

## SOLUTION BANK S.P.A. – POLITICA DI REMUNERAZIONE 2025

(Deliberata dal Consiglio di Amministrazione dell'08/04/2025)

### Sommario

1	PREMESSA.....	3
2	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	3
3	OBIETTIVI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE .....	4
4	RIFERIMENTI ALLA POLICY IN MATERIA DI GOVERNANCE, FINANZIAMENTI ED INVESTIMENTI RESPONSABILI (ESG).....	4
5	PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE E APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ .....	4
6	GOVERNANCE DELLA POLITICA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE .....	5
6.1	ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI.....	6
6.2	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	6
6.3	FUNZIONE RISORSE UMANE E COMUNICAZIONE .....	7
6.4	FUNZIONE COMPLIANCE.....	8
6.5	FUNZIONE CONTROLLO DEI RISCHI.....	8
6.6	FUNZIONE DI REVISIONE INTERNA.....	8
7	IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE.....	8
7.1	CRITERI E PROCEDURE PER IL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE ...	9
7.2	RISULTANZE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE .....	11
8	COMPENSI DEGLI ORGANI SOCIALI .....	11
8.1	COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	11
8.2	COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	12
8.3	COMPENSI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	12
9	LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE .....	12
9.1	RETRIBUZIONE FISSA .....	13
9.2	RETRIBUZIONE VARIABILE.....	13
9.3	NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE .....	15
10	SISTEMI INCENTIVANTI.....	15
10.1	DEFINIZIONE E VERIFICA DEL BONUS POOL.....	15
10.2	SISTEMA INCENTIVANTE DI BREVE TERMINE PER IL PERSONALE (MBO) .....	16
10.2.1	CONDIZIONE DI ACCESSO ALL'MBO .....	16
10.2.2	OBIETTIVI BANCA ESG .....	17

10.2.3	ARTICOLAZIONE DEGLI OBIETTIVI .....	17
10.2.4	SCHEMA DI EROGAZIONE .....	20
10.2.5	PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DELLE RISORSE CHIAVE .....	20
10.3	RETENTION BONUS .....	23
10.4	LONG TERM INCENTIVE PLAN .....	23
10.5	ULTERIORI COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE .....	23
11	RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E FISSA FINO AL LIMITE DEL 2:1 .....	24
12	REMUNERAZIONE VARIABILE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO .....	24
13	ALLINEAMENTO AL RISCHIO EX POST (MALUS E CLAW-BACK) .....	25
14	DIVIETO DI STRATEGIE DI HEDGING .....	25
15	PERSONALE DELLE RETI COMMERCIALI.....	25
16	COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI .....	26
17	RETI TERZE .....	26
18	COMPENSI PER CONCLUSIONI ANTICIPATE DEL RAPPORTO DI LAVORO E/O CESSAZIONE ANTICIPATA DELLA CARICA.....	27

# 1 PREMESSA

La presente Politica di Remunerazione definisce i **principi, le linee guida e i criteri** adottati dalla Banca per garantire una gestione sana e prudente del sistema retributivo, in coerenza con la strategia aziendale, gli obiettivi a lungo termine, la governance, i valori e gli interessi della Banca stessa, dei clienti e degli stakeholder.

La Politica si propone di **promuovere una cultura del rischio responsabile, prevenire conflitti di interesse e assicurare il rispetto delle normative vigenti in materia**, ivi incluse le disposizioni previste dalla normativa europea e nazionale (tra cui la Direttiva CRD, il Regolamento CRR, le Linee Guida dell'EBA e le disposizioni della Banca d'Italia).

La struttura retributiva è concepita per **attrarre, motivare e trattenere risorse qualificate, promuovendo comportamenti coerenti con i valori aziendali e assicurando un allineamento tra la performance individuale, quella collettiva e la sostenibilità nel tempo dei risultati**.

In tale contesto, la Banca adotta un approccio trasparente e meritocratico, garantendo l'equilibrio tra componente fissa e variabile della retribuzione, nonché tra performance e rischio, nel rispetto del principio di proporzionalità. 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 ed in raccordo con il framework complessivo di governo dei rischi e del RAF.

## 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 e successivi aggiornamenti, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento;
  - Regolamento 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 e successivi aggiornamenti relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento;
  - Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 del 15 marzo 2021 che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, della CRR (tabelle EU-REM);
  - 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";
  - Guidelines EBA on sound remuneration policies (revised version);
  - Guidelines EBA on internal governance;
  - EBA Opinion on the use of allowances;
  - Guidelines EBA on gender neutral remuneration policies.
- **A livello nazionale:**
  - Testo Unico Bancario (TUB) - D.Lgs. 385/1993;
  - Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia - Circolare 285;
  - D.Lgs. 231/2001;

- 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.

### 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 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 Risorse 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.

### 4 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.

### 5 PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE E APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

Solution Bank si identifica come **intermediario di "minori dimensioni o complessità operativa"** in quanto il **proprio totale attivo al 31/12/2024, pari a 1,221 €/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 o complessità operativa.

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.

