

## SOLUTION BANK S.P.A. – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2023

(Deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 12 aprile 2023)

### Sommario

1.	PREMESSA.....	3
2.	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	3
3.	OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	4
3.1	RIFERIMENTI ALLA POLICY IN MATERIA DI GOVERNANCE, FINANZIAMENTI ED INVESTIMENTI RESPONSABILI (ESG) .....	4
4.	PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE E APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ .....	5
5.	GOVERNANCE DELLA POLITICA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE .....	5
5.1	ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI .....	6
5.2	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	7
5.3	FUNZIONE RISORSE UMANE .....	8
5.4	FUNZIONE COMPLIANCE .....	8
5.5	FUNZIONE CONTROLLO DEI RISCHI .....	9
5.6	FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA .....	9
6.	IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE .....	9
6.1	CRITERI E PROCEDURE PER IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE .....	10
6.2	RISULTANZE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE.....	11
7.	COMPENSI DEGLI ORGANI SOCIALI .....	11
7.1	COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	11
7.2	COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE .....	12
7.3	COMPENSI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	13
8.	LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE .....	13
8.1	<i>RETRIBUZIONE FISSA</i> .....	13
	La componente fissa della retribuzione del personale è costituita dalle seguenti componenti:.....	13
8.2	<i>RETRIBUZIONE VARIABILE</i> .....	14
8.3	NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE.....	15
9.	SISTEMI INCENTIVANTI.....	15
9.1	DEFINIZIONE E VERIFICA DEL BONUS POOL .....	15
9.2	SISTEMA INCENTIVANTE DI BREVE TERMINE PER IL PERSONALE (MBO) .....	16
9.2.1	CONDIZIONE DI ACCESSO ALL'MBO .....	16

9.2.2 ARTICOLAZIONE DEGLI OBIETTIVI.....	16
9.2.3 SCHEMA DI EROGAZIONE .....	16
9.3 PIANO DI FIDELIZZAZIONE E COINVOLGIMENTO DI BREVE E MEDIO TERMINE.....	17
9.4 SISTEMA INCENTIVANTE DI LUNGO TERMINE PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DELLA BANCA E FIGURE CHIAVE .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
9.5 RETENTION BONUS.....	17
10. ULTERIORI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE .....	18
11. RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E FISSA FINO AL LIMITE DEL 2:1 .....	18
12. REMUNERAZIONE VARIABILE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO E DEL RESPONSABILE RISORSE UMANE.....	19
13. ALLINEAMENTO AL RISCHIO EX POST (MALUS E CLAW-BACK) .....	19
14. DIVIETO DI STRATEGIE DI HEDGING .....	20
15. PERSONALE DELLE RETI COMMERCIALI.....	20
16. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI .....	20
17. COMPENSI PER CONCLUSIONI ANTICIPATE DEL RAPPORTO DI LAVORO E/O CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA.....	21

## 1. PREMESSA

Solution Bank, dopo l'ingresso di SC Lowy Financial HK Limited nella compagine societaria, nel 2018, ha consolidato la propria attività di investment banking e di intermediazione bancaria. Il percorso di evoluzione della banca commerciale, proseguito negli anni successivi l'2019 e nel 2020, ha visto migliorare la qualità del credito e la redditività e lo sviluppo della banca d'investimento con nuove linee di business, tra cui prestiti sindacati e investimenti in prestiti non performing.

Nel 2021, nel noto contesto di emergenza sanitaria globale, sono ulteriormente migliorati i dati patrimoniali e i risultati finanziari della banca, arrivando alla fine dell'anno a traguardare alcuni importanti obiettivi dal punto di vista finanziario.

L'anno 2022, che conclude il piano strategico, si chiude con una solida stabilità patrimoniale e tutti i dati strategici stabilmente in crescita ed un turnaround pienamente raggiunto.

Solution Bank conferma pertanto una strategia di remunerazione che incentivi il conseguimento degli obiettivi del nuovo piano strategico e allo stesso tempo motivi e trattienga il management ed il personale chiamato a consolidare i risultati fin d'ora raggiunti, sviluppandoli in accordo con il piano strategico.

La Politica di Remunerazione ed i relativi sistemi di incentivazione sono declinati in considerazione delle specificità del piano strategico nel rispetto dei requisiti di vigilanza prudenziale definiti da Banca d'Italia.

## 2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La presente Politica di Remunerazione è definita nel rispetto del quadro normativo di riferimento in tema di sistema di remunerazione e incentivazione, rappresentato dalle seguenti fonti:

- a livello comunitario:
  - ✓ Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (cosiddetta CRD IV);
  - ✓ Regolamento 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (cosiddetta CRR);
  - ✓ Regolamento delegato (UE) N. 2021/923 della commissione del 25 marzo 2021 che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva;
  - ✓ Direttiva 2019/878 /UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 che modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale (cosiddetta CRD V)

- ✓ Linee Guida EBA "Guidelines on sound remuneration policies" pubblicate il 2 luglio 2021.
- a livello nazionale:
  - ✓ Banca d'Italia, Provvedimento di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari" del 29 luglio 2009 e successive modifiche, che nella Sezione XI, articolo 2-quater disciplina le politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita.
  - ✓ 37° aggiornamento della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 in recepimento delle novità introdotte dalla direttiva 2019/878 (c.d. CRD V) in materia di regole sulle remunerazioni, aggiornata al 20 dicembre 2022 (41esimo aggiornamento).

Completano le previsioni suddette:

- le già citate "Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013", volte ad armonizzare la declinazione della direttiva europea tra i diversi paesi;
- le Linee Guida della "BCE" sulla gestione dei crediti deteriorati (c.d. "NPL") pubblicate il 20 marzo 2017;
- la Direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ai mercati degli strumenti finanziari (cd. "MiFID II"), su requisiti in tema di correttezza dei comportamenti con la clientela.
- Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari; l'articolo 5 del Regolamento prevede "Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità"

### 3. OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione e Incentivazione costituisce uno strumento fondamentale per perseguire le strategie coerenti con gli obiettivi e le ambizioni del Piano Strategico e il progressivo consolidamento delle direttrici di crescita definite da Solution Bank.

