assunto per la Banca nell'unità organizzativa o nell'organo di appartenenza;
- analisi delle responsabilità, dell'inquadramento e delle deleghe individuali previste ed effettive;
- posizionamento gerarchico e funzionale e partecipazione a Comitati interni;
- ammontare e struttura della remunerazione.

Coloro che, alla luce dell'analisi condotta sui profili sopra indicati, rispondono a uno dei criteri previsti dalle disposizioni in materia, sono individuati quali *Risk Taker*.

Il processo di autovalutazione viene condotto dalla Funzione Risorse Umane, insieme alla Funzione di Gestione dei Rischi, principalmente attraverso:

- l'analisi della documentazione organizzativa interna rilevante (ad es. Statuto, Regolamento Generale Interno e Funzionigramma, Deleghe di Poteri e Poteri di Firma);
- l'analisi delle linee strategiche pianificate;
- l'analisi della effettiva operatività posta in essere e delle deleghe esercitate;
- la posizione, le responsabilità e l'apporto di ciascuna figura nel contesto operativo di riferimento;
- eventuali approfondimenti tramite questionari e colloqui sia con gli interessati, sia con i responsabili delle strutture/organi di appartenenza o con altri soggetti che si interfacciano con questi.

L'esito del processo di autovalutazione come sopra condotto, il perimetro dei soggetti appartenenti al Personale più Rilevante ed eventuali modifiche dello stesso, vengono individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato.

Sulla base di tali criteri ritenuti applicabili, è stata effettuata un'analisi delle posizioni aziendali, tenendo in considerazione sia le disposizioni applicabili in materia, sia l'effettiva capacità delle singole posizioni aziendali di influenzare il profilo di rischio aziendale, alla luce delle attuali dimensioni e struttura organizzativa.

L'autovalutazione viene svolta dalle funzioni preposte almeno una volta l'anno, in vista dell'aggiornamento delle Politiche di Remunerazione. Nel caso di modifiche organizzative o strategiche che abbiano impatto rilevante sulla macro-struttura organizzativa e sulle relative responsabilità, la funzione Risorse Umane promuove tempestivamente un nuovo processo di autovalutazione e - in caso di modifiche rispetto agli esiti della precedente autovalutazione - sottopone il nuovo elenco del personale identificato, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca e – alla prima occasione utile – all'Assemblea degli Azionisti.

Esiti dell'autovalutazione

Sulla base dei criteri e del processo sopra individuato, è stata aggiornata l'analisi delle posizioni aziendali, alla luce delle attuali dimensioni e struttura organizzativa. L'autovalutazione, condotta nel mese di febbraio 2024, ha prodotto gli esiti di seguito descritti identificando le seguenti categorie di soggetti. Tali esiti sono anche legati alla maggiore articolazione della struttura organizzativa della Banca, in virtù della quale il personale dipendente che può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca è aggiornato rispetto alla precedente osservazione.

La riga "criterio" riporta quanto previsto dalla disciplina applicabile, dove necessario, con l'esito della valutazione svolta dalla Banca tenendo in conto le specificità aziendali (v. "questo criterio identifica...").

In relazione al paragrafo "Criteri per l'identificazione del "personale più rilevante", la lista comprende:

a	
Criterio	"i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza"
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione • Tutti i Responsabili di Direzione
b	
Criterio	"i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti"
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Direzione Internal Audit

	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Direzione Risk Management • Compliance Officer • Responsabile Antiriciclaggio • Responsabile Area Compliance • Responsabile Area Factoring e Crediti Fiscali • il Personale con poteri di delibera in materia di finanziamento alle Imprese • Responsabile Area Finanza Agevolata • Responsabile Area Crediti • Responsabile Area Recupero Crediti • Responsabile Area Monitoraggio Crediti
--	---

c	
Criterio	“i 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); 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”
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> • l’Amministratore Delegato

Ai fini dell’identificazione del personale più rilevante sub b) e c), rilevano le definizioni contenute nel citato Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

In relazione al punto 2, del paragrafo “Criteri per l’identificazione del “personale più rilevante”, si applicano i seguenti criteri qualitativi e quantitativi.

1.1. Categorie di soggetti identificati con riferimento ai criteri qualitativi

a	
Criterio	“il membro del personale che ha responsabilità manageriali per quanto riguarda: gli affari giuridici; la solidità delle politiche e delle procedure contabili; le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting; l’esecuzione di analisi economiche; la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; le risorse umane; lo sviluppo o l’attuazione della politica di remunerazione; le tecnologie dell’informazione; la sicurezza delle informazioni; 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”
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Direzione Legale, Compliance e Societario • Responsabile Area Legale e Societario • Responsabile Direzione Finance • Responsabile Area Tesoreria • Responsabile Area Amministrazione • Responsabile Area Antiriciclaggio • Responsabile Area Compliance

	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Direzione Risorse Umane, Governance e Relazioni Esterne • Responsabile Direzione Digital Operations & Bank Innovation • Responsabile Area ICT e Servizi Generali • Responsabile Funzione ICT Security e Governance • Responsabile Area Organizzazione e Governo Outsourcer
--	---

b

<p>Criteriono</p>	<p>“il membro del personale che ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE (Rischio di credito e di controparte; Rischio residuo; Rischio di concentrazione; Rischi derivanti da cartolarizzazioni; Rischio di mercato; Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione; Rischio operativo; Rischio di liquidità; Rischio di leva finanziaria eccessiva) 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>
<p>Categorie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabile Direzione Risk Management

c

<p>Criteriono</p>	<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 che soddisfa uno dei seguenti criteri: i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; 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>
<p>Categorie</p>	<p>I Componenti del Comitato Crediti, già inclusi nei punti precedenti; Il Consigliere di Amministrazione componente del Comitato Crediti Qualificato, già incluso nei punti precedenti</p>

d

<p>Criteriono</p>	<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 che 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 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; - 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</p>
-------------------	---

	di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); ii) il membro del personale che è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i)”
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> • NON APPLICABILE

e

Criterio	“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: la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui alla lettera c), punto i), o alla lettera d), punto i), primo trattino 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”
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> • Già inclusi nei punti precedenti

f

Criterio	“il membro del personale che 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”
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> • I Componenti del Comitato di Direzione (già inclusi nei Responsabili di Direzione)

1.2. Categorie di soggetti identificati con riferimento ai criteri quantitativi

a

Criterio	“membri del personale a cui è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 000 euro nell’esercizio finanziario precedente o per tale esercizio”
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> • Nessun dipendente ha ricevuto una remunerazione pari o superiore a 750. 000 € nel precedente esercizio finanziario

	<ul style="list-style-type: none"> 12 Agenti in attività finanziaria con compenso superiore a 750.000 € nel precedente esercizio finanziario e ancora attivi
b	
Criterio	“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”
Categorie	<ul style="list-style-type: none"> NON APPLICABILE