A valle delle considerazioni appena fatte, i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca non sono soggetti ai requisiti più stringenti come previsti dalla Circolare 285, in particolare:

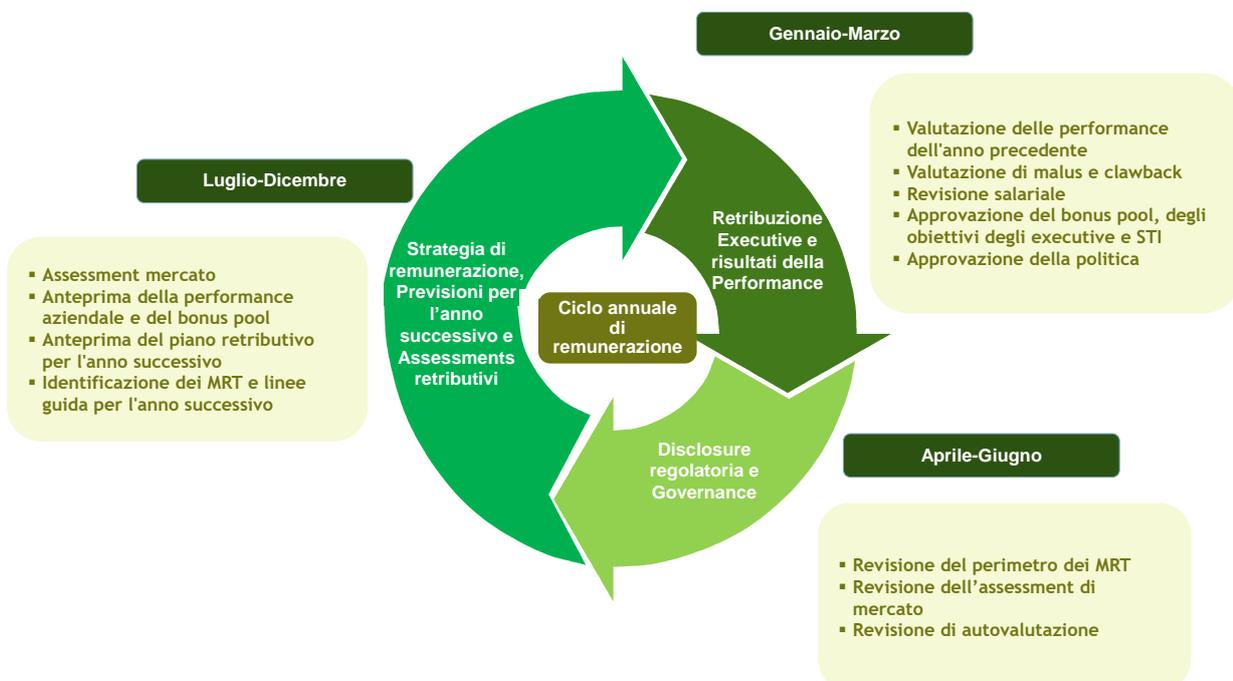
- alla Sezione III, par 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- alla Sezione III, par 2.1, punto 4, fermo il rispetto dei principi inerenti, il differimento di parte della remunerazione variabile del Personale più 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.

## 6 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.

## 6.1 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.

## 6.2 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.

### 6.3 FUNZIONE RISORSE UMANE E COMUNICAZIONE

La Funzione Risorse Umane e Comunicazione **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.

## 6.4 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.

## 6.5 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 e Comunicazione 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.

## 6.6 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.

## 7 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.

## **7.1 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, ultimo aggiornamento numero 49 del 24 luglio 2024.

Inoltre, sono state considerate le novità introdotte dalla direttiva (UE) 2019/878 (nota come CRD V), che modifica la direttiva 2013/36/UE (nota come 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 (7):**

- Presidente (Sig. Massimo Versari);
- Membri del Consiglio di Amministrazione (Sig. Carlo-Enrico Salodini, Sig.ra Angela Sansonetti, Sig.ra Maria-Louise Arscott, Sig. Michel Lowy, Sig. Alessandro Esposito, Sig. Frank Fogiel);

Si segnala che parte del Consiglio di Amministrazione è stato sostituito in corso dell'anno 2024, nello specifico:

- Sig.ra De Franceschi Carlotta dal 14/05/2024 al 08/08/2024, a sua volta sostituita dalla Sig.ra Arscott Maria-Louise dal 26/11/2024;
- Sig.ra Sansonetti Angela dal 14/05/2024;
- Sig.ra Cionini Visani Camilla fino al 14/05/2024.

- **Membri dell'Alta Dirigenza (2):**

- Amministratore Delegato e Direttore Generale (Sig. Frank Fogiel);
- Vice Direttore Generale (Sig. Diego Tomasselli);

- **Responsabili delle principali linee di business (4):**

- Responsabile Area Specialized Lending Corporate Lending & Leveraged Finance (Sig. Vito Ronchi);
- Responsabile Area Specialized Lending Real Estate & Special Situations (Sig. Diego Tomasselli);
- Responsabile Rete Territoriale (Sig. Marco Biffi);
- Responsabile Area Leasing (Sig. Andrea Alfieri);

- **Responsabili di Area / Ufficio (8):**

- Responsabile Area Risk Office (Sig. Pasquale Costa);
- Chief Lending Officer CLO (Sig. Gianluca Govi);
- Responsabile Area Affari Legali e Societari (Sig. Simone Bombardi);
- Responsabile Area Operations & IT (Sig. Edward Necki);
- Chief Financial Officer CFO (Sig. Michele Saponara);
- Responsabile Area Risorse Umane e Comunicazione (Sig. Vittorio Battaglia);
- Responsabile Area AML (Sig. Franco Rossi);
- Responsabile Ufficio Tesoreria (Sig. Marco Guerra);
- Chief Internal Audit (Sig. Claudio Giorgetti);

- **Altro personale:**

- Addetto Ufficio Tesoreria (Sig. Alberto Gardelli).