In quest'ottica, la Politica da una parte si pone come strumento volto a sostenere il grado di motivazione e ad aumentare la fidelizzazione del management, delle persone chiave e di tutto il personale, creando senso di identità e sviluppando una cultura meritocratica proiettata verso il raggiungimento dei risultati in un contesto competitivo sempre più sfidante, dall'altra intende definire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, sistemi di remunerazione e incentivazione coerenti con il quadro di riferimento della propensione al rischio ("Risk Appetite Framework" o "RAF").

Il RAF costituisce, infatti, un riferimento necessario in quanto identifica il livello di rischio massimo che la Banca è in grado di sostenere e quindi cui è possibile ancorare le remunerazioni, le politiche di governo e di gestione dei rischi, nonché del capitale e della liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese.

#### 3.1 RIFERIMENTI ALLA POLICY IN MATERIA DI GOVERNANCE, FINANZIAMENTI ED INVESTIMENTI RESPONSABILI (ESG)

Con riferimento al Piano di Iniziative ESG 2023-2025 approvato dal CdA in data 28/03/2023 nel più ampio contesto della tutela dei diritti umani, alla lotta della corruzione e alla tutela dell'ambiente, anche in ambito di politiche e prassi di remunerazione, la Banca si impegna, ad offrire un equo livello retributivo garantendo

quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorando le eventuali lacune e adottando gli opportuni accorgimenti. Inoltre, si vorrà contribuire a promuovere sempre più un approccio a lungo termine per la gestione dei rischi climatici e ambientali al fine di stimolare comportamenti coerenti con l'approccio al rischio climatico e ambientale, nonché nella prevenzione gestione e riduzione degli impatti ambientali generati sia direttamente sia indirettamente dalle proprie attività, valutando la definizione di obiettivi in tale ambito ove i sistemi di remunerazioni lo renderanno possibile.

#### 4. PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE E APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

Solution Bank si identifica come intermediario di "minori dimensioni" in quanto il proprio totale attivo al 31/12/2022, pari a 1,102 €/mld, si posiziona al di sotto del limite di 5 mld di euro fissato dal quadro regolamentare per l'individuazione degli intermediari di minori dimensioni.

Nel declinare le presenti politiche di remunerazione, pertanto, Solution Bank si avvale della possibilità di applicare con proporzionalità i requisiti più stringenti della normativa pur considerando il modello di business della Banca.

Resta ferma la coerenza complessiva con il Risk Appetite Framework della Banca.

La Banca offre alla propria clientela una gamma completa di servizi bancari e finanziari, coerenti al quadro regolamentare di riferimento, pur avvalendosi di una struttura organizzativa snella e di ridotte dimensioni e complessità.

A valle delle considerazioni appena fatte, i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca non sono soggetti ai requisiti più stringenti della normativa, in particolare:

- alla Sezione III, par 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- alla Sezione III, par 2.1, punto 4, fermo il rispetto dei principi inerenti, il differimento di parte della remunerazione variabile del Personale più Rilevante per un congruo periodo di tempo - seppure con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati al punto 4 - in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti (c.d. meccanismi di malus);
- alla Sezione III, par 2.2.1, primi due alinea, attinenti alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali (diversamente articolati a seconda che l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga prima o dopo la maturazione del diritto al pensionamento).

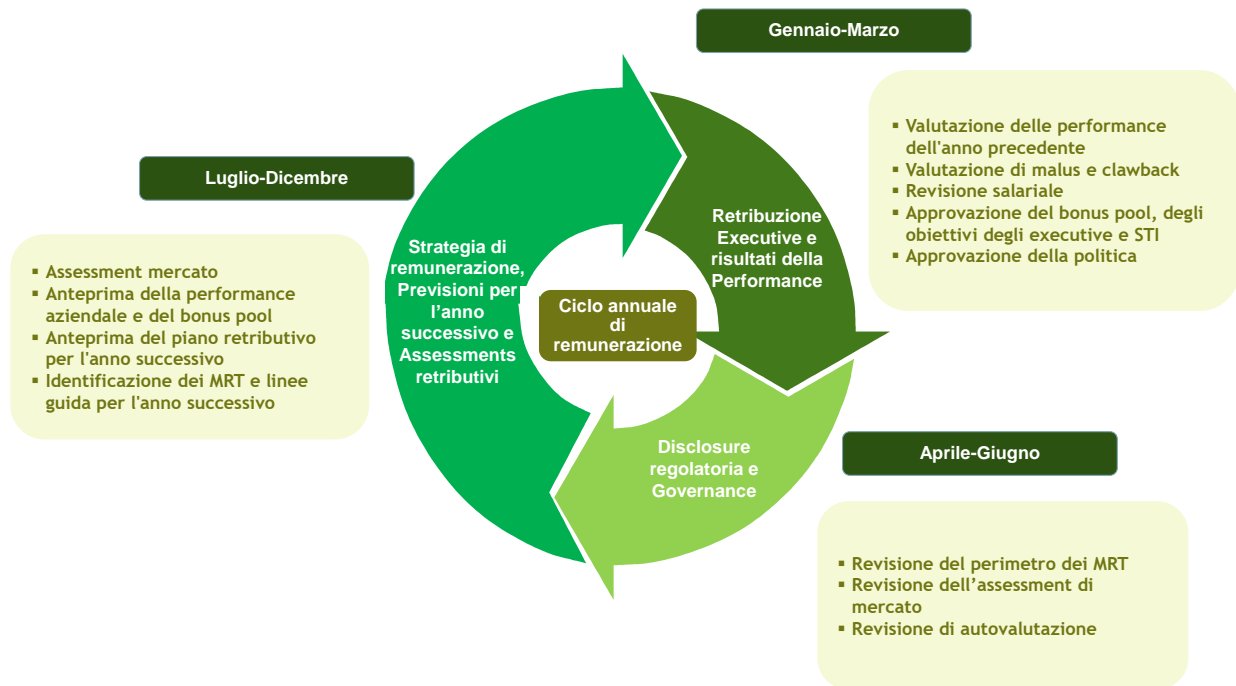
Inoltre, la Banca ha deciso di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione attribuendo le relative funzioni al medesimo organo amministrativo.

#### 5. GOVERNANCE DELLA POLITICA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE

I sistemi di remunerazione e incentivazione si sviluppano nell'ambito di una Governance chiara e trasparente, tenuto conto di un complessivo principio di orientamento alla sana e prudente gestione del rischio e della

conformità alla regolamentazione e ai principi di buona condotta professionale e alla correttezza dei rapporti con la clientela.

