

Linee guida di Gruppo per il recepimento e l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2026

Fonte Normativa: Policy Approvata dal Consiglio di Amministrazione

Data della Delibera 12.03.2026

Di competenza Capogruppo:

Owner		Autore
Direzione Risorse Umane		Direzione Risorse Umane
Destinatari		
Capogruppo, Banche affiliate e altre Società del Gruppo Bancario, Assicura Agenzia		
N° Versione	Data di approvazione in CdA di Capogruppo	Note

1	31.03.2022	<p>Aggiornamento delle Linee guida rispetto alle principali novità delle Politiche. In particolare, gli aspetti di maggior rilievo fanno riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ capitolo 5: inclusione di specifiche previsioni in merito alla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere; ▪ paragrafo 6.1, precisazioni in merito alla definizione di Remunerazione con riferimento a benefit/welfare; ▪ paragrafo 7.2, modifiche nell'applicazione dei correttivi ex-post e nel processo per l'eventuale stanziamento del Bonus pool in caso di mancato superamento dei cancelli di Società; <ul style="list-style-type: none"> ▪ paragrafo 8.3, inclusione obiettivi ESG nel sistema incentivante PPR consolidato; ▪ accorpamento delle Linee Guida precedentemente vigenti in relazione a specifici istituti: patto di non concorrenza, patto di prolungamento del preavviso in caso di dimissioni, patto di stabilità finalizzato alla <i>retention</i> (o <i>retention bonus</i>) (<i>Linee Guida per la gestione dei patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso</i>)
---	------------	---

2	09.03.2023	<p>Aggiornamento delle Linee guida rispetto alle principali novità delle Politiche. In particolare, gli aspetti di maggior rilievo fanno riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • paragrafo 7.2: riformulazione del riferimento temporale del Modello Risk Based inserendo il riferimento diretto all'anno 2023 ed eliminando il riferimento alla data della delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo; • paragrafo 8.3: ricalibrazione del numero degli obiettivi di Gruppo da 2 a 3 e relativa nuova rappresentazione dell'esempio di scheda obiettivi per i sistemi incentivanti con declinazione obiettivi di Gruppo; • capitolo 12: aggiornamento nomenclatura della Direzione Organizzazione e Risorse Umane di Capogruppo; • paragrafo 13.1: inserimento della declinazione "Il patto di non concorrenza può essere declinato anche sotto forma di divieto di storno di dipendenti, collaboratori e/o clienti."; • paragrafo 13.3: inserimento di alcune specifiche in merito alle regole applicabili ai Patti di stabilità finalizzati alla retention e ai meccanismi di correzione ex ante ex post dei retention bonus; • capitolo 14 della precedente versione (Adeguamento dei contratti individuali): eliminato.
---	------------	--

3	31.08.2023	<p>Aggiornamento delle Linee guida con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none">• paragrafo 12: esplicito e formale coinvolgimento delle funzioni di controllo interno nella definizione degli importi di severance.• paragrafo 12.1: specifiche in merito al coinvolgimento della funzione Risorse Umane in caso di Eccezioni nella definizione degli importi di severance.
---	------------	---

4.	07.03.2024	<p>Aggiornamento delle Linee guida con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none">• paragrafo 8.2.4: inserimento paragrafo per aggiornamento normativo relativamente alla remunerazione variabile dei soggetti rilevanti ai sensi dell'art. 27, comma 2, Regolamento delegato (UE) 2017/565;• paragrafo: 8.3: aggiornamento paragrafo in relazioni alla nuova formulazione degli obiettivi ESG per il personale rilevante a livello consolidato
----	------------	--

5.	13.03.2025	<p>Aggiornamento delle Linee guida con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none">• paragrafo 8.3: aggiornamento paragrafo in relazione alla nuova formulazione degli obiettivi ESG per il personale rilevante a livello consolidato;• paragrafo 7.4: inserite alcune precisazioni in merito alla gestione delle erogazioni straordinarie;• paragrafo 12: inserita previsione relativa alla cessazione dei ruoli apicali per qualunque motivazione;• paragrafo 13.3: inserite alcune precisazioni in merito alla definizione e gestione dei retention bonus.
----	------------	---

6.	12.03.2026	<p>Aggiornamento delle Linee guida con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none">• paragrafo 7.1: Il Premio Aziendale Dirigenti è assoggettato a tutte le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza e dalle Politiche di remunerazione di Gruppo per la Remunerazione variabile basata sulla performance;• paragrafi 13.1/13.2: inserita precisazione in merito ai poteri delegati all'Amministratore Delegato per il restante personale di Capogruppo;• paragrafo 14: introdotto processo per la definizione del Welfare "on Top"
----	------------	---

Sommario

1. Glossario	11
2. Premessa.....	11
2.1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	11
2.2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO	11
2.3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	11
3. Principi, linee guida, indirizzi e politiche	12
4. Adozione, aggiornamento e diffusione delle Politiche.....	12
5. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.....	13
6. Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione.....	14
6.1 Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa	14
6.2 Rapporto tra la Remunerazione variabile basata sulla performance e la Remunerazione fissa.....	16
7. Processo di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance	16
7.1 Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva	16
7.2 Bonus pool	17
7.3 Condizioni di <i>malus</i> a livello individuale e attribuzione dei premi.....	20
7.4 Eventuale delega all'Amministratore Delegato di Capogruppo o al Direttore Generale delle Società	20
8. Sistemi incentivanti	22
8.1 Struttura del sistema incentivante per il personale delle Società del Gruppo.....	22
8.2 Obiettivi di performance.....	23
8.2.1 Obiettivi di performance per categorie di personale e/o ruoli specifici	24
8.2.2 Focus – Sistema incentivante e altre forme di remunerazione variabile per il Personale della rete commerciale.....	24
8.2.3 Remunerazione variabile per i Soggetti rilevanti e gli Intermediari del Credito ai sensi delle Disposizioni di trasparenza	25
8.2.4 Remunerazione variabile per i Soggetti rilevanti ai sensi dell'art. 27, comma 2, Regolamento delegato (UE) 2017/565	26
8.2.5 Sistemi incentivanti	26
8.3 Focus: struttura del sistema incentivante per il Personale più rilevante a livello consolidato.....	27
8.4 Processo di definizione e implementazione dei sistemi di incentivazione	29
9. Attuazione delle Disposizioni sulla trasparenza	29

9.1 Introduzione - Disposizioni sulla trasparenza e politiche di remunerazione	29
9.2 Identificazione dei Soggetti rilevanti e degli intermediari del credito	30
9.3 Impatti sulla Remunerazione variabile basata sulla performance	32
10. Malus e claw Back	33
10.1 Meccanismi di malus	33
10.2 Applicazione delle condizioni di malus alle quote differite della remunerazione variabile basata sulla performance	33
11. Applicazione della “soglia” ai meccanismi di differimento	34
12. Compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (severance).....	35
12.1 Eccezioni.....	36
13. Ulteriori istituti: patto di non concorrenza, patto di prolungamento del preavviso in caso di dimissioni, patto di stabilità finalizzato alla <i>retention</i> (o <i>retention bonus</i>).....	37
13.1 Patto di non concorrenza	37
13.1.1 Modalità di gestione dei patti di non concorrenza in essere	40
13.2 Patto di prolungamento del preavviso in caso di dimissioni	41
13.2.1 Modalità di gestione dei patti di prolungamento del preavviso in essere	42
13.3 Patto di stabilità finalizzato alla <i>retention</i> (o <i>retention bonus</i>)	43
14. Piano di Welfare on Top	44
15. Allegati	46

1. Glossario

Si precisa che il significato da attribuire ai termini utilizzati nella presente Policy è quello previsto dalle definizioni di cui alle Politiche.