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

---

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

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.**

## 7.2 RISULTANZE DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

**Il processo svolto per l'anno 2024 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.

Rispetto alle Politiche di Remunerazione 2024 si segnala **l'esclusione della Sig.ra Adela Kito** in quanto non ricopre ad oggi un ruolo ascrivibile come Personale Rilevante. Inoltre, è stata **aggiunta la figura del Vice Direttore Generale (Sig. Diego Tomasselli)** assunto nel corso del 2024, fino a tale assunzione il ruolo è rimasto vacante. E' stato **inserito anche il Sig. Franco Rossi**, nuovo Responsabile della Funzione Antiriciclaggio, assunto nel corso del 2024. E' stato, infine, **inserito anche il Sig. Claudio Giorgetti**, facente già parte della Banca il quale, ricoprendo il nuovo ruolo di Responsabile della Funzione Internal Audit dal 1° gennaio 2025 è stato identificato all'interno del "Personale più rilevante".

## 8 COMPENSI DEGLI ORGANI SOCIALI

### 8.1 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.

## 8.2 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.

## 8.3 COMPENSI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

**L'Organismo di Vigilanza** (anche OdV) opera ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed è nominato dal Consiglio di Amministrazione a presidio della responsabilità d'impresa. L'OdV di Solution Bank, al 31/12/2024, risulta composto da due membri esterni, il l'Avv. Ugo Lecis (Presidente), dall'Avv. Rubina Sofia Savini e da un membro interno, il dott. Franco Rossi, Responsabile della Funzione Antiriciclaggio della Banca.

**I componenti esterni 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.

## 9 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;**
- **2:1 per tutto il restante Personale.**

## 9.1 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.

## 9.2 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:

- **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 tutto il personale della Banca.
- Eventuali **erogazioni connesse alla permanenza del personale, subordinate alla presenza ad una certa data o fino a un determinato evento (patti di stabilità, patti di non concorrenza e retention bonus)**, volti a trattenere risorse considerate critiche per il raggiungimento degli obiettivi di business ed erogati in linea con le vigenti disposizioni; (patti di stabilità, patti di non concorrenza e retention bonus) è subordinata a condizioni di solidità patrimoniale e rischiosità aziendale (RORAC).

- **Patti di non concorrenza stipulati con selezionate figure commerciali:** questi vengono stipulati direttamente tra il dipendente e la Banca per garantire la tutela della banca. Nello specifico, con la sottoscrizione del contratto, per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro, il dipendente si impegna a non svolgere attività in concorrenza con la Banca, ex. Art. 2125 c.c. L'erogazione di tali pattuizioni (patti di stabilità, patti di non concorrenza e retention bonus) è subordinata a condizioni di solidità patrimoniale e rischiosità aziendale (RORAC).
- **Incentivi variabili contrattuali:** le erogazioni particolari previste nel contratto di assunzione sono strumenti di incentivazione economica definiti in fase di negoziazione contrattuale e destinati a specifiche figure professionali individuate dalla Banca. Il numero dei beneficiari è strettamente limitato a risorse commerciali e per i soli primi anni di assunzione. Tali erogazioni, di natura straordinaria e non ricorrente, sono strettamente legate al raggiungimento di obiettivi commerciali predefiniti e concordati nel contratto individuale di assunzione.

Questi incentivi:

- Sono assegnati su base selettiva, a determinate risorse con ruoli strategici per il business.
  - Sono erogati a condizione del rispetto di specifici parametri di performance e possono essere soggetti a meccanismi di differimento o claw-back, in conformità alla normativa interna ed esterna vigente.
  - L'assegnazione e l'erogazione di tali incentivi devono rispettare i principi di sana e prudente gestione, nonché le disposizioni regolamentari applicabili in materia di remunerazioni nel settore bancario.
- **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;
  - **E' in previsione lo studio di un Long Term Incentive Plan:** programma di incentivazione a lungo termine volto a favorire la retention. Il beneficiario identificato potrà ricevere un importo in contanti al termine del periodo di Osservazione (vesting), a condizione che vengano soddisfatti specifici requisiti di accesso (gate) e raggiunti gli obiettivi di performance aziendali. Il piano prevede l'assegnazione iniziale di un importo economico (grant iniziale), che potrà essere erogato nella seconda fase del piano e il cui valore potrà variare in base alle performance aziendali, subordinatamente al rispetto delle condizioni di accesso previste.