Le politiche ed i sistemi di remunerazione e incentivazione sono definiti, coerentemente con le previsioni regolamentari, nell'ambito del ciclo annuale di pianificazione, gestione e controllo della remunerazione, come di seguito descritto:



Il ciclo annuale della remunerazione coinvolge gli organi e le funzioni aziendali, coerentemente con le disposizioni regolamentari, le previsioni statutarie e le responsabilità assegnate alle diverse funzioni, assicurando che ciascuna decisione sia adottata dagli organi e dalle funzioni a ciò deputati.

## 5.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L'Assemblea ordinaria, in accordo con quanto previsto dallo Statuto oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari qualora presenti;
- 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 deriva dalla loro applicazione;
- su proposta del Consiglio di Amministrazione, con le maggioranze qualificate definite dalla normativa di vigilanza vigente, un rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione

individuale del personale superiore al rapporto 1:1 e comunque non eccedente quello massimo stabilito dalla medesima normativa.

All'Assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione che il Consiglio di Amministrazione propone di adottare. L'obiettivo dell'informativa fornita all'Assemblea è quello di far comprendere:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- la loro neutralità rispetto al genere;
- il controllo svolto sulle medesime;
- le caratteristiche relative alla struttura dei compensi;
- la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
- la conformità alla normativa applicabile;
- le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

## 5.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

In tale ambito, ferme le competenze attribuite all'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione:

- definisce l'ammontare del Bonus Pool annuale in sede di budgeting tenendo conto degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità della Banca.
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per i consiglieri; il direttore generale e tutto il personale della Banca;
- sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la Politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- è responsabile dell'autovalutazione condotta al fine di identificare il Personale più rilevante della Banca;
- approva/supervisiona ed è responsabile del procedimento per l'esclusione del Personale più rilevante.

Ad integrazione dei compiti già ricadenti sullo stesso, tale Organo in assenza del Comitato remunerazioni assolve alle seguenti funzioni:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dallo stesso Consiglio d'Amministrazione in quanto organo con funzione di supervisione strategica;

- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci.

### 5.3 FUNZIONE RISORSE UMANE

La Funzione Risorse Umane contribuisce all'elaborazione della Politica di remunerazione e ne cura, di concerto con le funzioni aziendali deputate, l'applicazione, coerentemente con l'esigenza della Banca di attrarre e mantenere le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, nel contempo, sostenere la sana e prudente gestione del rischio. In tale ambito:

- elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione la revisione della Politica di remunerazione e incentivazione avendo cura di garantirne la coerenza con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice Etico e di Condotta della Banca;
- assicura, avvalendosi del contributo delle Funzioni Aziendali di Controllo, la conformità alla regolamentazione applicabile delle presenti politiche e la corretta applicazione;
- elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione, avvalendosi del contributo della Funzione di controllo dei Rischi il budget pool annuale;
- coordina il processo di individuazione e definizione del Personale più Rilevante, tenuto conto delle previsioni regolamentari e dei criteri declinati nelle presenti politiche;
- propone il sistema di valutazione della performance, i criteri di remunerazione ed i percorsi di carriera in coerenza con le Politiche; al riguardo, inoltre, coordina la definizione e assegnazione degli obiettivi di performance nell'ambito dei sistemi di incentivazione;
- verifica, avvalendosi del contributo del Responsabile Bilancio e della Funzione di Controllo dei Rischi, il raggiungimento degli obiettivi e la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile;
- svolge l'attività di monitoraggio delle tendenze e delle prassi di mercato del lavoro di riferimento al fine di:
  - ✓ formulare proposte di revisione delle Politiche;
  - ✓ proporre soluzioni di revisione del sistema di remunerazione e incentivazione in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dalla Banca.

### 5.4 FUNZIONE COMPLIANCE

La Funzione Compliance valuta preventivamente le politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo. In particolare, la Funzione Compliance:

- assicura, in collaborazione con le altre Funzioni Aziendali di Controllo, l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle presenti Politiche e il loro corretto funzionamento;



- verifica che il sistema incentivante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché del Codice Etico e del Codice Interno di Comportamento, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- verifica la coerenza del processo seguito per l'identificazione del Personale più Rilevante con la normativa vigente.

## 5.5 FUNZIONE CONTROLLO DEI RISCHI

La Funzione Controllo dei Rischi supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi siano coerenti con le politiche di prudente gestione del rischio della Banca e che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità. Contribuisce, inoltre, al processo di identificazione del Personale più Rilevante per gli aspetti afferenti alla verifica della materialità della contribuzione al rischio da parte dei titolari di deleghe. In particolare:

- supporta la Funzione Risorse Umane nell'assicurare la coerenza delle Politiche alla propensione al rischio manifestata nel Risk Appetite Framework e nell'individuare eventuali obiettivi finalizzati alla mitigazione dei rischi rilevanti;
- valuta la coerenza con il Risk Appetite Framework della proposta ex ante del Bonus Pool e dei gate di accesso alla remunerazione variabile e verifica i livelli raggiunti ex-post con riferimento agli obiettivi di gestione del rischio;
- assicura l'adeguatezza delle valutazioni quali-quantitative da adottare per la determinazione del Personale più Rilevante rispetto al profilo di rischio della Banca, in coerenza con le indicazioni contenute nel RAF.

## 5.6 FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA

La Funzione di Revisione Interna verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea e, laddove ne sia ravvisata la necessità, alle autorità di vigilanza.

## 6. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Coerentemente con le previsioni delle linee guida EBA e della Circolare 285, Solution Bank provvede a identificare i "Material Risk Takers" o "Personale più Rilevante" in accordo con i criteri definiti nel "Regolamento Delegato UE n. 923/2021", attraverso un processo strutturato e coerente al Risk Appetite Framework e il sistema di deleghe approvato dalla Banca.