2. Premessa

2.1. OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

La presente Policy per il recepimento e l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2026 (di seguito la "Policy") ha l'obiettivo di descrivere alle Società del Gruppo le linee guida per l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2026 ("Politiche") al fine di supportarle nelle fasi di recepimento e attuazione delle stesse.

2.2. ADOZIONE, AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DEL DOCUMENTO

La presente Policy, e i suoi aggiornamenti, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta della Direzione Risorse Umane, sentito il Comitato Remunerazioni e con il parere della Direzione Compliance di Capogruppo.

La Policy si applica:

- in via diretta alla **Capogruppo**, alle **Società del Gruppo Bancario** ed Assicura Agenzia, che sono tenute ad adottarla contestualmente alle Politiche di remunerazione 2026 nella seduta del Consiglio di Amministrazione che approva le Politiche 2026 per recepimento e relativa attuazione;
- in via indiretta alla **Società di gestione del risparmio NEAM**, con le modalità descritte nel capitolo 4 della Policy.

La Capogruppo provvede all'aggiornamento della Policy annualmente, in coerenza con l'aggiornamento annuale delle Politiche di Remunerazione.

2.3. CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Di seguito si riportano le principali fonti normative primarie e secondarie esterne:

- **Direttiva 2013/36/UE** (c.d. CRDV), articoli 92-94 e ss.mm.;
- **Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione europea del 25 marzo 2021**;
- **Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE, EBA – 2 luglio 2021**, in particolare il capitolo 5. *Il processo di identificazione* (paragrafi 98-122);

- **Circolare Banca d'Italia 285/2013 - 37° aggiornamento 24/11/2021**, in particolare Parte Prima Recepimento in Italia della CRD IV Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- **Decisione (UE) 2022/368 della BCE del 18 febbraio 2022**, che stabilisce gli obblighi procedurali per la notifica e per la richiesta di approvazione preventiva che gli enti creditizi vigilati presentano alla BCE al fine di escludere membri del personale o talune categorie di membri del personale dalla presunzione di essere personale rilevante;
- **Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, e s.s.mm.** per le parti rilevanti ai fini della presente Policy e Regolamento;
- **Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti**, aggiornate dalla Banca d'Italia in data 19 marzo 2019;
- **Regolamento (UE) n. 2088/2019 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019**, in particolare l'Articolo 5 - *Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità* del relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- **Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, emanati da ESMA in data 3 aprile 2023**, con particolare riferimento all'*Orientamento 1*.

Di seguito si riportano le principali fonti normative interne:

- **Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Cassa Centrale Banca 2026**

3. Principi, linee guida, indirizzi e politiche

In accordo con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., in qualità di Capogruppo, elabora le Politiche di remunerazione e incentivazione per l'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

Di seguito si riportano le istruzioni applicative delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2026 distinte per le principali tematiche; per ciascuna tematica, viene riportato il numero del capitolo delle Politiche di riferimento.

4. Adozione, aggiornamento e diffusione delle Politiche

Il paragrafo fa riferimento al **Capitolo 2** delle Politiche.

Le **Banche affiliate** procedono con la personalizzazione delle Politiche 2026 (Sezione II). I capitoli oggetto di personalizzazione sono almeno i seguenti:

- il capitolo 3 della Sezione II, relativo al Personale più rilevante di Banca 2026;
- il capitolo 6 della Sezione II, con particolare riferimento alla tabella contenente il numero dei soggetti rilevanti della Banca affiliata, da redigere ai sensi delle Disposizioni di trasparenza.

Le **Società finanziarie del Gruppo soggette alla normativa di settore applicabile alle società di leasing e credito al consumo (Circolare 288/2015 Banca d'Italia)** procedono con la personalizzazione delle Politiche 2026 (Sezione II) in modo analogo alle Banche affiliate.

Le **Società del Gruppo bancario e Assicura Agenzia** sottopongono al rispettivo Consiglio di Amministrazione (e, se necessario sulla base della normativa applicabile, anche alla rispettiva Assemblea) le Politiche di Gruppo e la presente Policy.

La **Società di gestione del risparmio NEAM** redige le Politiche in conformità con la normativa di settore applicabile, in coerenza con i principi delle Politiche di Gruppo e le indicazioni fornite con particolare riguardo alla neutralità rispetto al genere del personale, al collegamento con i rischi del gruppo, alla compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del gruppo e all'orientamento al medio-lungo termine del gruppo.

5. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Il paragrafo fa riferimento al **capitolo 7 - Sezione I e 2 – Sezione II** delle Politiche.

Le Disposizioni introducono il principio della neutralità rispetto al genere delle Politiche. Le Politiche di Gruppo descrivono i principi del Gruppo, definiti nel Codice Etico e nella Politica sulla Diversità adottati dalle Società del Gruppo, finalizzati a garantire politiche neutrali rispetto al genere, nonché alcune misure che il Gruppo intende adottare per garantire/rafforzare l'applicazione di tale principio.

Tutte le Società del Gruppo dovranno sottoporre al rispettivo Consiglio di Amministrazione le analisi relative al divario retributivo di genere, documentando i motivi del divario, ove rilevante, e adottando le opportune misure correttive. Sono escluse le sole Società con un numero di dipendenti del genere meno rappresentato inferiore a 3¹.

A tal fine, è stata elaborata una metodologia di calcolo e vengono messi a disposizione delle Società del Gruppo:

- un tool xls che consente una analisi del divario a livello di singola Società, sulla base dei cluster definiti dalla normativa (componenti del Consiglio di Amministrazione, Personale più rilevante, altro personale) e di ulteriori cluster che fanno riferimento a categorie/livelli contrattuali;

¹ Ad esempio, una Società con 6 dipendenti, di cui 3 persone di genere maschile e 3 di genere femminile, è tenuta ad effettuare le analisi; una Società con 20 dipendenti, di cui solo 2 di un genere non è tenuta ad effettuare l'analisi.