Informativa di sintesi

Ruoli identificati

I ruoli identificati a fronte dell’autovalutazione condotta sono:

- Tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- L’Amministratore Delegato;
- I responsabili delle Funzioni di Controllo, che ai fini del presente documento includono: il Compliance Officer (Responsabile Direzione Legale, Compliance e Societario), l’AML Officer, il Risk Manager (Responsabile Direzione Risk Management), il Responsabile della Funzione di Revisione Interna (Responsabile Direzione Internal Audit);
- Tutte le altre prime linee identificate sulla base della macro-struttura organizzativa approvata dal Consiglio di Amministrazione:
 - o Direzione Imprese;
 - o Responsabile Direzione Finance;
 - o Responsabile Direzione Digital Operations & Bank Innovation;
 - o Responsabile Direzione Risorse Umane, Governance e Relazioni Esterne;
 - o Responsabile Area ICT e Servizi Generali;
 - o Responsabile dell’Area Crediti;
 - o Personale appositamente individuato, con poteri di delibera in materia di finanziamento alle Imprese (4);
 - o Responsabile dell’Area Recupero Crediti;
 - o Responsabile dell’Area Monitoraggio Crediti;
 - o Responsabile dell’Area Legale e Societario;
 - o Responsabile dell’Area Compliance;
 - o Responsabile della Funzione ICT Governance;
 - o Responsabile dell’Area Tesoreria;
 - o Responsabile dell’Area Amministrazione;
 - o Responsabile dell’Area Organizzazione e Governo Outsourcer;
 - o Responsabile dell’Area Factoring e Crediti Fiscali;

- Responsabile dell'Area Finanza Agevolata.
- Agenti in attività finanziaria con compenso provvigionale superiore a 750.000 euro nel corso del FY 2023 e ancora attivi (12).

Inoltre, in considerazione del modello organizzativo della Banca che prevede di avvalersi per la distribuzione di prodotti e servizi di una rete di collaboratori esterni, verrà incluso nel Personale più Rilevante anche il Coordinatore della Rete distributiva, nel caso venga previsto e attribuito il ruolo. Non vi sono, rispetto al modello organizzativo attuale della Rete, ulteriori categorie di collaboratori che hanno le caratteristiche per essere incluse nel Personale più Rilevante.

Nominativi (35 in ordine alfabetico, oltre ai componenti del CdA):

1. Antonio Armillotta: Personale con poteri di delibera in materia di finanziamento alle Imprese;
2. Claudio Caputo: Responsabile Direzione Finance;
3. Marco Cipollini: Responsabile dell'Area Recupero Crediti;
4. Alessandro Gentili: Responsabile dell'Area Tesoreria;
5. Claudia Grandioso: AML Officer;
6. Giorgio Graziani: Responsabile Area Factoring e Crediti Fiscali;
7. Carolina Kowalczyk: Responsabile della Funzione di Revisione Interna (Responsabile Direzione Internal Audit);
8. Alessandro La Pergola: Responsabile Direzione Digital Operations & Bank Innovation;
9. Edoardo Lopez: Responsabile dell'Area Organizzazione e Governo Outsourcer;
10. Camilla Milanese: Personale con poteri di delibera in materia di finanziamento alle Imprese;
11. Claudio Minerdo: Responsabile della Funzione Risorse Umane / Direzione Risorse Umane, Governance e Relazioni Esterne;
12. Gaetano Morone: Responsabile dell'Area Crediti;
13. Luigi Mucciolo: Personale con poteri di delibera in materia di finanziamento alle Imprese;
14. Stefania Oriolo: Responsabile dell'Area Monitoraggio Crediti;
15. Roberto Paulillo: Responsabile dell'Area Amministrazione;
16. Giuseppe Massimo Petraglia: Compliance Officer / Responsabile Direzione Legale, Compliance e Societario e; Responsabile dell'Area Legale e Societario *ad interim*;
17. Stefano Pezzella: Responsabile dell'Area Finanza Agevolata;
18. Giuseppe Pignatelli: Responsabile Direzione Imprese;
19. Francesco Pompei: Responsabile dell'Area Compliance;
20. Giorgio Rocca: Responsabile della Funzione ICT Security & Governance;
21. Roberto Russo: Risk Manager / Responsabile Direzione Risk Management;
22. Francesco Santoro: Personale con poteri di delibera in materia di finanziamento alle Imprese
23. Michele Talon: Responsabile dell'Area ICT e Servizi Generali;
24. 12 Agenti in attività finanziaria con compenso provvigionale superiore a 750.000 euro nel corso del FY 2023: RUGGIERO IDA, SVILUPPO IMPRESE ITALIA, PASSERINI FABIO, PETTI CARMINE, ROMITO GIUSEPPE, MARFIN SRL, TARGIA PAOLO, EXVI SRL, FINOPERA S.R.L., KREDIAS S.P.A., MARCO GABRIELE SRL, VERDE NUVOLA SRL.

Modifiche rispetto agli esiti del processo di identificazione precedente

Il Consiglio di Amministrazione è passato da 6 a 8 componenti, oltre all'Amministratore Delegato.

Stefania Oriolo ha assunto, al posto di Silvia Gaspari, la responsabilità dell'Area Monitoraggio Crediti, considerata funzione rilevante nel contesto operativo della Banca.

Roberto Paulillo ha assunto la responsabilità dell'Area Amministrazione, che è responsabile della solidità dei sistemi contabili.

Francesco Santoro è stato individuato come personale con poteri di delibera in materia di finanziamento alle Imprese.

Antonio Pavese, Stefania Pagliaro e Alberico Garbo non sono individuati come PPR a seguito della soppressione della Divisione CQS.

Fabrizio De Silva, Roberto Gordini, Giacomo Pecorari, responsabili delle Aree Territoriali della Direzione Imprese, non sono più presenti in tale elenco poiché sprovvisti di deleghe in materia di assunzione del rischio di credito o di altri poteri rilevanti in materia ai fini dell'assunzione del rischio di credito, né sono a capo di funzioni rilevanti all'interno della Banca.

In relazione al fatturato dell'ultimo anno rientrano tra i PPR 2 nuovi agenti in attività finanziaria: MARCO GABRIELE SRL, VERDE NUVOLA SRL, mentre ne escono CAPOTOSTI STEFANO e PROGETTO CREDITO AGENTE IN ATTIVITA' FINANZIARIA

C3. Altro Personale

Per Altro Personale si intendono tutti coloro che non appartengono ai Macro Gruppi sopra riportati. Anche per questo gruppo la remunerazione potrà rientrare nelle forme previste nel Cap. D.

D - Il Sistema di Remunerazione e Incentivazione del Personale dipendente

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza è **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. 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.

In tale contesto e nell'ambito delle Politiche di Remunerazione di Banca Progetto, per **remunerazione fissa** si intende 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.