La Governance che presiede il processo di identificazione del Personale più Rilevante vede il coinvolgimento delle seguenti funzioni aziendali:

- la Funzione Risorse Umane, che coordina il processo di identificazione e si occupa della redazione del documento finale da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- la funzione di Controllo dei Rischi, che fornisce informazioni relative alla contribuzione delle diverse categorie di rischio nell'ambito del Risk Appetite Framework, tenuto anche conto del sistema di deleghe adottato dalla Banca. Fornisce inoltre l'eventuale contributo al capitale interno da parte

delle singole unità operative e/o divisioni, al fine di identificare eventuali Material Business Unit, coerentemente con le previsioni regolamentari in materia. Come richiesto dalle disposizioni normative, inoltre, la funzione di controllo dei rischi fornisce il proprio parere qualora occorra valutare la possibilità di incidere materialmente sul profilo di rischio della Banca da parte di altre risorse identificate in considerazione del livello di remunerazione;

- la Funzione Compliance, che fornisce il parere relativo all'allineamento del processo di identificazione al quadro normativo applicabile;
- il Consiglio di Amministrazione che approva il processo di identificazione e garantisce che sia eseguito su base continuativa. Approva inoltre eventuali esclusioni nel caso in cui le risorse identificate in considerazione del livello di remunerazione non abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. Il Consiglio di Amministrazione valuta periodicamente l'efficacia del processo di identificazione stesso.

## 6.1 CRITERI E PROCEDURE PER IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Solution Bank esegue annualmente l'identificazione del perimetro del Personale più rilevante sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi definiti nel Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, che integra la direttiva 2013/36/UE ed in allineamento con le prescrizioni riportate nella Circolare 285 di Banca d'Italia, aggiornamento numero 41 del 20 dicembre 2022.

Inoltre si è tenuto conto delle novità introdotte dalla direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) – che modifica la direttiva 2013/36/EU (c.d. CRD IV) .

I criteri qualitativi utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante sono quelli previsti, in particolare, dall'art. 3 del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 che, declinati concretamente in considerazione dell'assetto organizzativo e di governance della Banca e tenendo altresì in considerazione il "principio di proporzionalità", si identificano in Solution nei soggetti che:

- definiscono le linee strategiche e di governance;
- concorrono a determinare in maniera significativa i complessivi risultati aziendali attesi, declinando gli obiettivi contenuti nel piano industriale;
- garantiscono e perseguono il puntuale presidio dei rischi connessi all'operatività aziendale;
- tenuto conto anche del complessivo sistema delle deleghe, possono incidere materialmente sul profilo di rischio della Banca, operando in ambiti *core* e strategici, quali in particolare l'esercizio del credito (nelle sue diverse tipologie) e la raccolta del risparmio tra il pubblico (in base ai diversi canali utilizzati).

Con riferimento al Processo Interno per l'identificazione del Personale Rilevante, visionato il Regolamento Generale e l'organigramma aziendale vigente, oggetto di periodico aggiornamento, i ruoli individuati attraverso l'applicazione dei criteri qualitativi sono i seguenti<sup>1</sup>:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione.
- Membri dell'Alta Dirigenza: il Direttore Generale (Sig. Frank Fogiel), il Vice Direttore Generale ;
- Responsabili delle principali linee di business: i Co-Responsabili Area Specialized Lending e il Responsabile Rete Territoriale;

---

<sup>1</sup> Accanto ai ruoli individuati, vengono indicati i nomi del personale che attualmente li ricoprono.

- Chief Risk Officer(CRO);
- Chief Lending Officer (CLO);
- Responsabili Area Affari Legali e Societari, Area Operations & IT, Chief Financial Officer (CFO), Area Risorse Umane;
- Responsabile Ufficio Underwriting and Execution;

Si evidenzia che l'analisi dei criteri quantitativi di cui all'art. 6 del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 non ha portato alla individuazione di ulteriori figure rispetto a quelle già identificate come Personale più Rilevante e per le quali verificare la possibilità di impattare in modo rilevante sui rischi della Banca.

I criteri utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante tengono conto dell'assunzione di tutti i principali rischi rilevanti assunti dalla Banca e coprono altresì il processo relativo all'introduzione di nuovi prodotti e/o servizi. Pertanto, chi ricopre tempo per tempo i ruoli identificati e ricompresi nel perimetro identificato non può, in alcun caso, essere oggetto di esclusione.

Inoltre, si rappresenta che dall'analisi dell'organigramma aziendale, non sono emerse ulteriori figure, seppur responsabili di singoli uffici o funzioni, da ricomprendere all'interno del perimetro del personale più rilevante.

## 6.2 RISULTANZE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

Il processo svolto per l'anno 2022 ha portato alla identificazione di 17 ruoli. Si precisa che taluni dipendenti ricoprono attualmente più di un ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale.

Gli esiti del processo sono stati sottoposti al Consiglio di Amministrazione, previa verifica da parte delle funzioni di controllo preposte, in particolare la Funzione Compliance con riferimento alla verifica dell'allineamento alle previsioni regolamentari dei criteri applicati e la Funzione di Controllo dei Rischi con riferimento alla possibilità di incidere materialmente sulle diverse categorie di rischio della Banca.

In linea con le previsioni normative, al più tardi entro ottobre 2023 verrà condotto un aggiornamento del processo, al fine di verificare eventuali ulteriori risorse che abbiano la possibilità di incidere materialmente sul profilo di rischio della Banca nel corso del 2023 per almeno 3 mesi.

## 7. COMPENSI DEGLI ORGANI SOCIALI

### 7.1 COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Gli Amministratori sono destinatari di un compenso fisso che comprende anche la presenza alle proprie adunanze e a quelle assembleari, stabilito dall'Assemblea dei Soci.

Se nominati dal Consiglio a far parte del Comitato Parti Correlate e Soggetti Connessi, competente per le disposizioni di vigilanza sulle attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati, o di altro Comitato Endoconsiliare, non ricevono alcun compenso per lo svolgimento di tale funzione, eccezion fatta per il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento della stessa.

Fermo quanto sopra previsto, qualora nell'espletamento del mandato siano individualmente chiamati da parte del Consiglio, con apposita delibera, a svolgere compiti specifici e permanenti, essi possono essere destinatari del rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento dei compiti specifici.

In nessun caso sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche.

In aggiunta, dispongono di una polizza assicurativa con premio annuo a carico della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisce ai sensi degli artt. 2389 c.c. e art. 24 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto un compenso maggiore per le attività svolte e correlate all'impegno e alle responsabilità connesse alla funzione, deliberato dall'Assemblea dei Soci ed una polizza sanitaria del medesimo tipo riconosciuto ai dipendenti dirigenti della Banca.

L'impegno è, in particolare, ravvisabile nelle disposizioni di Statuto che attribuiscono al Presidente un ruolo di coordinamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea (art. 15, secondo comma e art. 22, comma 2 dello Statuto) nonché l'onere di far pervenire ai componenti il Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari (cfr. art. 2381, primo comma, cod. civ.; art. 22 dello Statuto).