- un form (ppt) per rappresentare il divario da sottoporre all'organo di supervisione strategica della singola banca.

Sulla base dei risultati delle analisi, la singola Banca potrà definire, in caso di differenze retributive per genere rilevanti, azioni correttive, salvo che sia possibile dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

6. Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione

Il paragrafo fa riferimento al **Capitolo 11.1** e **11.2** delle Politiche.

6.1 Rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa

Per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione è fissato nei limiti dell' 1:1.

Per il Personale più rilevante appartenente alle Funzioni aziendali di controllo tale limite è pari ad un terzo.

Si specifica che ai fini del calcolo dei limiti massimi di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa si prenderà a riferimento:

1. la **Retribuzione Annuale Lorda**, ovvero la retribuzione fissa annualizzata la cui corresponsione è garantita, inclusiva dei ratei relativi alla 13[°] mensilità (e 14[°] ove prevista) alla data in cui avviene la determinazione della remunerazione variabile. Nel caso di remunerazione variabile basata sulla performance, si considererà la Retribuzione Annuale Lorda al 31.12 dell'esercizio di riferimento o alla data di cessazione.

La componente fissa ricomprende le voci previste dal CCNL di riferimento, purché l'ammontare corrisposto sia in linea con le previsioni del CCNL.

Ad esempio, l'eventuale indennità² annuale per la partecipazione a riunioni fuori dell'orario di lavoro previsto dal CCNL dei Quadri Direttivi e delle Aree professionali del Credito Cooperativo rientra nella componente fissa quando l'ammontare è determinato in coerenza con quanto previsto dal CCNL, sia in termini di criteri di calcolo che di ammontare; l'eventuale eccedenza rispetto all'ammontare massimo previsto costituisce Remunerazione variabile e ad essa si applicheranno il processo e i meccanismi previsti per la Remunerazione variabile basata sulla performance.

2. la **Remunerazione variabile**, come precisato nelle Definizioni delle Politiche di cui si riporta un estratto: *indica la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in*

² Cfr. art. 98 CCNL: "...Per la partecipazione normale a riunioni fuori dell'orario di lavoro osservato nella sede di lavoro, per sé tuttavia retribuita, il consiglio di amministrazione delibera la corresponsione di un emolumento annuale nella misura minima di euro 1.394,43, a fronte di riunioni almeno mensili, e massima di euro 2.788,87, a fronte di riunioni almeno settimanali."

relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso, se il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti (...).

Lo schema di seguito riporta, per ciascuna delle componenti della Remunerazione variabile elencate, se e in quali termini rientra nel limite variabile:fisso.

Tipologia di Remunerazione variabile	Rientra nel cap 1:1 per i PPR
REMUNERAZIONE VARIABILE BASATA SULLA PERFORMANCE (es. Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva, sist. Incentivante, una tantum...)	Si
WELCOME BONUS	Si, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione
RETENTION BONUS	Si
PATTO DI NON CONCORRENZA (COMPENSO FINO A 12 MENSILITA')	No
PATTO DI NON CONCORRENZA (COMPENSO PATTO ECCEDENTE 12 MENSILITA')	Si, per la quota che per ciascun anno di durata del patto, eccede una annualità di RAL
Compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro: INDENNITA' PREAVVISO – Per le mensilità previste da legge/CCNL	No
Compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro: ACCORDO – Se calcolati sulla base di una formula predefinita nelle Politiche	No
Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente quantificabile come Remunerazione fissa	Si

Di seguito si riportano **alcune precisazioni** sulla definizione di Remunerazione e Remunerazione variabile:

- nella definizione *Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come Remunerazione fissa* riportata nella tabella soprastante, possono rientrare anche i **benefit** che dipendono dai risultati o che sono assegnati in modo discrezionale o presentano caratteristiche non coerenti con le policy vigenti;
- con riferimento al welfare aziendale, le diverse forme di **welfare aziendale** rientrano nella Remunerazione variabile o fissa in coerenza con la forma dell'istituto retributivo da cui origina. Sulla base delle loro specificità, tali elementi della remunerazione possono essere classificati come remunerazione fissa o variabile, in linea con il quadro normativo;
- ai fini della definizione di Remunerazione, le Politiche precisano che *possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano*

in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi. A tale proposito, viene individuata una soglia di marginalità in ammontare massimo corrispondente a quella di esenzione fiscale ai sensi delle disposizioni fiscali tempo per tempo vigenti per i benefit.

6.2 Rapporto tra la Remunerazione variabile basata sulla performance e la Remunerazione fissa

Per tutto il Personale i limiti di incidenza della **Remunerazione variabile basata sulla performance** sulla **Remunerazione fissa** sono differenziati per fascia di appartenenza e nel rispetto dei limiti variabile: fisso definiti per il Personale più rilevante.

Le percentuali potranno essere personalizzate (in riduzione) dalle Società del Gruppo nella Sezione II.

Si ricorda che la **Remunerazione variabile basata sulla performance** è collegata alle prestazioni fornite dal Personale dipendente, ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti. La componente variabile basata sulla performance può prevedere:

- premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva;
- premi una tantum, a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento, opportunamente documentati e motivati;
- sistemi incentivanti che prevedono la corresponsione di premi al raggiungimento di obiettivi predefiniti, incluse eventuali campagne commerciali;
- altre forme di remunerazione variabile collegate alla performance definiti dalle politiche aziendali.

7. Processo di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance

Il paragrafo fa riferimento prevalentemente al **Capitolo 12** delle Politiche.

7.1 Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva

Il Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva include:

- il **Premio di Risultato (VPA)** per la popolazione non dirigente, ex articolo 48 CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed artigiane o premio collettivo assimilabile definito sulla base di altri CCNL applicati nel Gruppo;
- il **Premio Annuale Dirigenti (PAD)** per la popolazione dirigente riferito all'articolo 18 del CCNL del Credito cooperativo per i Dirigenti come di seguito specificato. Si specifica che, indipendentemente dall'approccio e dal metodo di calcolo utilizzato all'interno del Gruppo per la determinazione di tale premio, il PAD³ sarà soggetto a tutte le regole previste dalle Disposizioni di vigilanza e dalle Politiche

³ Inclusi PAD disciplinati all'interno dei contratti individuali.

di remunerazione di Gruppo per la Remunerazione variabile basata sulla performance.

Al **Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva** per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali, non si applicano le disposizioni contenute nei capitoli 12, 18 e 19 delle Politiche di Remunerazione, e quindi:

- non viene incluso nell'ammontare del Bonus pool;
- la corresponsione non è subordinata al rispetto del cancello a livello di Gruppo/Società;
- non tiene conto del raggiungimento del RORWA rispetto al budget;
- non è oggetto di differimento;
- non si applicano le clausole di *malus* e *claw back*.