L'erogazione delle componenti variabili di cui ai punti precedenti è soggetta alla verifica di condizioni di accesso o "gate" che prevedono, per tutte le componenti descritte ad eccezione di quelle al punto 3 succitati, il mantenimento di indici strettamente collegati al RAF. Tali indici considerano indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità, di redditività e di redditività aggiustata per il rischio.

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.

## 9.3 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.

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.

## 10 SISTEMI INCENTIVANTI

### 10.1 DEFINIZIONE E VERIFICA DEL BONUS POOL

In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza, l'ammontare complessivo a disposizione dei sistemi incentivanti a livello banca, ovvero degli strumenti di cui al punto 9.2, cosiddetto **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.**

Come indicato nel precedente paragrafo 9.2 il Bonus Pool nel corso dell'attuale esercizio è costituito nello specifico da:

- MBO
- patti di stabilità, patti di non concorrenza e retention bonus
- Patti di non concorrenza stipulati con selezionate figure commerciali
- Incentivi variabili contrattuali
- Eventuali entry bonus o welcome bonus o buyout
- Eventuale Long Term Incentive Plan

**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.**

**L'ammontare massimo della componente di remunerazione variabile erogabile su base annuale, cosiddetto 'CAP' è definito ex ante dalla Banca** in considerazione dell'insieme dei sistemi incentivanti di cui al punto 9.2 e di una distribuzione con criteri di equità e proporzionalità ai fini del teorico raggiungimento del 100% della Bonus Opportunity da parte di tutti i dipendenti destinatari di MBO. Il "CAP" non determina un impatto superiore all'1% del CET1R.

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.

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

Solution Bank intende utilizzare per l'anno 2025 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.

### 10.2.1 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, di performance aggiustata per il rischio e di liquidità definiti nell'ambito delle procedure di valutazione della propensione al rischio della Banca almeno al livello "tolerance". I gate di accesso al Premio MBO sono i seguenti:

OBIETTIVI DI PERFORMANCE BANK KPI 2025 ON/OFF TARGET to access MBO	
Profitability Ratio ROE 31.12.2025	> = 10%
Cost/Income Ratio 31.12.2025	< 60%
RORAC 31.12.2025	> 15%
Bank Profit Before Tax 31.12.2025	> = 18 Milioni
CET1R 31.12.2025	> 14,8 %
LCR (Media mensile)	> 135%

Qualora dalle verifiche preventive della Funzione Risk Management e dell'Area CFO, tutti i gates siano rispettati, sarà possibile valutare le singole schede individuali ed il relativo punteggio minimo per l'erogazione dell'MBO. Nel dettaglio, un punteggio complessivo della Scheda Individuale inferiore a 60 punti non dà accesso ad alcuna premiabilità, ovvero il mancato raggiungimento del predetto valore non permetterà di "aprire" la Scheda individuale e pertanto non ci sarà l'erogazione di alcun Bonus.

## 10.2.2 OBIETTIVI BANCA ESG

**Gli obiettivi ESG a livello Banca agiscono come malus, ovvero in riduzione dei punti delle schede individuali se non raggiunti. Essi sono così definiti:**

<b>Obiettivi ESG a livello Banca</b>		
<b>Gender Balance</b>	Se NON raggiunto <b>-2 Punti</b>	Miglioramento della % del Gender Balance a favore del genere meno rappresentato (dato % 2025 VS 2024)
<b>KPI Business Plan 2024-2028</b>	Se NON raggiunto <b>-2 Punti</b>	Target almeno <b>25 Milioni €</b> di impieghi cosiddetti "green"
<b>Esposizione crediti GHG sector su Totale</b>	Se NON raggiunto <b>-1 Punto</b>	<b>&lt;= 12,5 %</b>
<b>Digitalizzazione contratti</b>	Se NON raggiunto <b>-1 Punto</b>	Portare almeno l'80% dei contratti firmati dai clienti su piattaforma digitale per ridurre la stampa di documenti cartacei
<b>Eco friendly stationery</b>	Se NON raggiunto <b>-1 Punto</b>	50% della nuova cancelleria comprata nel 2025 deve essere ecofriendly
<b>Formazione certificata ESG per almeno 95% di tutto il Personale</b>	Se NON raggiunto <b>-1 Punto</b>	Tutto il Personale della Banca deve aver svolto un corso di formazione in ambito ESG

## 10.2.3 ARTICOLAZIONE DEGLI OBIETTIVI

**Gli obiettivi delle schede individuali sono raggruppati in 4 target** ai quali contribuiscono differenti obiettivi. Ciascun obiettivo e ciascun Target corrisponde un punteggio massimo raggiungibile.