Tale attività comporta un raccordo con la Direzione che ha il compito – unitamente alla struttura – di predisporre la documentazione di natura tecnica per le riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente promuove altresì il funzionamento del sistema di governo societario favorendo la dialettica interna (art. 25 comma 2 dello Statuto) e, più in generale, si pone quale interlocutore degli organi interni di controllo e dei Comitati eventualmente costituiti e comunque quale soggetto che supervisiona l'attività degli Organi Collegiali.

A questa funzione si aggiungono i compiti propri di legale rappresentante della società attribuiti al Presidente da norme statutarie e dal Codice Civile.

In nessun caso l'ammontare della complessiva remunerazione del Presidente supera la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

## 7.2 COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

I Sindaci sono destinatari di un compenso fisso comprensivo della partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e delle Assemblee dei Soci, stabilito dall'Assemblea dei Soci.

Sono destinatari altresì del rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni e del rimborso delle spese vive per partecipare esclusivamente alle riunioni del Collegio Sindacale, anch'essi stabiliti dall'Assemblea.

I Sindaci non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali. In aggiunta, dispongono di una polizza assicurativa con premio annuo a carico della Banca.

Al Presidente del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso maggiore per le attività svolte e correlate all'impegno e alle responsabilità connesse alla funzione, deliberato dall'Assemblea dei Soci.

### 7.3 COMPENSI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è attualmente formato da due professionisti esterni, uno dei quali è stato nominato Presidente e da un membro interno identificato nella Dott.ssa Francesca Palescandolo.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza percepiscono un compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione oltre al rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Al Presidente spetta un compenso maggiore in relazione al ruolo ricoperto e alle maggiori responsabilità e incombenze organizzative.

I compensi sono deliberati in coerenza con l'effettivo impegno sostenuto dall'Organismo di Vigilanza anche in ragione della periodicità di riunione dello stesso.

## 8. LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

Per "remunerazione" si intende ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca.

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile, assicurando la chiara identificazione delle diverse componenti.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il Personale più Rilevante.

Al riguardo, il limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa del Personale della Banca è pari a:

- 1/3 per tutto il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo, in aderenza con quanto contemplato al riguardo dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia;  
8.1 sino a 2:1 per tutto il restante Personale. *RETRIBUZIONE FISSA*

La componente fissa della retribuzione del personale è costituita dalle seguenti componenti:

- la retribuzione annua lorda (RAL), correlata alle dimensioni e complessità governate;
- possibili indennità di ruolo/funzione, volte a riconoscere la professionalità apportata, correlate al mantenimento della titolarità del ruolo e declinate in linea con le previsioni regolamentari applicabili;
- benefici, il cui valore è attribuito sulla base di criteri predeterminati, non correlati alle performance.

In favore dei dirigenti della Banca viene stipulata una polizza sanitaria individuale a copertura di determinate spese mediche eventualmente sostenute dal dipendente e/o dal suo nucleo familiare, nonché una polizza RC Professionale, una polizza infortuni, TCM e Long Term Care.

A favore del restante personale della Banca viene stipulata una polizza sanitaria individuale a copertura di determinate spese mediche eventualmente sostenute dal dipendente e/o dal suo nucleo familiare e una polizza Long Term Care.

## 8.2 RETRIBUZIONE VARIABILE

La remunerazione variabile rappresenta la componente della remunerazione correlata alla performance e/o altri fattori, non ricompresa nella remunerazione fissa o ricorrente, e pertanto attribuita ed erogata in linea con le previsioni regolamentari in tema di remunerazione variabile.

Le componenti classificabili nell'ambito della remunerazione variabile che la Banca può adottare sono le seguenti:

1. **MBO**, sistema di incentivazione di tipo "**Management by Objectives**": sistema incentivante strutturato, che si basa sulla compilazione annuale di una "scheda obiettivo" che ricomprende sia obiettivi di performance individuali che legati ai risultati conseguiti dalla Banca rispetto ai target assegnati. Tale piano incentivante è destinato a:
  - il Personale più Rilevante della Banca ed i restanti responsabili delle funzioni di business che riportano al Top Management;
  - altre figure chiave appartenenti alla Rete e /o alla Direzione;
  - il restante personale;
2. **Piano di Fidelizzazione e Coinvolgimento** di breve e medio termine, con eventuale erogazione di importi variabili non garantiti subordinata al raggiungimento di condizioni di accesso a livello aziendale e ad una valutazione positiva della prestazione a livello individuale;
3. **Sistema di Incentivazione di Lungo Termine** che la Banca può adottare al fine di focalizzare l'operato e sostenere il coinvolgimento di parte del Personale sull'esecuzione del Piano Strategico al fine di supportare un successo sostenibile della Banca;
4. eventuali erogazioni connesse alla permanenza del personale, subordinate alla presenza ad una certa data o fino a un determinato evento (**patti di stabilità e retention bonus**), volti a trattenere risorse considerate critiche per il raggiungimento degli obiettivi di business ed erogati in linea con le vigenti disposizioni;
5. eventuali **entry bonus o welcome bonus** o buyout, riconoscibili unicamente entro un anno dall'assunzione e soggetti alla regolamentazione applicabile. Gli entry bonus eventualmente corrisposti in un'unica soluzione in sede di assunzione non vengono computati ai fini dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa.

L'erogazione della componente variabile è soggetta alla verifica di condizioni di accesso o "gate" che prevedono, per tutte le componenti descritte ad eccezione di quelle ai punti 4 e 5 succitati, il mantenimento di indici di stabilità patrimoniale e di liquidità almeno pari al limite regolamentare con l'aggiunta del buffer di tolleranza.

Prosegue il percorso intrapreso nell'ambito del sistema di remunerazione volto definire l'assegnazione della componente variabile sulla base di parametri quanto più possibile oggettivi, ben individuati e di immediata valutazione, riducendo la discrezionalità del giudizio che, qualora presente, si deve fondare su criteri chiari, ove possibile predeterminati e opportunamente esplicitati.

La remunerazione variabile attribuita è inoltre soggetta a regole di claw-back nei casi disciplinati dalle presenti politiche ed a meccanismi di differimento e malus.