Il Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva è – in ogni caso – da considerarsi Remunerazione variabile basata sulla performance e quindi:

- per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo concorre al calcolo del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione pari al massimo a 1:1 (paragrafo 11.1);
- per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo, concorre al calcolo del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione pari al massimo a 33% (paragrafo 11.1);
- concorre – inoltre - al calcolo dei limiti di incidenza della Remunerazione variabile basata sulla performance e la Remunerazione fissa definiti a livello di Gruppo e/o di Banca (paragrafo 11.1);
- per il Personale più rilevante concorre al raggiungimento della soglia di materialità di cui al paragrafo 18.

7.2 Bonus pool

Ai fini di una corretta pianificazione è necessario che l'importo (Bonus pool) che si prevede di erogare nell'anno successivo all'esercizio di riferimento per la Remunerazione variabile basata sulla performance sia inserito nel *budget*. Al fine di convergere – gradualmente – verso criteri omogenei nel Gruppo per la determinazione dell'importo del Bonus Pool vengono fissate le seguenti percentuali da applicare al “costo del personale”, differenziate in base alla classificazione del Modello Risk Based.

Modello Risk Based	Bonus pool massimo "teorico" in % del costo del Personale
Banca Affiliata in Classe 1 e 2 e Società del Gruppo diverse da Banche Affiliate	Fino all'8,5%
Banca Affiliata in Classe 3	Fino al 7%
Banca Affiliata in Classe 4	Fino al 5%

Le percentuali sopra indicate rappresentano il **limite massimo teorico** per il Bonus pool.

Le Banche affiliate/Società del Gruppo determineranno l'ammontare del Bonus pool da inserire nel *budget* tenendo in considerazione anche altri fattori quali la redditività attesa, le prassi adottate negli anni precedenti, il sistema di remunerazione in essere (es. presenza di sistemi incentivanti, livelli retributivi, ...).

In ogni caso, l'ammontare del Bonus pool dovrà essere sostenibile dal punto di vista reddituale e finanziario e non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato rispetto ai rischi assunti.

Si precisa che:

- l'importo del Bonus pool deve essere definito in termini di costo azienda (e non di valore lordo dei premi);
- per "costo del personale" si intende la somma delle voci "Spese del personale – Retribuzioni (al netto della voce "di cui Esodi)") e "Spese del personale - Contributi" previsti a budget e presenti nel form Budget di Tagetik alla voce 160a – Spese del Personale⁴;
- per l'applicazione delle percentuali indicate nella tabella, si considera la classe del Modello Risk Based 2025 in corso di adozione attribuita a ciascuna Banca Affiliata;
- l'importo del Bonus Pool deve includere anche i premi previsti per eventuali collaboratori (per la rete esterna, si precisa che il Bonus pool finanzia la cosiddetta "componente non ricorrente") e i premi collegati ai sistemi incentivanti o ogni altra forma di Remunerazione variabile basata su performance;
- l'importo del Bonus Pool non include il Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.

Nel caso la Banca/Società abbia la necessità di definire importi di Bonus Pool superiori al limite massimo teorico calcolato applicando le percentuali previste nella tabella, dovrà inviare una richiesta da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazioni, specificando importo e motivazioni.

Il processo di determinazione del Bonus pool prevede i seguenti passaggi:

- durante il processo di budgeting ciascuna Banca affiliata/Società determina l'ammontare del

⁴ Per le Società non bancarie, con eccezione di NEAM, date le specificità del Business e il mercato del lavoro lussemburghese, si specifica che il "Costo del personale" include retribuzioni e contribuzioni sociali ed esclude esodi incentivati, indennità di fine rapporto e altre spese del personale.

Bonus Pool per l'anno successivo; tale ammontare non può superare il valore massimo teorico così come definito dall'applicazione delle diverse percentuali in funzione della classe del Modello *Risk Based* attribuita dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo in applicazione del Contratto di Coesione;

- per l'aggiustamento per la redditività corretta per il rischio previsto dalle Politiche (paragrafo 12.1.3), si specifica che:
 - per le Banche affiliate, il livello target (previsto a budget) in termini di **RORWA** che verrà utilizzato per l'aggiustamento per la redditività corretta per il rischio previsto dalle Politiche è già incluso nel RAS di Banca (corrisponde al livello *risk appetite*);
 - le Società non bancarie dovranno invece determinare il livello target (previsto a budget) in termini di Utile lordo che verrà utilizzato per l'aggiustamento per la redditività corretta per il rischio in sede di definizione del Bonus pool;
 - in corso d'anno, qualora la Banca affiliata/Società proceda ad effettuare un aggiornamento del Budget a seguito di eventi straordinari, sarà possibile rivedere anche l'ammontare del Bonus Pool, nel rispetto dei limiti previsti, e/o il livello target del RORWA/Utile lordo;
 - nel corso del primo trimestre dell'anno successivo (es. entro il 31.3.2027 per le Politiche 2026), il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo sarà chiamato a deliberare in merito alle condizioni di attivazione di Gruppo ("cancello" di Gruppo) e di Capogruppo e ne darà immediata comunicazione alle Società del Gruppo;
 - a seguito di tale comunicazione, le singole Società del Gruppo procederanno alla verifica delle condizioni di attivazione e quindi alla definizione del Bonus pool effettivo che può essere riconosciuto e attribuito; il Consiglio di Amministrazione delle singole Società del Gruppo dovrà quindi definire l'ammontare effettivo del Bonus pool che si intende corrispondere nel rispetto:
 - del superamento dei cancelli a livello di Gruppo e Banca/Società;
 - dell'ammontare del Bonus Pool inserito nel progetto di bilancio (tale importo dovrebbe corrispondere a quanto inserito a budget, fatti salvi eventuali aggiornamenti che il Consiglio di Amministrazione avrà deliberato in corso d'anno, sempre entro i limiti definiti dall'applicazione delle percentuali differenziate della tabella qui acclusa ai valori finali del bilancio);
 - delle condizioni di aggiustamento per la redditività (paragrafo 12.1.3 delle Politiche 2026).

Inoltre:

- si precisa che, in caso di riparametrazione del Bonus Pool effettivo, a seguito della verifica delle condizioni di accesso e per effetto del RORWA, il valore del premio individuale dovrà essere riproporzionato in coerenza con l'ammontare del Bonus pool effettivo.
- nel caso in cui **i cancelli vengano superati solo a livello di Gruppo, ma non a livello di Società**, è prevista la possibilità di prevedere uno stanziamento ridotto (pari ad un massimo del 20% del Bonus pool teorico) finalizzato ad erogazioni selettive in logica di *retention*. Inoltre, in via del tutto eccezionale, **anche in caso di RORWA inferiore al 20,00% o negativo**, è prevista la possibilità

di erogazioni selettive. In entrambe le situazioni descritte, è prevista l'approvazione preventiva del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazioni e il Comitato Rischi e Sostenibilità, sulla base del parere positivo della Direzione Risk Management di Capogruppo e della Direzione Pianificazione di Capogruppo. Le Società del Gruppo che si trovino nelle situazioni descritte invieranno alla Direzione Risorse Umane di Capogruppo⁵ apposita richiesta che dovrà includere:

- o dettagliata descrizione delle finalità;
- o ammontare richiesto in termini di costo azienda, specificando anche l'ammontare previsto originariamente del Bonus pool massimo teorico.