Per **remunerazione variabile** si intende:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possano modificarsi in relazione alla performance comunque misurata, esclusi il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del 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.

Nell'ambito della remunerazione variabile rientrano:

- i sistemi incentivanti di breve termine (annuali);

- il "PDR/PAD" così come definiti dal CCNL, le cui condizioni e i cui criteri di erogazione vengono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione di secondo livello;
- riconoscimenti "*una tantum*", "*retention bonus*" o "*bonus d'ingresso*" in presenza di motivate e documentate ragioni o eventi eccezionali;
- premio *welfare*.

Vengono delineate di seguito le diverse componenti retributive e i criteri di determinazione delle stesse.

D1. Remunerazione Fissa

La componente fissa della remunerazione è definita in linea con i livelli di mercato e opportunamente integrata e bilanciata con la componente variabile, più o meno incidente rispetto alla componente fissa a seconda della rilevanza e della posizione ricoperta dal Personale, per attrarre le migliori risorse, allinearle sul raggiungimento di obiettivi individuali e aziendali, senza appesantire eccessivamente il livello di costi fissi della Banca.

In ogni caso, la componente fissa deve risultare adeguata, avendo presenti i livelli retributivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e aziendale, rispetto al ruolo e alle responsabilità assegnate al dipendente, in modo che costituisca sufficiente corrispettivo della prestazione lavorativa anche in ipotesi di contrazione o di azzeramento della componente variabile.

Nel quadro del budget predefinito, la componente fissa viene assegnata in fase di inserimento del Personale tenendo in considerazione il ruolo ricoperto, le responsabilità organizzative e il relativo inquadramento, il profilo professionale e l'esperienza del candidato, e i benchmark di mercato per la posizione; include i benefici accordati al personale su base non discrezionale che rientrano in una politica generale e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi (a titolo esemplificativo, copertura sanitaria, piano previdenziale integrativo, auto aziendale).

Nel corso del rapporto di lavoro, vengono valutati eventuali avanzamenti di livello/categoria contrattuale, o interventi *ad personam* finalizzati a mantenere la retribuzione fissa in linea con le responsabilità del ruolo ricoperto e la qualità della prestazione lavorativa richiesta; tali decisioni vengono basate su considerazioni legate alle prestazioni, al potenziale, alle competenze e alle capacità della risorsa e si inseriscono in un percorso continuativo di valutazione da parte dei responsabili diretti.

I riferimenti primari nelle valutazioni su questa tipologia di interventi sono da una parte i contratti collettivi nazionali e aziendali, e dall'altro i benchmark di mercato disponibili.

Rientrano tra le componenti fisse della remunerazione anche le c.d. indennità di ruolo e/o di funzione (c.d. "*role based allowances*") determinate come una somma predefinita, di natura stabile, non legata alla *performance*, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e che è funzionalmente collegata al ruolo ricoperto e/o alla funzione ricoperta. In tale ambito si specifica che la Banca ha introdotto tale strumento, nell'ambito del Personale Più Rilevante, per i Responsabili di Direzione che siano responsabili di Funzioni Aziendali di Controllo. Per quanto concerne le indennità previste per tale popolazione aziendale, la ratio della loro introduzione risiede nella necessità di garantire a questa popolazione un adeguato livello in termini di remunerazione complessiva rispetto alle responsabilità gestite, a fronte di un limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa stabilito da Banca d'Italia al 33%: il valore dell'*allowance* è fissata nella misura pari al 20% della RAL.

L'offerta retributiva è completata da diverse tipologie di benefit (che hanno parimenti natura stabile e non dipendono dalla *performance*), aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio. Tra le tipologie di benefit sono previsti i Ticket restaurant, la polizza sanitaria integrativa, le polizze infortuni professionali ed extra professionali, Auto aziendali, riportati nel documento "HR Guidelines".

Ai benefici innanzi citati, possono avere accesso tutti i dipendenti in base alle prassi e alle normative interne di riferimento e pertanto non vengono considerati benefit di natura discrezionale.

D2. Remunerazione Variabile

Coerentemente con quanto stabilito dalla Circolare, la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurati al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di risk management (cd. Ex ante risk adjustment); il periodo di valutazione della performance è annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Gli obiettivi assegnati tengono conto – laddove applicabili per il ruolo – dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), nonché delle politiche e degli obiettivi di prudente gestione del rischio della Banca. A partire dal corrente esercizio fiscale gli obiettivi ESG saranno parte integrante del sistema di obiettivi che regola l'erogazione della componente variabile: l'ambito di applicazione per il 2023 è costituito dai Responsabili di Direzione e Divisione; tale perimetro verrà esteso gradualmente ad altre categorie di personale.

L'ammontare complessivo di remunerazione variabile per i dipendenti (*bonus pool*, determinato in fase di budgeting) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi. Il *bonus pool* è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti

La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della banca e di quelli individuali.

La determinazione dell'entità del *bonus pool* si basa su risultati effettivi e duraturi in termini di performance aziendale. In particolare, l'entità del *bonus pool* è determinata tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di rischio e redditività fissati dal piano industriale. In particolare, la Banca considera come prerequisito per l'erogazione degli emolumenti ricompresi nel *bonus pool*, il rispetto dei livelli minimi regolamentari del requisito patrimoniale (TCR) e di liquidità (LCR): in considerazione degli effettivi livelli verificati, l'ammontare erogabile verrà conseguentemente rimodulato in incremento o in diminuzione fino all'azzeramento rispetto all'ammontare complessivo del *bonus pool* inizialmente stanziato.

Il Bonus pool considera:

- Bonus incentivante correlato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi legati a risultati economico-finanziari e/o quantitativi di altra natura e/o qualitativi. Il sistema incentivante per obiettivi è disciplinato da un apposito regolamento aziendale;
- eventuale Premio Aziendale definito ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale di settore ed erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa;
- eventuali *retention bonus* e/o *golden parachutes*;
- eventuali "una tantum" erogate a fronte del raggiungimento di specifici risultati;
- altre forme di remunerazione che non rientrino univocamente nell'ambito della remunerazione fissa.

Ai fini della componente variabile, concorrono inoltre eventuali somme erogate a titolo di "entry bonus" finalizzate a garantire un opportuno livello di competitività all'offerta retributiva. Tali riconoscimenti sono limitati al primo anno di impiego del dipendente, nel rispetto dei requisiti prudenziali.

In linea con le Disposizioni di Vigilanza, il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato al fine di:

- consentire una gestione flessibile del costo del lavoro, in quanto la parte variabile può contrarsi sensibilmente sino ad azzerarsi in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando la Banca non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale;
- scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.