### 8.3 NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

Le politiche di remunerazione di Solution si vogliono orientare in modo neutrale rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse vogliono assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

In particolare, la funzione delle Risorse Umane si occupa di analizzare la popolazione aziendale secondo un criterio di cosiddetto *banding* al fine di rendere paragonabili le remunerazioni della popolazione stessa in funzione di diversi parametri tra i quali la complessità del ruolo, il costo della vita nel luogo di impiego, il livello gerarchico, le responsabilità manageriali, la disponibilità sul mercato di personale con le competenze specialistiche rilevanti per la banca, la natura del contratto di lavoro, l'esperienza professionale del singolo membro del personale, l'eventuale riconoscimento da parte della banca i specifici benefici o indennità.

Attraverso tale processo e metodologia, l'Area Risorse Umane fornirà all'organo strategico idonea documentazione atta a valutare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere ed eventualmente ad adottare misure volte a promuovere l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali del genere meno rappresentato. Inoltre, sottoporrà a verifica del Consiglio d'Amministrazione il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. Sarà quindi necessario identificare 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 dai precedenti. Ove il *gender pay gap* evidenzia differenze rilevanti, l'Area Risorse Umane dovrà documentare al Consiglio d'Amministrazione i motivi del divario retributivo di genere e formulare delle proposte al fine di ridurre il *gap*, adottando le opportune azioni correttive. Diversamente dovrà essere dimostrato che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

## 9. SISTEMI INCENTIVANTI

### 9.1 DEFINIZIONE E VERIFICA DEL BONUS POOL

In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza, l'ammontare complessivo a disposizione dei sistemi incentivanti a livello di Banca (Bonus Pool) è determinato con criteri oggettivi, che tengono in considerazione la redditività attesa, la numerosità e la tipologia di Personale, i relativi livelli teorici di premio, la tipologia di business e, comunque, la capacità della Banca di remunerare il capitale e le specificità dei sistemi afferenti alla remunerazione variabile.

La dimensione del Bonus Pool annuale è definita e deliberata dal Consiglio di Amministrazione in sede di budgeting tenendo conto degli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità della Banca. Pertanto, l'ammontare massimo della componente di remunerazione variabile erogabile è definito ex ante dalla Banca, tenuto conto delle finalità dei sistemi di remunerazione variabile.

All'inizio dell'anno successivo, completata la verifica relativa ai sistemi di remunerazione variabile, la funzione Risorse Umane calcola il Bonus Pool complessivo derivante dalla potenziale attribuzione di remunerazione variabile correlata a tutti i sistemi descritti, e richiede alla funzione Risk Management e all'Area

Amministrativa e Finanza di verificarne la sostenibilità rispetto ai risultati reddituali complessivi e alla strategia di gestione del rischio.

L'effettiva attribuzione è condizionata al conseguimento delle condizioni di accesso ai sistemi incentivanti.

Il Bonus Pool effettivamente disponibile viene calibrato a livello individuale, tenuto conto del livello di conseguimento degli obiettivi definiti nei sistemi incentivanti in aggiunta alle previsioni che sottendono i piani di fidelizzazione.

## 9.2 SISTEMA INCENTIVANTE DI BREVE TERMINE PER IL PERSONALE (MBO)

Solution Bank intende introdurre per l'anno 2023 per il personale appartenente sia alle strutture di direzione che alla rete, un sistema incentivante annuale di tipo MBO "management by objectives".

L'attribuzione della remunerazione variabile sarà subordinata al conseguimento degli obiettivi assegnati coerentemente con le direttrici strategiche declinate nel piano strategico e alla verifica delle condizioni di accesso prestabilite.

### 9.2.1 CONDIZIONE DI ACCESSO ALL'MBO

Il sistema incentivante della Banca prevederà che l'accesso all'MBO sia subordinato al soddisfacimento preliminare e congiunto di condizioni di attivazione legati alla performance della Banca che garantiscano anche il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell'ambito delle procedure di valutazione della propensione al rischio della Banca almeno al livello "tolerance". Per maggior dettaglio sul funzionamento del MBO si rimanda a quanto definito nel "Regolamento MBO 2023" approvato dal Consiglio d'Amministrazione del 15/03/2023

### 9.2.2 ARTICOLAZIONE DEGLI OBIETTIVI

La valutazione dei risultati ai fini dell'erogazione del sistema incentivante annuale avverrà mediante la consuntivazione di una scheda individuale MBO in cui, a seconda del ruolo e delle responsabilità del beneficiario, verranno fissati indicatori di natura economico-finanziari correlati, indicatori legati ad obiettivi correlati alla realizzazione del piano strategico, ed infine indicatori non finanziari che misurano la qualità dell'operato del soggetto beneficiario.

Condizione per l'erogazione dell'incentivo è il raggiungimento da parte del soggetto partecipante al sistema incentivante di un livello minimo di raggiungimento degli obiettivi, al di sotto del quale non avverrà alcuna erogazione. In questo modo verrà garantita la correlazione diretta tra i risultati ottenuti e la corresponsione dell'incentivo.

### 9.2.3 SCHEMA DI EROGAZIONE

Il bonus maturato al conseguimento degli obiettivi assegnati e verificato il superamento delle condizioni di accesso definite, verrà erogato in contanti per

- importi fino a 15.000 euro in una unica soluzione entro l'anno 2024;
- importi superiori a 15.000 euro e minori di 100.000 euro e non rappresentanti più di un terzo della remunerazione totale annua, verranno erogati in due soluzioni dello stesso importo e con differimento di un ulteriore anno;
- importi superiori a 100.000 euro e non rappresentanti più di un terzo della remunerazione totale annua, verranno erogati in tre soluzioni, rispettivamente pari al 40%, 30% e 30% dell'importo totale del bonus con differimento di ulteriori due anni.



Il riconoscimento delle quote maturate avverrà a seguito della verifica del rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità della Banca.

Sono infine previsti meccanismi di correzione (c.d. malus e claw-back).

### 9.3 PIANO DI FIDELIZZAZIONE E COINVOLGIMENTO DI BREVE E MEDIO TERMINE

Al fine di fidelizzare il personale ed in particolare le risorse critiche e sostenere la motivazione verso la progressiva realizzazione del Piano Strategico, si prevede la possibilità di erogare importi variabili a fronte di prestazioni individuali meritevoli di riconoscimento che abbiano rappresentato un contributo significativo al raggiungimento dei traguardi di Piano nel breve e medio termine.