I target sono distinti per:

1. **Area Target** → ovvero obiettivi comuni a tutte le risorse appartenenti ad una **specifico Area della Banca** (es. Area Risk Office) e pertanto il punteggio attribuito a ciascun obiettivo appartenente all'Area Target sarà applicabile a tutte le risorse dell'Area. Il massimo punteggio attribuibile è pari a 10 per tutte le risorse ad eccezione degli Executive i cui obiettivi di ruolo, di cui al punto seguente, sono coincidenti con quelli di Area e sono pari a 60;
2. **Role Target** → ovvero **obiettivi specifici relativi alla specifica funzione svolta dalla risorsa**. Il massimo punteggio attribuibile è pari a 50;
3. **Personal Target** → ovvero **obiettivi specifici relativi alla crescita professionale della specifica risorsa**. Il massimo punteggio attribuibile è pari a 24;
4. **Risk Target** → ovvero obiettivi specifici connessi alla chiusura di Audit/Compliance findings o al completamento dello specifico piano di formazione o al raggiungimento di specifici indicatori di rischio. Gli obiettivi di rischio hanno un meccanismo di sbarramento che obbliga il dipendente a raggiungere un livello minimo di adeguatezza per aprire la scheda. Gli obiettivi di rischio hanno un **peso totale di 16 punti** sulla Scheda Individuale e sono composti da 4 obiettivi ai quali sono attribuiti 4 punti ciascuno. E' necessario conseguire un minimo di 3 punti per ogni obiettivo di rischio affinché la scheda si apra, per un totale minimo di 12 punti. In caso contrario, ovvero se non si riesce a raggiungere il punteggio minimo di 3 punti per ogni obiettivo, gli obiettivi di rischio verranno

computati a 0 e la scheda non si "aprirà", e non ci sarà l'erogazione di alcun bonus sulla Scheda individuale. Gli obiettivi di rischio sono pertanto per loro natura dei gate di accesso al premio.

### Esempio Score Card Executive

Area _____	Executive			Mario Bianchi	
BANK TARGET	ON/OFF TARGET to access MBO			BANK PERFORMANCE KPI "GATES"	
	MALUS POINTS ESG			BANK KPI "ESG"	
	PESO (100)	Punti ottenibili	barriere	Obiettivo specifico	KPI
AREA TARGET	6	60		Esempio: Bank Profit Profit Before Tax & Bank Net Income >= xxx Mil € & >= yyy Mil €	risultati al 31/12/2025
AREA TARGET	6			Esempio: RAPPORTO COST/INCOME < xxx%	risultati al 31/12/2025
AREA TARGET	6			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	6			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	6			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	6			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	6			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	6			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	6			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	6			Obiettivo	KPI
ROLE TARGET	La Scheda Executive non ha OBIETTIVI di RUOLO in quanto coincidono con gli OBIETTIVI di AREA				
PERSONAL TARGET	4	24		Esempio: Gestione dei propri collaboratori e identificazione dei talenti all'interno del Team	Qualitativo
PERSONAL TARGET	4			Esempio: Qualità ed efficienza: ha lavorato con output qualitativi ed efficienza superiori allo standard	Qualitativo
PERSONAL TARGET	4			Obiettivo	KPI
PERSONAL TARGET	4			Obiettivo	KPI
PERSONAL TARGET	4			Obiettivo	KPI
PERSONAL TARGET	4			Obiettivo	KPI
RISK TARGET	4	16	ogni risk target deve ottenere almeno 3 pt per far aprire la scheda	Esempio: Chiusura audit & compliant's points	Rispetto delle scadenze
RISK TARGET	4			Esempio: Completare formazione obbligatoria di tutto il team	100% entro il 31/12/2025
RISK TARGET	4			Obiettivo	KPI
RISK TARGET	4			Obiettivo	KPI
TOTALE	100				

### Esempio struttura Score Card Manager

Area _____	Manager			Silvia Rossi	
BANK TARGET	ON/OFF TARGET to access MBO			BANK PERFORMANCE KPI "GATES"	
	MALUS POINTS ESG			BANK KPI "ESG"	
	PESO (100)	Punti ottenibili	barriere	Obiettivo specifico	KPI
AREA TARGET	1	10		Esempio: Bank Profit Profit Before Tax & Bank Net Income >= xxx Mil € & >= yyy Mil €	risultati al 31/12/2025
AREA TARGET	1			Esempio: RAPPORTO COST/INCOME < xxx%	risultati al 31/12/2025
AREA TARGET	1			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	1			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	1			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	1			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	1			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	1			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	1			Obiettivo	KPI
AREA TARGET	1			Obiettivo	KPI
ROLE TARGET	10	50		Esempio: Collaborazione con Area Rete Territoriale per pratiche di fido su clientela Retail	Qualitativo
ROLE TARGET	10			Obiettivo	KPI
ROLE TARGET	10			Obiettivo	KPI
ROLE TARGET	10			Obiettivo	KPI
ROLE TARGET	10			Obiettivo	KPI
PERSONAL TARGET	4	24		Esempio: Deve migliorare la competenza durante l'anno su uno specifico applicativo	Qualitativo
PERSONAL TARGET	4			Obiettivo	KPI
PERSONAL TARGET	4			Obiettivo	KPI
PERSONAL TARGET	4			Obiettivo	KPI
PERSONAL TARGET	4			Obiettivo	KPI
PERSONAL TARGET	4			Obiettivo	KPI
RISK TARGET	4	16	ogni risk target deve ottenere almeno 3 pt per far aprire la scheda	Esempio: Chiusura audit & compliant's points	Rispetto delle scadenze
RISK TARGET	4			Esempio: Completare formazione obbligatoria di tutto il team	100% entro il 31/12/2025
RISK TARGET	4			Obiettivo	KPI
RISK TARGET	4			Obiettivo	KPI
TOTALE	100				