Per conseguire le finalità sopra esposte, la Banca stabilisce *ex ante* limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile; tale limite massimo alla retribuzione variabile è stato determinato nello statuto sociale in misura pari a massimo il 200% della remunerazione fissa con l'eccezione dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo per i quali la remunerazione variabile non può superare il 33% della remunerazione fissa.

In particolare, nell'ambito di quanto determinato nello Statuto Sociale (rapporto massimo tra la componente fissa e quella variabile della retribuzione pari al massimo a 2:1) viene previsto che:

- la componente variabile dell'Amministratore Delegato è fissata nella misura massima del rapporto 2:1;
- per il Personale Dirigente a riporto dell'Amministratore Delegato la percentuale massima della parte variabile erogabile non potrà superare il 200% della componente fissa (o nella misura più contenuta pari al 120% per la funzione risorse umane);
- per il Personale Dirigente in altre posizioni aziendali non potrà superare il 100%;
- per il Personale con inquadramento di Quadro Direttivo non potrà superare l'85%;
- per il Personale con inquadramento Impiegatizio non potrà superare il 60%;
- per i Responsabili delle Funzioni di Controllo, resta ferma l'osservanza di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per tempo vigenti in materia di retribuzione variabile (allo stato, pari al 33%).

L'effettiva erogazione degli importi terrà in considerazione i risultati economici aziendali, e la coerenza con la dotazione patrimoniale, la liquidità della Banca, e la qualità del credito (espressa nel costo del rischio) e potrà ridursi o azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi assunti. Gli indicatori citati sono inclusi nelle c.d. "condizioni cancello".

Come disposto dalla Circolare, per i Responsabili delle Funzioni di Controllo il rapporto tra la componente variabile e quella fissa non eccederà il rapporto di un terzo, e sarà effettivamente assegnato previo raggiungimento di obiettivi specifici per la funzione svolta. Per evitare distorsioni, nel caso delle Funzioni di Controllo, i meccanismi di incentivazione non sono collegati a indicatori di tipo economico, e saranno collegati anche a obiettivi di sostenibilità aziendale, garantendo che questo non crei conflitti di interesse. Ai fini delle presenti Politiche, si considerano Funzioni di controllo le funzioni di Internal Audit, Conformità alle norme, Antiriciclaggio e Risk Management. Valgono per le Funzioni di Controllo le medesime regole del restante personale in merito all'applicazione delle clausole di *malus* e *claw back*.

Nel calcolo del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile concorrono anche gli importi da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, ad eccezione dei casi previsti dalla Circolare, vale a dire gli importi pattuiti e riconosciuti:

- 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;
- 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 di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della Banca (v.oltre).

Le condizioni "cancello" – come in seguito descritte - devono essere rispettate per l'intero periodo di valutazione della performance annuale.

La Funzione di Risk Management e la Direzione Finance sono coinvolte nella valutazione periodica degli indicatori "cancello" e delle misure di performance dei sistemi di remunerazione variabile.

Sistema Incentivante per Obiettivi (Sistema Incentivante Annuale)

Il sistema di incentivazione per obiettivi della Banca è parte di un più ampio processo di gestione delle performance annuali formalizzato attraverso una specifica procedura: si tratta di un processo nell'ambito del quale sono definiti tempi, fasi e attori e attraverso il quale gli obiettivi vengono assegnati, in base al ruolo ricoperto, "a cascata" (*top-down*) a partire dal vertice aziendale su tutta la struttura organizzativa. La valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati (valutazione quantitativa), insieme con una valutazione dei comportamenti agiti (valutazione qualitativa) durante il periodo di osservazione della performance consentono di giungere a una valutazione sintetica delle prestazioni di ogni collaboratore, che costituisce la base per definire azioni di formazione, sviluppo, job rotation e compensation (sulla retribuzione fissa e variabile). La valutazione sintetica della performance è espressa attraverso una scala a quattro livelli (NOT ACHIEVED / PARTIALLY MEETS / FULLY MEETS / EXCEEDS).

Il bonus incentivante per obiettivi è legato alle performance individuali annuali del personale e a quelle della Banca, osservate nel corso dell'anno di riferimento, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia.

La Banca adotta un sistema di incentivazione annuale che prevede la possibile erogazione di un importo economico - variabile di anno in anno in base ad una valutazione quali-quantitativa della prestazione del collaboratore (attraverso la valutazione del raggiungimento di obiettivi qualitativi, quantitativi, finanziari e non finanziari) - a condizione che siano rispettati in tutto o in parte a seconda dei casi, gli indicatori di patrimonializzazione, economicità e liquidità, come meglio specificati in seguito.

Per quanto riguarda la possibile erogazione del bonus incentivante, questa viene calcolata come percentuale della componente fissa, in misura diversa a seconda del ruolo ricoperto e dell'inquadramento e comunque, sempre a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati.

La misura massima del bonus incentivante per ciascuna categoria di interessati, viene determinata annualmente tenendo conto dei livelli complessivi di patrimonializzazione e di redditività raggiunti dalla Banca. Con riferimento ai *Risk Takers*, viene individuato il seguente meccanismo di correlazione tra la valutazione sintetica della performance annuale (NOT ACHIEVED / PARTIALLY MEETS / FULLY MEETS / EXCEEDS) e l'importo del bonus incentivante (espresso in % rispetto al valore massimo erogabile).

Nel caso di valutazione "NOT ACHIEVED" l'erogazione non è consentita; nel caso di valutazione "PARTIALLY MEETS" l'erogazione di norma non è consentita. Se prevista, potrà riguardare un numero massimo di beneficiari pari al 20% di questa categoria (con arrotondamento minimo consentito all'unità), per un importo massimo pari al 20%.

Per quanto riguarda gli altri livelli di valutazione delle performance, si prevede una percentuale di erogazione consentita, rispetto alla componente variabile massima, secondo lo schema che segue:

Personale Dirigente a riporto dell'Amministratore Delegato/CdA

- Valutazione "FULLY MEETS": erogazione consentita tra il 50% e il 69%
- Valutazione "EXCEEDS": erogazione consentita tra il 70% e il 100%

In considerazione dei limiti previsti per le Funzioni di Controllo e per la Funzione Risorse Umane (% massima della componente variabile più contenuta rispetto agli altri ruoli), si prevede quanto segue:

- Valutazione "FULLY MEETS": erogazione consentita tra il 60% e il 94%
- Valutazione "EXCEEDS": erogazione consentita tra il 95% e il 100%

Personale Dirigente in altre posizioni aziendali

- Valutazione "FULLY MEETS": erogazione consentita tra il 20% e il 49%
- Valutazione "EXCEEDS": erogazione consentita tra il 50% e il 100%

Personale con inquadramento di Quadro Direttivo

- Valutazione "FULLY MEETS": erogazione consentita tra il 10% e il 29%

- Valutazione “EXCEEDS”: erogazione consentita tra il 30% e il 100%

In fase applicativa, la “modulazione” della percentuale attribuita - comunque nell’ambito degli intervalli definiti - viene motivata prendendo a riferimento i seguenti 4 criteri: seniority nel ruolo; rilevanza della posizione nell’ambito dell’organizzazione; particolare rilevanza di alcuni tra i risultati conseguiti nell’anno di osservazione della performance; rilevanza della componente fissa rispetto alla media del personale con medesimo inquadramento. Se a seguito dell’applicazione del meccanismo sopra descritto il Bonus Pool stanziato non dovesse risultare capiente si effettuerà un riproporzionando in maniera lineare su tutte le altre categorie applicando un fattore correttivo (% di riduzione del Bonus) fino a raggiungere la capienza target.