Gli importi eventualmente corrisposti nell'ambito del piano di fidelizzazione e coinvolgimento:

- costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa;
- vengono erogati previa verifica al termine del mese precedente la data di erogazione del raggiungimento al livello tolerance dei requisiti di solidità patrimoniale (CET1) e di liquidità (LCR) vigenti a tale data e a seguito di un processo di valutazione delle prestazioni individuali (con esito positivo);
- sono corrisposti interamente in contanti prevedendo un congruo differimento in funzione degli importi. In particolare,
  - importi fino a 15.000 euro verranno erogati in una unica soluzione entro l'anno di assegnazione;
  - importi superiori a 15.000 euro e minori di 100.000 euro e non rappresentanti più di un terzo della remunerazione totale annua, verranno erogati in due soluzioni dello stesso importo e con differimento di un anno:
  - importi superiori a 100.000 euro e non rappresentanti più di un terzo della remunerazione totale annua, verranno erogati in tre soluzioni, rispettivamente pari al 40%, 30% e 30% dell'importo totale del bonus con differimento di due anni. Potranno essere tuttavia previsti per il primo anno di erogazione, percentuali anche significativamente minori del 40% al fine di aumentare il differimento e l'effetto di fidelizzazione.
- sono soggetti a meccanismi di correzione (c.d. malus e claw-back).

### 9.5 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. *milestone* di Piano Industriale). 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 tra remunerazione variabile e fissa.

Gli eventuali *retention bonus*:

- vengono erogati previa verifica, al termine del mese precedente la data di erogazione, del mantenimento al livello tolerance dei requisiti di solidità patrimoniale (CET1) e di liquidità (LCR) vigenti a tale data;
- sono soggetti a meccanismi di correzione (c.d. malus e claw-back).

## 10. ULTERIORI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

La Banca si riserva la possibilità di attivare eventuali pattuizioni di non concorrenza e/o di prolungamento del preavviso, al fine di preservare figure strategiche del business. Le erogazioni collegate a tali pattuizioni rientrano nella remunerazione variabile, conformemente alle previsioni regolamentari applicabili, e sono computate nel limite del rapporto tra variabile e fisso. L'erogazione è in ogni caso subordinata alla verifica degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell'ambito delle procedure di valutazione della propensione al rischio della Banca almeno al livello tolerance relativamente al mese precedente l'attivazione del patto.

I relativi compensi sono soggetti a meccanismi di correzione (c.d. malus e claw-back).

## 11. RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E FISSA FINO AL LIMITE DEL 2:1

In data 29 aprile 2020 l'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione, ha deliberato la definizione del rapporto tra componente fissa e variabile in misura pari al 200% (rapporto massimo di 2:1) per il personale più rilevante e per singoli individui o categorie di personale, (non facenti parte del Personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo), in conformità anche a quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013 emanata da Banca d'Italia.

In tale occasione è stato altresì definito, per l'esercizio 2020, il primo perimetro di dipendenti potenzialmente percettori di una remunerazione variabile in misura superiore al rapporto di 1:1.

A tal riguardo si precisa che, nel caso in cui il numero dei soggetti per i quali il rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa sia superiore all'1:1 dovesse variare rispetto a quanto già deliberato dall'Assemblea, ne deve essere data apposita illustrazione con cadenza annuale nell'ambito delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione.

Ciò premesso, si ritiene opportuno aggiornare il predetto perimetro in coerenza con il mutato assetto organizzativo dell'area che si occupa dei nuovi investimenti della Banca, approvato a ottobre 2021 con delibera del Consiglio di Amministrazione. (i.e. Le funzioni deputate ai nuovi investimenti sono state unificate all'interno di una nuova area denominata Specialized Lending, affidata alla responsabilità di due Co-Head).

Pertanto, in coerenza con il perimetro del personale identificato per l'esercizio 2023 quale "più rilevante" ai fini della normativa in materia di remunerazione e incentivazione e di cui al precedente paragrafo 6., per l'esercizio 2023 viene definito un limite tra componente variabile e componente fissa della remunerazione al 200% (rapporto massimo di 2:1) per i seguenti dipendenti:

- a) tra il c.d. personale più rilevante, come definito ai sensi della Circolare 285/2013, le seguenti quattro figure:
  - i) Direttore Generale;
  - ii) Vice Direttore Generale;
  - iii) Il Chief Lending Officer (CLO)
  - iv) I due Co – Responsabili dell'Area Specialized Lending;
  - v) Il Responsabile dell'ufficio Underwriting and Execution;
- b) tra il restante personale: risorse senior specializzate specificatamente individuate della Direzione Generale per un totale di n. 10 risorse complessive di cui n. 6 appartenenti al personale c.d. "più rilevante".

## 12. REMUNERAZIONE VARIABILE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO E DEL RESPONSABILE RISORSE UMANE

Eventuali remunerazioni variabili dei Responsabili delle Funzioni di Controllo sono contenute e in ogni caso non superiori al 33% della remunerazione fissa. Per tale categoria di soggetti, eventuali componenti incentivanti sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati raggiunti nelle aree soggette al proprio controllo.

Analogamente, la funzione Risorse Umane, pur non rientrando tra le funzioni di controllo, può essere destinataria di una componente della remunerazione incentivata purché contenuta e non soggetta ad indicatori di natura finanziaria.

## 13. ALLINEAMENTO AL RISCHIO EX POST (MALUS E CLAW-BACK)

Le clausole di clawback costituiscono dei meccanismi contrattuali che prevedono la possibile restituzione, totale o parziale, di compensi già erogati dalle aziende al proprio personale sotto forma di parte variabile della retribuzione. Esse consistono, quindi, in una sorta di malus che fa da contraltare all'erogazione di un bonus in qualche modo non dovuto, in quanto ingiustamente e/o erroneamente erogato, controbilanciandolo ed eventualmente eliminandolo, ove non meritato.

L'intera remunerazione variabile attribuita sia up-front che differita, in linea con le previsioni vigenti, è soggetta a meccanismi di "malus" e "claw-back" che implicano l'annullamento delle quote non ancora erogate (malus) e la restituzione di quelle già attribuite (claw-back).

La clausola di claw-back impone la restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento, sia per la componente up-front che per la componente differita, in caso di accertamento di:

- 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 la Banca o la clientela;
- comportamenti accertati da cui è derivata una perdita significativa per la Banca ovvero maggiore di 50.000 €.
- 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 previsti;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26, o quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53, commi 4 e ss., del TUIB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca o dei clienti.