## 10.2.4 SCHEMA DI EROGAZIONE

In base al punteggio ottenuto ogni **destinatario dell'MBO** avrà assegnata una **percentuale di Bonus Opportunity**, in base agli scaglioni di seguito illustrati:

Punti		% di raggiungimento della Bonus Opportunity	Note	
Da	A			
0	59	0%	<b>NO MBO</b>	Il beneficiario <b>NON</b> raggiunge la soglia minima di 60 punti e <b>NON</b> ha diritto all'MBO
60	69	25%	Prestazione attesa	Il Bonus è pari al 25% della Bonus Opportunity
70	74	45%		Il Bonus è pari al 45% della Bonus Opportunity
75	79	55%		Il Bonus è pari al 55% della Bonus Opportunity
80	84	65%		Il Bonus è pari al 65% della Bonus Opportunity
85	89	75%	Prestazione eccezionale	Il Bonus è pari al 75% della Bonus Opportunity
90	94	85%		Il Bonus è pari al 85% della Bonus Opportunity
da 95 a 100		punto per punto da 95% a 100%		Punto per punto, da 95% a 100%

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 25.000 euro** in una unica soluzione entro l'anno 2025;
- **importi superiori a 25.000 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 rischiosità, stabilità patrimoniale, di liquidità della Banca e di tutti gates individuati (vedere paragrafo 9.2.1). L'effettivo pagamento delle quote c.d. deferal sarà sempre comunque subordinato al rispetto dei requisiti di capitale e liquidità espressi in termini di CET1R ed LCR.

Sono infine previsti meccanismi di correzione (c.d. malus e claw-back). A riguardo si rimanda al capitolo 13.

## 10.2.5 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DELLE RISORSE CHIAVE

La Bonus Opportunity dell'MBO è definita ex-ante e consegnata a ciascuna risorsa. **Nel caso di risorse c.d. chiave, la Bonus Opportunity dell'MBO prevede un livello di riconoscimento maggiore rispetto a quello indentificato per la specifica categoria di riferimento dell'MBO.**

In altri termini, tali risorse chiave saranno oggetto di una Bonus Opportunity - declinata nella propria Scheda MBO per l'esercizio 2025 - specifica e differente rispetto a quella prevista normalmente dal regolamento dell'MBO. In questo modo, **la Bonus Opportunity assegnata al beneficiario identificato come Risorsa Chiave**

è definita alla consegna della Scheda per l'esercizio in corso e direttamente collegata alle risultanze dell'MBO.

Il processo di individuazione delle "Risorse Chiave" è effettuato annualmente ed è prodromico alla definizione della bonus opportunity contenuta nell'MBO. Tale processo individua un numero limitato di risorse (indicativamente minore di 10) su segnalazione diretta del CEO.

Ciò premesso, vengono definite "Risorse Chiave" quelle risorse che possiedono **competenze specifiche e fondamentali per il successo del business, che non sono facilmente sostituibili né velocemente reperibili sul mercato, e che hanno un impatto positivo sia sulle performance aziendali che sul clima organizzativo.** La loro perdita comporterebbe costi elevati, tempi lunghi e difficoltà di reclutamento, oltre ad una possibile riduzione della motivazione e della fiducia del personale. Per questo motivo, è necessario valorizzare, coinvolgere, fidelizzare ed adottare strategie di motivazione per queste figure professionali. Per queste motivazioni, la Banca si è dotata di un processo di identificazione delle Risorse Chiave.

**Il processo di identificazione di tali "Risorse Chiave" prevede che l'analisi venga condotta annualmente ed in anticipo rispetto alla definizione del nuovo ciclo di MBO.** L'inserimento nel pool delle Risorse Chiave ha effetti sulla Bonus Opportunity dell'MBO dell'anno successivo.

La proposta di inserimento di un collega all'interno delle Risorse Chiave viene originata direttamente dal CEO, sentito il Responsabile delle Risorse Umane & Comunicazione e l'Area Manager di competenza.

Per ogni Risorsa Chiave viene proposta una Bonus Opportunity specifica in base al processo di analisi e del track record della compensation della risorsa.

La lista delle Risorse Chiave viene sottoposta al CdA. Ad ogni modo il numero di Risorse Chiave è da intendersi limitato, indicativamente intorno 10 risorse.

**Si precisa che l'identificazione di Risorsa Chiave non corrisponde obbligatoriamente a quella di Persona Rilevante o Talento.**

**Al fine di identificare le Risorse Chiave all'interno della Banca, vengono utilizzati una serie di criteri quali quantitativi di seguito elencati: se almeno 8 di questi criteri sono applicabili, la risorsa viene considerata come Risorsa Chiave:**

1. Apporto significativo al business in termini di revenues o contenimento dei costi/accantonamenti, ovvero la sua attività professionale apporta margini significativi al business della Banca. Pur non essendo l'apporto definito in termini quantitativi, si intende per significativo il margine o il risparmio di costi derivata dall'apporto individuale della risorsa quando è sostanzialmente maggiore rispetto a quello dei pari.
2. Apporto significativo all'organizzazione in termini di competenze di elevata specializzazione. Ha un patrimonio di competenze tecniche specifiche che rappresenta all'interno della Banca un importante valore, non diffuso e fondamentale per la continuità o lo sviluppo di progetti all'interno della Banca: la risorsa può appartenere ad Area di Business o Centro di Costo e ha competenze specialistiche che, se dovessero improvvisamente venire meno, si verificherebbe un rallentamento significativo nella continuità dei progetti della Banca.
3. Apporto significativo all'organizzazione in termini di elevata seniority. La sua esperienza è ampia e di lunga data e ha acquisito nel settore specifico competenze profonde grazie alla sua esperienza pluriennale, maturata anche in altre aziende del settore: la seniority è indicativamente maggiore di 10 anni di esperienza nel ruolo o nell'ambito specifico.