Condizioni “cancello” per l’attivazione dei sistemi incentivanti

L’effettiva erogazione degli importi previsti dal sistema incentivante per obiettivi è subordinata al soddisfacimento dei seguenti indicatori:

Adeguatezza patrimoniale

Total capital ratio \geq obiettivo di rischio (risk appetite) come da RAF tempo per tempo vigente

Liquidità

Liquidity Coverage Ratio \geq obiettivo di rischio (risk appetite) come da RAF tempo per tempo vigente

MdIRA

\geq 90% obiettivo di budget (mln €)

Qualora una delle condizioni (da considerarsi indipendenti) non sia soddisfatta, il sistema di incentivazione non viene attivato, in tutto o in parte. Tale sistema consente di controllare i rischi aziendali, attuali e prospettici, e il mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione, condizione indispensabile per la corresponsione dell’incentivazione.

Per la determinazione dell’indicatore MdI^{RA}

$$\text{MdI}^{\text{RA}} = \text{MdI} - \text{CA} - \text{LA} - \text{CR}$$

Dove:

MdI: Margine di Intermediazione, come da voce di Conto Economico del Bilancio, al netto di attività non ricorrenti;

CA: Capital Adjustment, calcolato come media trimestrale degli RWA moltiplicati per un target capital pari all’obiettivo di rischio (risk appetite) come da RAF tempo per tempo vigente e per una proxy del costo del capitale Ke pari al 7%;

LA: Liquidity Adjustment, calcolato come media trimestrale degli HQLA necessari per un LCR pari all’obiettivo di rischio (risk appetite) come da RAF tempo per tempo vigente moltiplicati per una proxy del costo del funding pari a 1,5%;

CR: Costo del Rischio, calcolato come da voce di Conto Economico del Bilancio (Rettifiche su crediti).

Interventi *Una Tantum*

Gli interventi economici sotto forma di una tantum hanno natura di elemento non ripetibile o straordinario con la finalità di riconoscere il merito individuale a fronte di specifici risultati raggiunti, tenendo conto di riscontri oggettivi o attraverso le valutazioni professionali espresse, anche in relazione alla peculiare fase di start up della Banca.

Retention bonus

Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni, remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell’evento e, sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l’importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* è computato per quote uguali in ciascun

anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. I *retention* bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*.

Il riconoscimento di *retention* bonus multipli (dati, ad esempio, dalla somma di bonus individuali e bonus derivanti da piani collettivi) è ammesso, purché in presenza di circostanze eccezionali e opportunamente motivate. In ogni caso, il pagamento di questi bonus deve avvenire in momenti diversi e per ciascuno di essi deve sussistere una specifica condizione di *retention*, ossia una ragione per trattenere l'elemento del personale fino a un evento predeterminato o per un certo periodo di tempo. Non è possibile, in via generale, modificare le caratteristiche o l'importo di un *retention* bonus una volta definito; la modifica di *retention* bonus è ammissibile in casi eccezionali e opportunamente motivati, sempre che il riconoscimento del bonus non sia ancora avvenuto e che quindi nessun pagamento sia stato ancora materialmente erogato al beneficiario

I *retention* bonus sono soggetti, in quanto remunerazione variabile, ai meccanismi di correzione sia *ex ante* sia *ex post*, volti ad assicurare, in particolare, che essi non siano riconosciuti o corrisposti in presenza di condotte non conformi alle disposizioni applicabili alla banca e che possano ridursi o azzerarsi a seconda dell'andamento economico della banca; oltre a ciò, non possono costituire una parte preponderante della remunerazione variabile individuale, in quanto quest'ultima deve risultare in prevalenza collegata a indicatori di performance riferiti ai rischi e ai risultati della banca e del gruppo nel suo complesso, delle singole business unit e individuali.

Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica

I corrispettivi per la cessazione del rapporto per il personale più rilevante, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e al preavviso (di legge e contratto collettivo) e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (i "*Golden Parachute*"), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo tempo per tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati, e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

In linea con le disposizioni di vigilanza applicabili, al fine del riconoscimento di tali corrispettivi, si terranno in debita considerazione: la performance e i comportamenti individuali del dipendente negli anni precedenti, le motivazioni che portano alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'anzianità di servizio, l'età, l'eventuale impatto finanziario che tale compenso può avere sulla situazione patrimoniale e sulla liquidità della Banca.

I pagamenti, fatta salva l'apertura dei *gate* di accesso alla remunerazione variabile, sono corrisposti al suddetto titolo e dunque in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia tempo per tempo vigenti e sono inoltre soggetti alle condizioni di *malus* e *claw back* citati al paragrafo "I - I meccanismi di correzione: *malus* e *claw back*".

La definizione degli importi da corrispondere è soggetta, con riferimento al personale più rilevante, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali.

La Banca può:

- stipulare con il personale accordi consensuali individuali in vista o in occasione della risoluzione del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, anche al fine di minimizzare i rischi connessi a eventuali liti o vertenze, che prevedano il riconoscimento di un'incentivazione all'esodo anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti, e che comunque non potrà superare i 36 mesi di retribuzione fissa, comprensivi dell'eventuale indennità di mancato preavviso e non potrà superare l'importo massimo di 1,5 milioni di euro;

- in particolare, con riferimento all'esigenza di consolidare e mantenere l'assetto di vertice delle strutture nel medio-lungo periodo anche al fine di rispondere in modo adeguato alle sfide poste dal Piano Industriale evitando quindi rischi di ricadute negative sulla governance della Banca, tali accordi potranno prevedere un obbligo reciproco delle parti a non recedere dal rapporto di lavoro e/o definire con certezza e facendo riferimento a prassi di mercato, anche nel caso di cessazioni anticipate dal rapporto di lavoro o dalla carica, le modalità, i termini e le condizioni economiche della eventuale risoluzione, salvaguardando tra l'altro l'azienda da possibili azioni legali del dipendente;
- prevedere l'erogazione di eventuali importi aggiuntivi, sempre avendo cura di verificarne la congruità rispetto alle prassi di mercato, con riguardo a impegni accessori richiesti al dipendente in relazione alla risoluzione del rapporto di lavoro (ad esempio, patti di non concorrenza). Ai patti di non concorrenza non si applicano le previsioni riguardanti il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- i suddetti accordi – in qualunque sede raggiunti – prevedono importi pattuiti ed erogati calcolati sulla base di una formula che – fermo restando il limite sopra indicato – viene determinata come segue: costo del preavviso così come contrattualmente previsto in base a inquadramento e durata del rapporto di lavoro intercorso + eventuale ammontare aggiuntivo nei limiti di quanto previsto contrattualmente/legalmente in materia di indennità supplementare/risarcitoria. Gli importi, determinati secondo la suddetta formula, se corrisposti per le finalità di minimizzare i rischi connessi a eventuali liti o vertenze (i.e. composizione di una controversia attuale o potenziale), non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso.