La richiesta sarà portata all'attenzione delle Direzioni e dei Comitati sopra citati e quindi del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, il quale si esprimerà con un'autorizzazione o un diniego.

7.3 Condizioni di *malus* a livello individuale e attribuzione dei premi

Il sotto-paragrafo fa riferimento al **Capitolo 19** delle Politiche.

Le condizioni di *malus* a livello individuale cui è collegata l'attribuzione della Remunerazione variabile basata sulla performance saranno accertate dalla funzione aziendale a ciò delegata da ciascuna Banca Affiliata/Società (Direzione Generale, Risorse Umane, Organizzazione, ...).

Successivamente, la proposta di attribuzione dei premi sarà portata in approvazione al proprio Consiglio di Amministrazione.

7.4 Eventuale delega all'Amministratore Delegato di Capogruppo o al Direttore Generale delle Società

Con riferimento alle previsioni del paragrafo 12.1.4, fermo restando che in linea generale si dovrà privilegiare il processo ordinario previsto per l'attribuzione di premi, si forniscono di seguito alcune indicazioni di maggior dettaglio per le erogazioni ivi previste:

- **condizioni:** sarà possibile ricorrere alla delega solo se vengono rispettate dalla Società le condizioni previste dal par. 12.1.4, come rilevate nell'ultima rilevazione trimestrale disponibile, in termini di CET 1 Ratio (CET1), NSFR e Utile lordo ante imposte (risultato positivo);
- **limiti:**
 - o l'ammontare complessivo da destinare a tali erogazioni non può superare lo 0,5% del costo del personale, previsto nel budget dell'esercizio di riferimento, calcolato sulla somma delle voci "Spese del personale – Retribuzioni (al netto della voce "di cui Esodi)" e "Spese del personale - Contributi" previsti a budget e presenti nel form Budget di Targetik alla voce 160a – Spese del Personale⁶;

⁵ Utilizzando di norma il servizio di ticketing

⁶ Per le Società non bancarie, con eccezione di NEAM, date le specificità del Business e il mercato del lavoro lussemburghese, si specifica che il "Costo del personale" include retribuzioni e contribuzioni sociali ed esclude esodi incentivati, indennità di fine rapporto e altre spese del personale.

- il limite massimo per singola erogazione non può superare il 10% della componente fissa della remunerazione individuale del destinatario;
- **finalità:** la delega cui fa riferimento il paragrafo è finalizzata *ad erogazioni straordinarie*. A titolo esemplificativo, tale delega potrà essere richiesta per premiare l'impegno profuso dai dipendenti in occasione di eventi straordinari e/o emergenze non prevedibili, qualora non già rientranti nel processo ordinario;
- **processo:**
 - nel caso in cui non vi sia più capienza nel Bonus Pool effettivo, le Società del Gruppo che intendano conferire la delega all'Amministratore Delegato / Direttore Generale prevista dal par. 12.1.4 delle Politiche, dovranno acquisire il **parere preventivo del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo** inviando alla Direzione Risorse Umane di Capogruppo⁷ apposita richiesta che dovrà includere:
 - una dettagliata descrizione delle finalità;
 - l'ammontare complessivo richiesto in termini di costo azienda, calcolato applicando una percentuale non superiore allo 0,5% alla somma delle voci "Spese del personale – Retribuzioni (al netto della voce "di cui Esodi")" e "Spese del personale - Contributi" previsti a budget e presenti nel form Budget di Tagetik alla voce 160a – Spese del Personale⁸;
 - l'attestazione della Funzione Risk Management e/o altre funzioni competenti del rispetto delle condizioni previste, come rilevate nell'ultima rilevazione trimestrale disponibile in termini di CET 1 Ratio (CET1), NSFR e Utile lordo ante imposte (risultato positivo);
 - la conferma che il limite massimo di incidenza delle erogazioni è fissato al 10% della componente fissa della remunerazione individuale.

La richiesta sarà portata all'attenzione della prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, il quale si esprimerà con un'autorizzazione o un diniego.

Il Consiglio di Amministrazione della Società delibererà il conferimento della delega all'Amministratore Delegato / Direttore Generale, secondo le previsioni del paragrafo 12.1.4 delle Politiche, sulla base del parere positivo del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, nonché previa verifica e approvazione della documentazione relativa ai criteri che la Società intende utilizzare per l'attribuzione dei premi e l'intero processo decisionale. L'importo oggetto di delega è da considerarsi aggiuntivo rispetto al Bonus pool.

- nel caso in cui vi sia ancora capienza nel Bonus pool effettivo, una volta che il Consiglio di Amministrazione della Società abbia deliberato di conferire la delega al Direttore Generale,

⁷ Utilizzando di norma il servizio di ticketing.

⁸ Per le Società non bancarie, si specifica che il "Costo del personale" include retribuzioni e contributi sociali, ed esclude esodi incentivati, indennità di fine rapporto e altre spese del personale.

la Società stessa invierà un'informativa alla Direzione Risorse Umane di Capogruppo contenente l'estratto di delibera recante le informazioni relative al rispetto delle condizioni e dei limiti e delle finalità di cui sopra.

8. Sistemi incentivanti

Come previsto dalle Politiche di Gruppo 2025, le Società del Gruppo possono definire sistemi incentivanti che prevedono la corresponsione di premi al raggiungimento di obiettivi predefiniti.

Per i sistemi incentivanti è richiesto **parere preventivo** della Funzione Compliance.

Tale parere dovrà essere richiesto **per tutti i sistemi incentivanti** che la Banca / Società del Gruppo intende attuare nel corso del 2026.

Si precisa che:

- il parere preventivo è previsto per tutti i sistemi incentivanti collegati al raggiungimento di obiettivi predefiniti, comunque denominati ed indipendentemente dalla loro durata, incluse le campagne commerciali o altre forme anche nel caso in cui la misurazione della performance faccia riferimento a un periodo inferiore all'anno, altre forme di Remunerazione variabile basata sulla performance definite dalle politiche aziendali;
- nei casi in cui la Società abbia una Funzione Compliance interna, ad essa spetta la valutazione preventiva sui sistemi incentivanti applicabili; il parere in merito viene trasmesso alla Direzione Compliance di Gruppo prima della delibera degli Organi Aziendali.