4. Scarsa sostituibilità all'interno dell'organizzazione. All'interno della Banca non vi sono persone che possono sostituire facilmente questa risorsa in caso di fuoriuscita. O i tempi di messa a regime di un/a nuovo/a collega sarebbero lunghi e non privi di difficoltà, o presenterebbero ritardi operativi: la sostituzione della risorsa tramite personale già presente all'interno della banca non è concretamente possibile a causa dei costi ed i tempi organizzativi sono troppo elevati e/o i carichi di lavoro non sono sovrapponibili in caso di sostituzione. Oppure semplicemente non è presente una figura in sostituzione.
5. Entità delle conseguenze sull'organizzazione e sul business in caso di uscita. La sua uscita improvvisa darebbe luogo a importanti difficoltà organizzative o a mancate revenues: le conseguenze concrete della fuoriuscita della risorsa porterebbero con ragionevole probabilità a perdere significativo business e/o ridurre le entrate dell'azienda e/o produrre un mancato risparmio o ottimizzazione dei costi e/o importanti rallentamenti organizzativi con forte impatto sui progetti strategici della Banca.
6. Difficile reperibilità sul mercato, tempi lunghi di sostituzioni ed elevati costi di sostituzione. La sostituzione sul mercato richiederebbe ricerche tramite head hunter, tempi presumibilmente maggiori di 4/6 mesi, con conseguenti costi diretti ed indiretti e Ral superiore a quella dell'attuale collega: i dati storici relativi alle ricerche dirette sul mercato e/o svolte attraverso head hunter hanno indicato tempi e difficoltà di sostituzione e reperibilità particolarmente gravosi. Si intende scarsità di risorse con tali profili o tempi di ricerca maggiori di 4/6 mesi.
7. La risorsa ha un potenziale elevato. Definendo il potenziale come l'insieme delle competenze e delle caratteristiche (conoscenze, concetto di sé e motivazione; capacità innovative, intellettuali, gestionali ed emozionali) che si ipotizza siano a disposizione di un individuo ma che, nel momento o nella situazione considerata, non hanno avuto la possibilità di essere manifestate.
8. Il ruolo e le responsabilità "dinamiche" che hanno nel progetto o nell'azienda. Persone che hanno almeno 4 anni all'interno del nuovo corso della Banca unita ad impatto relazionale, organizzativo e di business. Si tratta di colleghi che hanno in altre parole condiviso buona parte del percorso di rinnovamento della Banca e che hanno competenze e conoscenze "storiche", relazioni importate e forte influenza sugli altri all'interno dell'azienda. La stima di tali impatti viene condotta da HR unitamente al Responsabile dell'Area della risorsa e sentito il Direttore Generale. Vengono presi in considerazione i progetti ai quali la risorsa ha partecipato e/o ha contribuito a creare, la permanenza in banca della risorsa, le relazioni informali e formali della risorsa all'interno della Banca e all'esterno della Banca.
9. Colleghi con un elevato grado di coinvolgimento e di interesse verso il progetto aziendale che sono in grado di apportare energia e motivazione all'interno della Banca attraverso il lavoro con le altre persone. In altri termini, persone che contribuiscono in modo significativo al clima aziendale ed organizzativo. L'impatto sulla motivazione delle persone con cui lavora la risorsa, il coinvolgimento, la condivisione che è in grado di creare e l'energia profusa nei progetti è tale da costituire una risorsa intangibile importante per la Banca. Di contro, la fuoriuscita del/la collega genererebbe un eco negativo all'interno della Banca e altre potenziali fuoriuscite ed una diminuzione della motivazione di alcune risorse
10. Colleghi che contribuiscono in modo estremamente significativo in termini di contributo professionale e prestazioni che offrono al raggiungimento degli obiettivi aziendali: si tratta di risorse che impattano in modo importante sulla Banca e ne è evidente riflesso il trend retributivo in termini di remunerazione fissa, variabile, avanzamento di carriera e la valutazione professionale.
11. Colleghi che forniscono un importante vantaggio competitivo nella realizzazione della strategia aziendale: il fatto di avere tale risorsa tra le fila del personale aziendale fornisce alla Banca un

vantaggio in termini di competizione con altri competitor paragonabili. La stima di tali impatti viene condotta da HR unitamente al Responsabile dell'Area della risorsa e sentito il Direttore Generale.