Per quanto riguarda il personale più rilevante, le predette pattuizioni dovranno in ogni caso rispettare le previsioni di cui al par. 2.2.2. della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", sezione III della Circolare 285.

Il riconoscimento di pagamenti o altri benefici a tale titolo è consentito – ferma restando la successiva possibile applicazione di meccanismi di *malus* e *claw back* e i criteri ivi indicati – in assenza di evidenze circa performance individuali che abbiano avuto impatti negativi sul profilo di rischio della Banca / comportamenti individuali non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o al codice etico della Banca, comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e più in generale, ogni comportamento/violazione/inadempimento per il quale si preveda l'applicazione delle clausole di correzione ex post, così come di seguito descritti. La Banca, nel caso di tali riconoscimenti, terrà conto dei livelli patrimoniali e di liquidità come precedentemente indicato in materia di determinazione del bonus pool e al contempo dell'esigenza di contenere i costi, considerando inoltre il risparmio derivante dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o dalla cessazione anticipata dalla carica. È previsto il differimento in tre tranches di uguale importo (a 6, 12 e 18 mesi dalla risoluzione del rapporto) del 50% della quota eccedente la metà dell'importo complessivamente riconosciuto, escludendo dal calcolo la quota corrispondente al valore del preavviso, che viene erogata contestualmente alla risoluzione del rapporto.

Nel caso di situazioni straordinarie aventi impatto sul complessivo dimensionamento dell'organico sia dal punto di vista quantitativo sia qualitativo, il Consiglio di Amministrazione potrà deliberare altre misure di incentivazione all'esodo, sempre in linea con le prassi di mercato e le disposizioni di vigilanza. Nel caso di operazioni straordinarie (e.g. fusioni) si applicano le deroghe previste dalle Disposizioni di vigilanza.

Altri strumenti di retribuzione

La Banca può fare ricorso anche a strumenti di *compensation* diversi da quelli fino ad ora descritti. Tali strumenti hanno come scopo principale la soddisfazione del Personale mediante istituti di welfare con caratteristiche di forte valenza sociale e, in forma innovativa, sempre nell'ambito di piani di welfare che consentano erogazioni integrative, possono prevedere l'inclusione di opere, beni e servizi ai sensi del TUIR con particolare riferimento agli artt. 51 e 100 del DPR 15/12/86 n.917, o eventuali erogazioni liberali a favore di specifiche categorie di dipendenti.

A completamento del pacchetto remunerativo si prevedono alcuni benefici addizionali in linea con le prassi di mercato e nel rispetto delle normative applicabili.

Occasionalmente, possono essere concessi benefit a sostegno della mobilità del personale (alloggi concessi in comodato gratuito o erogazione di indennità temporanee). Non sono previsti benefici di natura pensionistica.

Premio Aziendale

Il contratto collettivo del credito definisce le linee guida per la contrattazione di secondo livello. Tra le materie demandate alla contrattazione di secondo livello è previsto anche il premio aziendale. Il riconoscimento di tale premio è subordinato al raggiungimento di un risultato delle attività ordinarie positivo o in pareggio e non viene attribuito in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

L'entità del premio, qualora spettante, può essere parametrata su indicatori di produttività, redditività, efficienza, qualità, rischiosità o struttura, con l'obiettivo di migliorare la produttività del lavoro, la qualità, o gli indicatori di competitività aziendale. Al momento dell'approvazione delle presenti politiche non sono in essere accordi che prevedano l'erogazione di premi aziendali.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il “Personale più Rilevante”

Le modalità di corresponsione della retribuzione variabile sono regolate nelle Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione variabile del personale più rilevante, con particolare riferimento agli obblighi di differimento, alla tipologia di strumenti di pagamento e al periodo di *retention* previsto per l'eventuale quota corrisposta in azioni o strumenti a esse collegate.

In linea con le Disposizioni di Vigilanza la Banca non è classificabile come “banca di minori dimensioni o complessità operativa” e pertanto è tenuta ad applicare l'intera disciplina, cioè tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

La Banca non applica le suddette regole di maggior dettaglio della Sezione III delle Disposizioni di Vigilanza al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua rispetti la duplice seguente condizione:

- non superiori 50.000 euro e
- non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

Sotto la soglia dei 50.000 euro, il differimento si applica se il peso della componente variabile supera la soglia di 1/3 della remunerazione totale (remunerazione totale=componente fissa + componente variabile): in questi casi, se l'eccedenza rispetto alla soglia è inferiore a 1/3 del valore del bonus, si applica un differimento a 6 mesi dell'intero valore dell'eccedenza; se l'eccedenza è invece superiore a 1/3 del valore del bonus, si applica un differimento a 12 mesi dell'intero valore dell'eccedenza. L'effettiva erogazione della quota differita terrà sempre in considerazione i risultati economici aziendali, e la coerenza con la dotazione patrimoniale e la liquidità della Banca al momento del pagamento, e potrà ridursi o azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi assunti. Ulteriore condizione per la sua erogazione sarà l'essere dipendente (e non dimissionario) alla data di erogazione prevista.

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza, la Banca definisce come importo di remunerazione variabile “particolarmente elevato” il minore tra:

- il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA;
- 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca.

Alla luce di quanto sopra, l'importo di remunerazione variabile particolarmente elevato con riferimento alla Banca è stato individuato in € 424.260 (pari al 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani).

Erogazione della componente variabile

In linea con le Disposizioni di Vigilanza: la componente variabile laddove non di importo particolarmente elevato è corrisposta con le modalità che seguono, che tengono in considerazione il fatto che - non essendo società quotata – Banca Progetto adotta strumenti equivalenti (il cui meccanismo è descritto nel seguito) che riflettono il valore della banca:

- a. quota up front (60% della remunerazione variabile complessiva): il 50% strumenti il cui valore riflette il valore economico della Banca e il 50 % in cash;
- b. quota differita (40% della remunerazione variabile complessiva):
il 50% in strumenti finanziari come sopra determinati e il 50% in cash. L'arco temporale di differimento in tale caso è di 4 anni e l'importo differito è corrisposto in quattro quote annuali, a partire dall'anno successivo al riconoscimento dello stesso;

La componente variabile di importo particolarmente elevato è corrisposta con le seguenti modalità:

- c. quota up front (ossia il 40% della remunerazione variabile complessiva): il 50% in strumenti come sopra determinati e il 50 % in cash;
- d. quota differita (ossia il 60% della remunerazione variabile complessiva): il 55% in strumenti finanziari come sopra determinati e il 45% in cash. L'arco temporale di differimento in tale caso è di 5 anni, e l'importo differito è corrisposto in 5 quote annuali a partire dall'anno successivo al riconoscimento dello stesso.