L'attivazione della clausola di "claw-back" verrà valutata nel momento in cui in capo al beneficiario dovessero essere accertati i comportamenti e le violazioni su citate.

Il riferimento ai meccanismi di "malus" e/o "claw-back" viene inserito nelle lettere di assegnazione dei Piani di Incentivazione.

I meccanismi di malus agiscono nei confronti della quota ancora da erogare, oltre che nei casi sopra elencati, anche in caso di mancato rispetto degli Entry Gate degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità, definiti nell'ambito delle procedure di valutazione della propensione al rischio della Banca almeno al livello tolerance.

## **14. DIVIETO DI STRATEGIE DI HEDGING**

Il personale è tenuto a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla presente Politica.

A tal proposito, viene richiesto al Personale più Rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari in aggiunta alla comunicazione di eventuali investimenti finanziari effettuati su strumenti speciali collegati direttamente o indirettamente alle azioni di Solution Bank e/o che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi.

## **15. PERSONALE DELLE RETI COMMERCIALI**

Banca d'Italia ha introdotto modifiche al Provvedimento in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti.

In particolare, il presente paragrafo disciplina le politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita, identificati come "soggetti rilevanti" (il personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica). Al riguardo, in conformità con quanto previsto dalla vigente normativa, si evidenzia che operano nella Banca 26 soggetti rilevanti e che tali risorse rispondono in via gerarchica a 1 soggetto.

Le politiche e prassi di remunerazione per i "soggetti rilevanti" sono i) coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo; ii) 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; iii) non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziari.

## **16. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI**

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la Banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Il rapporto con i collaboratori è regolato in base ad un "contratto tipo" in cui vengono specificate le attività da svolgere e il compenso pattuito.

Coerentemente con la disciplina regolamentare, anche i collaboratori sono analizzati nell'ambito del processo di identificazione del Personale più Rilevante e, se identificati tra i Risk Takers, soggetti alla relativa disciplina.

## 17. COMPENSI PER CONCLUSIONI ANTICIPATE DEL RAPPORTO DI LAVORO E/O CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA

Solution Bank, in occasione e connessione alla cessazione del rapporto di lavoro, può riconoscere ai singoli dipendenti trattamenti economici aggiuntivi rispetto a quanto dovuto ai sensi delle disposizioni di legge vigenti e di contrattazione collettiva nazionale e aziendale applicabili (tra cui, il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso, l'eventuale indennità sostitutiva di ferie maturate e non godute, etc.).

Tali compensi sono qualificabili come "Golden Parachute" ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive integrazioni, per il personale nei confronti del quale la medesima trova applicazione.

I Golden Parachute costituiscono incentivi che possono essere pattuiti tra la Banca ed i singoli dipendenti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (nel caso di contratto a tempo determinato, prima della scadenza naturale del contratto) o per la cessazione anticipata della carica a condizione che vi sia un'iniziativa e/o un interesse della Banca in tal senso.

Conseguentemente, in ipotesi di dimissioni volontarie o in ogni altra ipotesi in cui la corresponsione non risulti conforme agli interessi della Banca, non vi sono i presupposti per la pattuizione tra le parti di siffatti incentivi.

L'importo derivante dall'applicazione di tali clausole/accordi non può comunque superare un numero massimo di 30 mensilità di remunerazione fissa, stabilite prendendo in considerazione i risultati complessivi della Banca, delle performance individuali e tenuto conto della durata del rapporto di lavoro intercorso.

Tale importo è in ogni caso contenuto nell'ambito del limite massimo di € 500.000.

Tali limiti massimi sono comprensivi di eventuali importi attribuiti a titolo di patto di non concorrenza. Con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi, la Banca si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso a valle della conclusione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica.

Coerentemente con le previsioni regolamentari, se i relativi corrispettivi sono definiti nel limite di un'annualità della remunerazione fissa, gli stessi non sono soggetti alla verifica dell'allineamento con i risultati complessivi della Banca, delle performance individuali oppure della durata del rapporto di lavoro, né alle regole relative all'articolazione del pagamento, con particolare riferimento al differimento.

I Golden Parachute sono inclusi nel calcolo dell'incidenza della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa dell'ultimo anno di rapporto di lavoro o di permanenza della carica, con l'eccezione relativa ad importi pattuiti e riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

I compensi eventualmente riconosciuti a titolo di Golden Parachute sono erogati in contanti, di norma entro un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica oppure, con riferimento alle eventuali componenti relative a patti di non concorrenza, nei tempi definiti dal patto medesimo.

Nel caso in cui tali compensi siano riconosciuti a Personale più Rilevante, l'erogazione, ad eccezione dell'ammontare eventualmente riconosciuto a titolo di patto di non concorrenza erogabile interamente in

contanti e nei tempi definiti nell'ambito del patto, viene effettuata per il 70% up-front e per il 30% con differimento a un anno.

Le modalità di erogazione descritte si applicano qualora l'importo variabile maturato individualmente sia superiore a 20.000 euro (c.d. soglia di materialità). Per valori inferiori a tale soglia, tali compensi vengono erogati in contanti e in un'unica soluzione.

Le modalità di definizione ed erogazione sono adeguate nel tempo in considerazione della evoluzione delle caratteristiche e complessità della Banca e tenuto conto della evoluzione del quadro regolamentare applicabile.

L'erogazione dei Golden Parachute è soggetta alla verifica dei requisiti di solidità patrimoniale e di liquidità relativi all'esercizio precedente, con riferimento al superamento della soglia tolerance degli indicatori CET 1 e LCR.

I compensi eventualmente erogati sono soggetti alle medesime clausole di malus e di claw-back previste per la remunerazione variabile.

Non sono attivi accordi che vincolano la Banca al pagamento di compensi per la cessazione anticipata rispetto alla scadenza del mandato di amministratori del Consiglio di Amministrazione e dei sindaci.

Le regole descritte non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del Personale più Rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale nei casi in cui rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e sono di ammontare non superiore a 100.000 euro.

Allo stesso modo, ad eccezione del rispetto dell'ammontare massimo in termini assoluti o come numero di mensilità approvato dall'Assemblea, le regole descritte non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti e non producano effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale.

Gli importi eventualmente riconosciuti in entrambi i casi sono soggetti a meccanismi di malus e claw-back previste per la remunerazione variabile in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.