### 10.3 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.

**Il pagamento dei *retention bonus* vengono effettuati previa verifica, al termine del mese precedente la data di erogazione, del mantenimento al livello tolerance dei requisiti di solidità patrimoniale (CET1), di liquidità (LCR) e di rischiosità aziendale (RORAC) vigenti a tale data.**

I *retention bonus* sono inoltre soggetti a meccanismi di correzione (c.d. malus e claw-back).

### 10.4 LONG TERM INCENTIVE PLAN

**E' in previsione lo studio di un piano di incentivazione a lungo termine finalizzato a favorire la retention e dotato delle seguenti caratteristiche principali.**

Il beneficiario designato potrà ricevere un importo in contanti al termine del periodo di Osservazione (vesting), a condizione che siano soddisfatti specifici requisiti di accesso (gate) e raggiunti gli obiettivi di performance aziendali. Il piano prevede l'assegnazione iniziale di un importo economico (grant iniziale), il cui riconoscimento nella seconda fase del piano sarà subordinato al raggiungimento delle performance aziendali e al rispetto delle condizioni di accesso stabilite.

La durata complessiva del piano di anni 6 così suddivisi: 3 anni di vesting period (periodo di osservazione per il raggiungimento dei risultati aziendali) e 3 anni di payout period (differimento del pagamento rispettivamente 40%, 30%, 30%). Pertanto, tale bonus verrà poi suddiviso in 3 tranches di pagamento a cadenza annuale, previste per gli anni 2028, 2029 e 2030.

Il riconoscimento del long term incentive è soggetta alla verifica preventiva del rispetto del rapporto variabile/fisso. L'effettivo pagamento delle quote c.d. deferral sarà sempre comunque subordinato al rispetto dei requisiti di capitale e liquidità espressi in termini di CET1R ed LCR.

### 10.5 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.

Il pagamento delle ulteriori componenti di variabile è effettuata previa verifica, al termine del mese precedente la data di erogazione, del mantenimento al livello tolerance dei requisiti di solidità patrimoniale (CET1), di liquidità (LCR).

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 oltre ad inviare opportuna segnalazione alla Banca d'Italia come da allegato B – "Informazioni da trasmettere sulla decisione di aumento del limite al rapporto variabile/fisso superiore a 1:1" della Circolare 285**

Ciò premesso, si vuole aggiornare il predetto perimetro in coerenza con l'attuale assetto organizzativo.

Pertanto, in coerenza con il perimetro del personale identificato per l'esercizio 2025 quale "più rilevante" ai fini della normativa in materia di remunerazione e incentivazione e di cui al precedente paragrafo 6, **per l'esercizio 2025 viene definito un limite tra componente variabile e componente fissa della remunerazione al 200% (rapporto massimo di 2:1) per i seguenti dipendenti:**

- tra il c.d. personale più rilevante, come definito ai sensi della Circolare 285/2013, le seguenti figure:
  - **Amministratore Delegato e Direttore Generale;**
  - **Vice Direttore Generale e Responsabile Area Specialized Lending Real Estate & Special Situations;**
  - **Responsabile Area Specialized Lending Corporate Lending & Leveraged Finance;**
- tra il restante personale: risorse senior specializzate specificatamente individuate all'interno delle due Aree di Specialized Lending per un **totale di n. 6 risorse complessive di cui n. 3 appartenenti al personale c.d. "più rilevante"**.

Ai fini del monitoraggio del rapporto si applicano i seguenti criteri:

- componente fissa: remunerazione al 1° gennaio dell'anno di competenza degli istituti retributivi variabili;
- componente variabile: remunerazione maturata nell'anno di competenza dell'istituto variabile.

## 12 REMUNERAZIONE VARIABILE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

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.

## 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 **nell’ambito dell’Area Rete Retail della Banca 32 soggetti rilevanti e che tali risorse rispondono in via gerarchica a 1 soggetto. Relativamente alla nuova Area Leasing, si segnalano 2 risorse rispondenti via gerarchica ad 1 soggetto.**

Si aggiunge anche **1 soggetto facente parte dell’Ufficio Sourcer, appartenente alle Aree Specialized Lending Real Estate & Special Situations e Specialized Lending Corporate Lending & Leverage Finance a riporto di 2 Responsabili gerarchici.** 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 RETI TERZE

**La Banca prevede un sistema di remunerazione per agenti e mediatori basato esclusivamente su un modello provvigionale predeterminato, collegato alla conclusione di specifici contratti con clienti che siano stati effettivamente segnalati e/o introdotti dall’agente o mediatore.**

Tale sistema è regolato da un prezzario definito ex ante, approvato dagli organi competenti, che stabilisce in modo trasparente le condizioni economiche applicabili a ciascuna tipologia di prodotto o servizio collocato.

Non sono previsti meccanismi di incentivazione indiretti o di tipo induttivo (inducement), né forme di retrocessione, bonus discrezionali o premi legati a volumi aggregati, al fine di evitare conflitti di interesse e garantire una piena coerenza con gli obblighi di correttezza, trasparenza e tutela della clientela.

L’eventuale riconoscimento economico è subordinato alla conclusione effettiva del contratto con il cliente e al rispetto degli standard qualitativi e normativi definiti dalla Banca.

## 18 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 CET1R, di LCR e all'indicatore di redditività aggiustata per il rischio (RORAC) tempo per tempo vigenti.**

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.