Fermo restando il diritto maturato, le modalità di erogazione della componente variabile, sia in termini di ammontare differito che di periodo di differimento, sono distinte in funzione degli importi maturati, sulla base di quanto sopra esposto e sono soggetti ai meccanismi di correzione (*malus* e *claw back*) di seguito descritti.

Per determinare lo strumento finanziario adottato si prenderà a riferimento un numero di azioni della Banca equivalenti all'ammontare economico della componente variabile determinato secondo la formula: ammontare economico della componente variabile / valore dell'azione della Banca al momento dell'assegnazione della componente variabile (determinato sulla base dei criteri più idonei stabiliti per mezzo di una perizia esterna indipendente e qualificata). Al termine del periodo di differimento, l'ammontare dell'effettiva erogazione in denaro sarà rivalutato utilizzando, per la determinazione del valore della Banca, gli stessi criteri adottati ai fini dell'assegnazione iniziale. L'ammontare in denaro da erogare sarà determinato secondo la formula: numero di azioni equivalenti assegnate x valore dell'azione al momento dell'erogazione.

I periodi di differimento adottati tengono in considerazione la durata media degli attivi (inferiore ai 4 anni), il fatto che le stime di *expect credit loss* adottano un periodo temporale coincidente con la durata degli attivi, l'orizzonte temporale triennale del Piano Industriale le cui sottostanti proiezioni di rischiosità del portafoglio adottano anch'esse un orizzonte temporale triennale.

Gli importi di volta in volta attribuiti a titolo di strumenti finanziari, calcolati come sopra indicato, sono pagati al termine di un periodo di retention pari a 12 mesi, ritenuto congruo in relazione alle esigenze complessive di collegamento del momento effettivo dell'erogazione del bonus con i livelli di capitale e liquidità, in quanto allineato all'orizzonte di riferimento ordinario della rilevazione dei livelli di performance e dei requisiti regolamentari.

I meccanismi di correzione: *malus* e *claw back*

Rispetto alle componenti della remunerazione variabile, oltre al meccanismo delle condizioni cancello, finalizzato all'eventuale correzione *ex post* di rischi assunti dalla Banca, sono introdotti ulteriori specifici meccanismi di *malus* e *claw back* in funzione di comportamenti individuali che abbiano avuto riflessi negativi sulla Banca.

In particolare, il mancato raggiungimento dei parametri di accesso alla componente variabile annualmente stabilito impedirà la corresponsione delle componenti variabili differite previste per l'anno in questione (*malus*).

Inoltre, si applicano misure di *malus* e *clawback* ai dipendenti che hanno attuato:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa (in misura superiore al 2% del patrimonio netto) per la Banca o per la clientela; ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- 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;
- inadempimenti / comportamenti fraudolenti dai quali sia derivata una perdita significativa a danno della Banca;
- inadempimenti rientranti nelle fattispecie di dolo o colpa grave;
- comportamenti per i quali sono state applicate sanzioni disciplinari e/o sono state aperte azioni disciplinari nei dodici mesi successivi al riconoscimento ai sensi delle norme di legge e del contratto collettivo di categoria (CCNL).

La restituzione degli importi si cumula a eventuali ulteriori profili risarcitori o all'applicazione di sanzioni disciplinari da irrogarsi sulla base di quanto stabilito dal CCNL applicabile.

Il periodo minimo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back* non può essere inferiore a 5 anni dalla data di pagamento delle singole quote (sia esse up-front sia esse differite). In ogni caso i meccanismi di correzione ex post non possono condurre a incrementi della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di meccanismi di correzione.

Clausole di *claw back*

Fatto salvo quanto previsto dal CCNL di riferimento sui diritti e doveri dei dipendenti e dal Codice Disciplinare e dal Codice Etico via via vigenti, la Banca si riserva di promuovere le azioni opportune per la restituzione (c.d. meccanismo di *claw back*) della componente variabile riconosciuta e/o pagata al personale qualora il soggetto abbia determinato o concorso a determinare:

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo¹⁰ o per la clientela¹¹;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali Codici Etici o di condotta applicabili alla Banca nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo.

I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *claw back*. Anche tali criteri sono verificati in ognuno dei tre esercizi chiusi successivamente alla determinazione della componente variabile (*accrual period*) e applicati al verificarsi delle condizioni sopra esposte. Per il personale più rilevante tale verifica deve essere effettuata in ognuno dei successivi cinque esercizi chiusi.

E – La Remunerazione della Rete Agenziale

La Rete Agenziale è composta da Agenti in attività finanziaria che operano per conto della Banca in qualità di collaboratori esterni e che promuovono e collocano prodotti di terzi e prodotti della Banca. La struttura della Rete Agenziale prevede figure professionali altamente specializzate, iscritte ai relativi albi professionali, alcune delle quali possono svolgere anche attività di coordinamento e supervisione di altri Agenti in attività finanziaria/Consulenti finanziari.

Le politiche e prassi di remunerazione previste per gli Agenti sono coerenti con le politiche di prudente gestione e con le strategie di medio-lungo periodo, dirette ad assicurare la correttezza dei comportamenti verso la clientela ed evitare il rischio di comportamenti aggressivi che contravvengono al dovere di agire nel migliore interesse (*best interest*) della clientela stessa. Tali principi, come tutti i principi generali previsti nella Sezione A (PRINCIPI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA DEL 2023), si applicano ai sistemi di remunerazione e incentivazione dell'intera Rete di vendita della Banca.

Più in particolare, per quanto riguarda gli Agenti, la remunerazione è costituita da provvigioni percentuali determinate ex ante, eventualmente con un tetto massimo (componente "ricorrente") anche per singola operazione o *stock* di volumi e loro composizione in base alle diverse tipologie di prodotto.

Alla componente "ricorrente" può aggiungersi una parte "non ricorrente", con valenza incentivante, rappresentata da un compenso aggiuntivo, variabile (fino ad azzerarsi) in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi qualitativi e/o quantitativi (formalizzati nei contratti stipulati con gli Agenti)/condizioni di accesso determinate ex ante dalla Banca e che tengono conto dell'esigenza di promuovere la correttezza dei collaboratori nelle relazioni con la clientela, la fidelizzazione di questa e il contenimento dei rischi legali e reputazionali. Il sistema di remunerazione prevede – per alcune linee di business (cessione del quinto) - provvigioni differenziate distinguendo il caso di erogazioni di nuovi finanziamenti da quello del rinnovo di finanziamenti già in essere. Eventuali erogazioni – limitate negli importi e da prevedersi in specifici casi a titolo di contributo spese nella sola fase di avvio attività – saranno considerate quale componente "non ricorrente" della remunerazione.