Al fine di favorire la condivisione delle migliori prassi all'interno del Gruppo, preventivamente alla richiesta di parere da trasmettere alla Funzione Compliance, la Società del Gruppo che intende attuare un sistema incentivante può contattare la Direzione Risorse Umane di Capogruppo al fine di essere assistita nella definizione⁹.

I seguenti paragrafi forniscono alle Società del Gruppo raccomandazioni in merito alla struttura dei sistemi incentivanti per il Personale.

8.1 Struttura del sistema incentivante per il personale delle Società del Gruppo

I sistemi di incentivazione definiti a livello di Società devono essere in linea con le Politiche di Gruppo e la normativa di riferimento applicabile; in particolare, tali sistemi devono rispettare quanto definito dalle Politiche per quanto riguarda:

- il finanziamento del sistema: definizione del Bonus Pool e aggiustamento per la redditività corretta per il rischio (capitolo 12); gli incentivi target individuali sono ricompresi nel Bonus pool

⁹ Utilizzando di norma il servizio di ticketing.

della Società;

- le condizioni di attivazione: “cancello” di Gruppo e “cancello” di singola Società e condizioni di attivazione a livello individuale (capitolo 12);
- il rapporto tra la Remunerazione variabile basata sulla performance e la Remunerazione fissa (capitolo 11);
- le modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante (capitolo 18);
- l'applicazione delle clausole di malus e claw back (capitolo 19).

La documentazione relativa ai sistemi incentivanti di norma prevede:

- Regolamento - norma l'attuazione del piano di incentivazione e ne definisce i meccanismi di funzionamento (condizioni di attivazione e finanziamento del Piano, obiettivi di performance, condizioni e modalità di corresponsione, ...); viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere di conformità della Direzione Compliance di Capogruppo e deve successivamente portato a conoscenza dei destinatari secondo le più opportune modalità di comunicazione;
- lettera di assegnazione (da prevedersi di norma solo per coloro che sono assegnatari di sistemi incentivanti individuali e/o derivanti dal contratto di lavoro) – lettera in cui formalmente si comunica ai destinatari¹⁰ la partecipazione al piano di incentivazione e dove viene indicato l'importo dell'incentivo individuale teorico assegnato; nella lettera vengono indicati gli obiettivi assegnati (scheda obiettivi);
- scheda obiettivi – scheda contenete gli obiettivi assegnati a ciascun destinatario, sulla base del raggiungimento dei quali viene definito l'importo dell'incentivo individuale finale¹¹.

8.2 Obiettivi di performance

Per quanto riguarda la definizione degli obiettivi di performance da assegnare ai destinatari dei piani di incentivazione, si ricordano di seguito i seguenti principi:

- l'utilizzo di un mix di obiettivi bilanciato e riferito a diverse aree di performance: economico finanziaria, rischi, processi/progetti/attività;
- l'utilizzo di obiettivi legati a indicatori *risk adjusted*, come indicato nelle Disposizioni (“la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di Risk Management”), in particolare per il Personale più rilevante; a tale proposito, si evidenzia che le Politiche 2026, in coerenza con le Disposizioni, prevedono che ci sia, per quanto applicabile, un legame tra il

¹⁰ Con riferimento ai destinatari, si precisa che non è necessario includere nel Regolamento il relativo elenco; può in ogni caso essere opportuno includere nel Regolamento la descrizione dei destinatari del sistema (es. il Personale più rilevante della Banca ad eccezione dei componenti del CdA, i manager della Banca, il Personale della rete, ...)

¹¹ È altresì possibile che tali informazioni siano incluse nel Regolamento del sistema.

sistema di remunerazione e le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati. Si suggerisce per tanto l'inclusione di un obiettivo collegato a questo aspetto (es. NPL ratio);

- l'utilizzo di obiettivi coerenti con il Risk Appetite Framework – RAF di Gruppo e RAS di Banca e alla prudente gestione dei rischi in coerenza con le strategie aziendali;
- l'assegnazione quanto più possibile di obiettivi specifici legati al ruolo e/o alla funzione/area di appartenenza;
- il bilanciamento di obiettivi quantitativi con quelli qualitativi, la misurazione dei quali deve essere resa quanto più oggettiva mediante l'identificazione di parametri di valutazione come, ad esempio, nel caso di obiettivi legati alla realizzazione di progetti, milestone di progetto;
- l'inclusione, ove possibile, di indicatori ESG;
- la definizione di priorità degli obiettivi, con possibilità di attribuire a ciascuna area/indicatore un peso diverso coerentemente con la strategia e gli obiettivi aziendali;
- dove possibile, la previsione per ciascun obiettivo di diversi livelli di performance (soglia, target, massimo), cui sono collegati valori differenziati di incentivo effettivo (minimo, target, massimo).

Con riferimento alla definizione degli obiettivi, si raccomanda inoltre un esplicito richiamo all'aderenza al codice etico e ai valori del credito cooperativo.

8.2.1 Obiettivi di performance per categorie di personale e/o ruoli specifici

Le Politiche, cui si suggerisce di fare riferimento, riportano indicazioni specifiche in merito alla **tipologia di obiettivi per alcune categorie di personale e/o ruoli specifici**:

- Personale più rilevante (cap. 13);
- Personale appartenente alle Funzioni aziendali di controllo (cap. 14);
- Personale della rete commerciale (par. 15.1);
- Personale preposto alla valutazione del merito creditizio (par. 15.2);
- Personale preposto alla trattazione dei reclami (par. 15.3).

8.2.2 Focus – Sistema incentivante e altre forme di remunerazione variabile per il Personale della rete commerciale

La Remunerazione variabile basata sulla performance **per la rete commerciale interna ed esterna** dovrà essere definita e determinata in coerenza con i principi descritti nelle Politiche (paragrafo 5, 15.1 e 16) e con la normativa specifica per i soggetti e i prodotti/servizi cui è applicabile, tra cui:

- la normativa in materia di servizi di investimento (MiFID II);
- la normativa antiriciclaggio;
- la normativa in materia di trasparenza bancaria;
- la normativa in materia di distribuzione assicurativa.

Pertanto, sia i sistemi incentivanti, sia i premi *una tantum* dovranno essere determinati tenendo in considerazione la correttezza nelle relazioni con la clientela, la promozione di appropriate condotte commerciali, l'adeguata assistenza ai consumatori e il corretto utilizzo di informazioni privilegiate.

A tal fine saranno applicati meccanismi di valutazione che potranno portare ad una riduzione o all'azzeramento dell'eventuale premio e che faranno riferimento a specifiche "condizioni" e/o parametri/indicatori, quali:

- comportamenti che abbiano determinato una perdita significativa per la Banca o per la clientela¹²;
- provvedimenti, da parte di Autorità e/o interni alla Banca, in relazione a rilevanti irregolarità rilevate nello svolgimento delle attività di competenza;
- anomalie¹³ rilevate dalle funzioni aziendali di controllo di Capogruppo¹⁴ e/o dal Collegio Sindacale;
- altri parametri quali i reclami¹⁵.