Laddove previsto, il *bonus pool* – poste le condizioni di erogazione sotto riportate – è determinato in percentuale dei volumi stimati in fase di budgeting.

In particolare, la remunerazione non ricorrente, entro il limite complessivo del *bonus pool*, viene riconosciuta (in tutto o in parte) sul presupposto che le condizioni patrimoniali e di liquidità della Banca non presentino situazioni di particolare criticità (questo si verifica in caso di procedure concorsuali o liquidatorie a carico della Banca; di richiesta di aiuti di Stato; nel caso i Fondi Propri scendano al di sotto del minimo regolamentare, in assenza di misure di patrimonializzazione; nel caso di livelli di liquidità disponibile non in linea con i limiti regolamentari (LCR)) e non vengano riscontrati indicatori di rischiosità operativa derivanti dall'attività svolta dall'Agente, rappresentati da:

- artifici, raggiri, falsi, truffe, furti di identità e contraffazioni;
- gravi o ripetute violazioni degli obblighi/adempimenti normativi (a titolo esemplificativo, in materia di trasparenza, privacy, usura, antiriciclaggio);
- dolo e colpa grave nell'esecuzione dell'incarico;
- sussistenza di un comportamento scorretto o non diligente nei rapporti con la clientela, ovvero nel caso di gravi o ripetute contestazioni e/o reclami riguardanti l'attività svolta dall'Agente/Consulente finanziario o suoi collaboratori;
- livello di recessi/estinzioni anticipate precoci (in tal senso si intendono i recessi/estinzioni avvenute entro l'anno di erogazione) superiori al 20% dei volumi totali di erogato di pratiche presentate dal collaboratore;
- Livelli di NPE e/o NPE precoci oltre determinate soglie determinate negli accordi con i collaboratori (per la rete imprese).

Infine, sempre nell'ottica di indirizzare l'attività degli Agenti al soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle normative di settore, sia per la componente non ricorrente sia eventualmente per quella ricorrente sono previsti meccanismi correttivi dei compensi (ex ante ed ex post) al verificarsi degli eventi di rischio sopra individuati.

Per le figure di rete identificate come "PPR", oltre alla componente "ricorrente" sarà in ogni caso prevista una componente "non ricorrente", che sarà soggetta ai meccanismi di correzione sopra descritti e che - a differenza della componente "ricorrente" - non verrà erogata contestualmente alla maturazione, e per la quale verrà pertanto previsto un pagamento differito. Nel caso siano presenti figure di rete con ruolo di coordinamento/supervisione, queste saranno in ogni caso identificate come "PPR" e la loro componente sia "ricorrente" sia "non ricorrente" potrà essere basata sulla performance dell'intero team di riferimento.

F – Norme applicabili in materia di trasparenza delle operazioni e servizi bancari e finanziari

Per l'offerta di prodotti di finanziamento la Banca si avvale di una rete di vendita composta da personale interno e da intermediari del credito (agenti in attività finanziaria, mediatori creditizi e altri intermediari del credito che operano sulla base di un rapporto di collaborazione con la Banca).

In particolare, alla data delle presenti politiche, la rete di vendita della Banca, con compiti di offerta dei prodotti nei confronti dei clienti, è composta da n. 16 risorse interne, che operano nell'ambito della Direzione, nonché da n. 75 mediatori creditizi e da n. 56 agenti in attività finanziaria, oltre a 2 intermediari (Confidi e altri intermediari).

La remunerazione della rete, in coerenza con i principi sanciti nelle politiche per tutto il personale, è strutturata in modo da non determinare incentivi a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti. In particolare, la Banca adotta e applica politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita:

- coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.

che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

In via più generale e con l'obiettivo di tenere conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti per i cosiddetti "soggetti rilevanti" (i.e. il personale che offre prodotti ai clienti interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica) e per gli "intermediari del credito" (i.e.: agenti in attività finanziaria), le forme di remunerazione in essere sono tali da:

- non indurre gli stessi a perseguire gli interessi propri o della Banca a danno dei clienti, e a invogliarli ad agire nel miglior interesse dei clienti stessi;
- evitare rischi di comportamenti aggressivi della rete di vendita;
- tenere conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti.

A tal fine, già nella strutturazione dell'offerta commerciale, la Banca modula le caratteristiche e le complessità del prodotto in funzione del target di clientela cui è destinato, evitando di incentivare un'offerta commerciale non appropriata per i relativi destinatari.

Sempre in relazione alla rete di vendita, la componente variabile della remunerazione (ove prevista):

- è ancorata a criteri quantitativi e qualitativi (e.g.: fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela);

- non costituisce un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti (e.g. perché particolarmente vantaggiosi per l'intermediario ovvero per i soggetti rilevanti o per gli intermediari del credito) quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
- è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa (ricorrente) della remunerazione;
- è soggetta - come per il resto del personale - a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per
- i clienti, ovvero una violazione delle norme esterne e delle regole di trasparenza e correttezza applicate in via generale dalla Banca;
- è soggetta a differimento anche per i componenti della Rete di vendita esterna che risultano "PPR".

Sempre con la finalità di garantire correttezza nelle relazioni con la clientela e coerenza con i valori e strategie aziendali di lungo periodo, (i) gli obiettivi collegati alla remunerazione variabile del personale preposto alla valutazione del merito creditizio sono incentrati ad assicurare la prudente gestione del rischio (ad es. incidenza dei crediti deteriorati sul portafoglio, incidenza rating maggiormente rischiosi) mentre (ii) gli obiettivi collegati alla remunerazione variabile del personale preposto alla trattazione dei reclami prevedono indicatori che tengono conto, tra l'altro, della corretta gestione delle istanze della clientela e/o dei risultati conseguiti in tale attività e/o della qualità delle relazioni con la clientela.

Al fine di dare attuazione a quanto sopra, nell'ambito del processo annuale di valutazione della performance, vengono modulati gli obiettivi assegnati ai dipendenti appartenenti alle sopra indicate categorie, tenendo conto anche degli indicatori e dei criteri sopra riportati.

Inoltre, a completare la valutazione della performance concorre una valutazione dei comportamenti messi in atto, nell'anno di osservazione: tra questi è prevista una specifica valutazione di comportamenti ispirati a "Etica & Responsabilità".

Il numero complessivo dei soggetti rilevanti è pari a 21 e il numero dei soggetti a cui questi rispondono in via gerarchica è pari a 3.