8.2.3 Remunerazione variabile per i Soggetti rilevanti e gli Intermediari del Credito ai sensi delle Disposizioni di trasparenza

Inoltre, sia i sistemi incentivanti, sia i premi *una tantum* (con l'esclusione del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva) **per i Soggetti rilevanti e gli Intermediari del Credito ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza**¹⁶ dovranno:

- **essere coerenti** con i **principi descritti nelle Politiche** (paragrafo 15.1), in particolare:
 - 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;
- **prevedere meccanismi correttivi** *tali da consentire la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento della remunerazione variabile basata sulla performance, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo¹⁷ per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario* (paragrafo 15.1); tra i principali parametri/indicatori si segnalano:
 - reclami aventi ad oggetto prodotti o servizi bancari¹⁸;
 - provvedimenti, da parte di Autorità e/o interni alla Banca, in relazione a rilevanti

¹² Si suggerisce di definire l'ammontare del danno significativo per la Banca e per la clientela.

¹³ Nella valutazione di questo parametro, si terrà conto anche della frequenza e della gravità delle anomalie.

¹⁴ Ai fini della definizione del correttivo, i rilievi da considerare sono, quanto meno, quelli con severità ALTA e MEDIO ALTA.

¹⁵ Con riferimento ai reclami, la Banca definirà l'impatto sul premio considerando anche fattori quali, ad esempio: fondatezza del reclamo, pregiudizio reputazionale della Banca, giudizio definitivo in caso di ricorso a sistemi/organismi per la risoluzione giudiziale/stragiudiziale della controversia, somma corrisposta al cliente a titolo risarcitorio.

¹⁶ Si rimanda all'apposito capitolo 9 delle presenti Linee guida dove vengono riportati sia la definizione dei Soggetti rilevanti che ulteriori aspetti relativi all'attuazione delle Disposizioni di trasparenza.

¹⁷ Si invita la Banca/Società a definire i criteri di significatività della perdita a danno della clientela.

¹⁸ Con riferimento ai reclami, la Banca definirà l'impatto sul premio considerando anche fattori quali, ad esempio: fondatezza del reclamo; pregiudizio reputazionale della Banca; giudizio definitivo in caso di ricorso a sistemi/organismi per la risoluzione giudiziale/stragiudiziale della controversia; somma corrisposta al cliente a titolo risarcitorio.

irregolarità rilevate nello svolgimento delle attività di competenza;

- o anomalie¹⁹ rilevate dalle Funzioni aziendali di controllo di Capogruppo²⁰ e/o dal Collegio Sindacale con riferimento alle Disposizioni di trasparenza;
- o altre "condizioni" /o parametri/indicatori predeterminati dalla Banca (es. esiti di controlli di primo livello).

Il recepimento della Disciplina sulla trasparenza prevede dunque l'introduzione di specifici meccanismi correttivi (ex-post) alla remunerazione variabile basata sulla performance dei Soggetti rilevanti e degli intermediari del credito.

Nei sistemi incentivanti, tali meccanismi potranno prevedere ad esempio l'introduzione di un demoltiplicatore del premio maturato (es: -x%, prevedendo anche l'azzeramento del premio), nel caso si verificano una o più "condizioni" e/o parametri/indicatori come predeterminato dalla Banca; tali meccanismi dovranno essere applicati anche ai premi *una tantum*, che potranno essere corrisposti in misura solo parziale o azzerati, al verificarsi di una o più "condizioni" e/o parametri/indicatori, come predeterminato dalla Banca.

8.2.4 Remunerazione variabile per i Soggetti rilevanti ai sensi dell'art. 27, comma 2, Regolamento delegato (UE) 2017/565

Previsioni analoghe a quelle di cui al par. 8.2.3, in ambito servizi di investimento (MiFID II), dovranno essere tenute in considerazione, sia per i sistemi incentivanti, sia per i premi *una tantum* (con l'esclusione del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva) per i **Soggetti rilevanti ai sensi dell'art. 27, comma 2, Regolamento delegato (UE) 2017/565** (di seguito anche "Soggetti rilevanti Reg. del. 565/2017"), ovvero per coloro che hanno un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o servizi accessori prestati o sulla condotta aziendale²¹, allo scopo di:

- **essere coerenti** con i **principi descritti nelle Politiche** (paragrafo 15.1), in particolare: non creare conflitti di interesse o incentivi che possano indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o quelli della Banca a discapito dei clienti;
- prevedere **meccanismi correttivi** da attivare in presenza di eventi pertinenti (cfr. i parametri/indicatori già segnalati sopra al punto 8.2.3) che incidono sul rispetto delle disposizioni applicabili ai sensi della MiFID II e dei relativi atti delegati volti a garantire l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi forniti ai clienti.

8.2.5 Sistemi incentivanti

Per i sistemi incentivanti, gli **obiettivi** dovranno essere **coerenti con i principi descritti nelle Politiche**

¹⁹ Nella valutazione di questo parametro, si terrà conto anche della frequenza e della gravità delle anomalie.

²⁰ Ai fini della definizione del correttivo, i rilievi da considerare sono, quanto meno, quelli con severità ALTA e MEDIO ALTA.

²¹ Per l'individuazione dei "Soggetti rilevanti Reg. del. 565/2017", la Banca ha a disposizione il "Registro dei Soggetti Rilevanti" istituito ai sensi del Regolamento di Gruppo per la gestione delle Operazioni Personali; tra questi, la Banca avrà cura di selezionare coloro che hanno un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o servizi accessori prestati o sulla condotta aziendale.

(paragrafo 15.1).

In particolare, nell'ambito dei sistemi incentivanti i cui destinatari siano Soggetti rilevanti e intermediari del credito ai sensi delle Disposizioni di trasparenza o Soggetti rilevanti Reg. del. 565/2017, la Banca/Società assicura:

- un adeguato bilanciamento tra obiettivi economici e non economici (sia qualitativi che quantitativi);
- la previsione di obiettivi non esclusivamente commerciali;
- l'inclusione di obiettivi di carattere qualitativo collegati alla fidelizzazione e al livello di soddisfazione della clientela, all'eccellenza operativa e nel servizio offerto, ai rischi e alla conformità alla normativa (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i risultati di indagine di soddisfazione della clientela, la customer retention, il numero di reclami, l'adeguatezza della consulenza alla clientela, il rispetto della normativa e dei regolamenti²²);
- che gli incentivi non costituiscono una spinta a collocare prodotti non adeguati rispetto alle richieste ed esigenze dei clienti.

Inoltre, in caso di contratti offerti in via facoltativa in abbinamento a contratti di finanziamento:

- non è incentivata né premiata la vendita congiunta di un contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita dei due contratti separati;
- non è incentivata l'offerta di uno specifico prodotto, o di una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente;
- non è incentivata l'offerta di uno specifico/i prodotto/i che comporti maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente.

8.3 Focus: struttura del sistema incentivante per il Personale più rilevante a livello consolidato

Per il Personale più rilevante a livello consolidato, si suggerisce che la remunerazione preveda la componente variabile, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza²³.

Per il Personale più rilevante a livello consolidato, nel caso sia tra i destinatari di un sistema incentivante, una quota parte dell'incentivo, è collegato ad indicatori di Gruppo, in coerenza con le seguenti linee guida:

²² Si ricorda che gli obiettivi dovranno essere definiti nel rispetto degli obblighi collegati alla normativa antiriciclaggio.

²³ Circolare 285, Capitolo 2, Sezione III - Rapporto tra componente variabile e componente fissa: Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della banca e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il **Personale più rilevante**. La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti. La remunerazione fissa di base dovrebbe riflettere innanzitutto l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative pertinenti quali indicate nella descrizione delle funzioni figurante nelle condizioni di impiego. Alcuni criteri da considerare per determinare il rapporto tra la componente variabile e quella fissa sono: il tipo di attività svolta dalla società di appartenenza; le finalità societarie (es. mutualistiche); la qualità dei sistemi di misurazione della performance e di correzione per i rischi; le mansioni e livello gerarchico del personale; i livelli complessivi di patrimonializzazione. **Per il personale la cui attività non incide sul profilo di rischio della banca o del gruppo la remunerazione può essere tutta o quasi tutta fissa.**

- almeno il 35% dell'incentivo – o % superiore - collegato alla performance che il Gruppo ha raggiunto in termini di:
 - ROE di Gruppo;
 - NPL ratio di Gruppo;
 - Obiettivi ESG di Gruppo.
- l'obiettivo ESG di Gruppo ha un peso di almeno il 15% (i restanti almeno del 10%) e sarà riferito ad un Macro-indicatore composto da 3 sotto obiettivi coerenti con il piano di sostenibilità, che verranno comunicati dalla Capogruppo alle Società del Gruppo:
 - Impieghi sostenibili: Nuova produzione Green delle Società del Gruppo nell'anno di riferimento;
 - Risparmio gestito sostenibile: % Gestioni Patrimoniali sostenibili (ex art. 8/9 SFRD);
 - Diversità-Equità-Inclusione: % banche/Società Controllate (perimetro diretto) con certificazione parità di genere UNI PDR 125:2022 nell'anno 2026.

La restante percentuale dell'incentivo sarà legato a obiettivi definiti dal CdA di ciascuna Società in modo autonomo, purché conformi alle Politiche di Gruppo e alla normativa applicabile.

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazioni e Comitato Rischi e Sostenibilità, attesterà il livello di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo a consuntivo di norma nei primi mesi del 2027. Successivamente, comunicherà alle Società i valori a consuntivo degli indicatori di Gruppo e la percentuale effettiva dell'incentivo collegato a tali indicatori.

Si riporta di seguito un esempio di scheda di obiettivi per i sistemi incentivanti, che prevede l'inserimento di obiettivi di Gruppo:

Perimetro obiettivo	Tipologia	Obiettivo	KPI Target	Peso	soglia 70%	Target 100%	soglia 120%
Gruppo	Quantitativo			10%			
	Quantitativo			10%			
ESG	ESG			15%			
Ruolo	Quantitativo						
	Qualitativo	Azioni strategiche/progetti					
	Manageriale	Managerialità e all'aderenza al codice etico e ai valori del credito cooperativo					

Gli obiettivi di Gruppo e ESG saranno misurati e consuntivati con la logica del meccanismo delle soglie, che prevedono in corrispondenza del valore target una performance del 100%, mentre in corrispondenza di valori inferiori ad una certa soglia rispetto al budget e di valori superiori ad una certa soglia rispetto al budget, la performance dell'obiettivo sarà rispettivamente eventualmente ridotta alla soglia minima prevista al 70%, ovvero eventualmente incrementata al 120%.

I restanti obiettivi potranno essere consuntivati o attraverso la logica del meccanismo delle soglie come sopra riportato, ovvero in una logica on/off, o ancora secondo altre logiche definite dal CDA

della Banca/Società. Potranno eventualmente definirsi meccanismi di accesso al premio (es. ulteriori KPI che fungono da gate per l'accesso al premio, ovvero di possibili modifiche delle percentuali di erogazione collegate al raggiungimento degli obiettivi della scheda, in relazione ad altri obiettivi non presenti nella scheda (es. realizzazione dei piani formativi obbligatori ecc.)

Le modalità di maturazione e di liquidazione della remunerazione variabile per il Personale più rilevante a livello consolidato è disciplinata da regole specifiche in termini di:

- **differimento**, ovvero corresponsione di parte del premio negli anni successivi a quello di maturazione;
- previsione di **meccanismi di correzione ex post** (*malus* o *claw back*);
- assegnazione parte in contanti e parte in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo;
- previsione di un meccanismo di *retention* per le quote in strumenti²⁴.

Per le modalità di maturazione e di liquidazione della remunerazione variabile per il Personale più rilevante a livello consolidato, si fa riferimento alle Politiche e alla specifica documentazione inviata alle Società.

8.4 Processo di definizione e implementazione dei sistemi di incentivazione

Viene presentato di seguito il processo suggerito per la definizione, approvazione e implementazione dei piani di incentivazione, da definire di norma entro il primo semestre dell'anno di riferimento:

Periodo	Gennaio – Aprile (anno successivo)			
Fase	Definizione Piano MBO	Approvazione Piano MBO	Condivisione del Piano MBO con tutti i partecipanti	Consuntivazione obiettivi individuali
Attività	Definizione Budget in base a Bonus Pool definito, Definizione degli obiettivi di Gruppo/Banca/individuali, Definizione dei KPI quali-quantitativi	CDA di Capogruppo approva il Piano e gli obiettivi di Gruppo per i PPR consolidati, CDA Banche/Società approva piano e obiettivi per tutti i destinatari	Assegnazione obiettivi ai destinatari del piano attraverso Schede di Performance e/o condivisione del Regolamento	Verifica superamento cancelli ed eventuali riparametrazione Bonus Pool, verifica raggiungimento KPI, Verifica performance complessiva
Funzioni/Organi coinvolti	HR e AD/DG Società, Funzioni di Controllo (CPL per valutazione conformità), Comitati Endoconsiliari, se presenti e competenti per materia, per definizione Obiettivi PPR Cons	Consigli di Amministrazione e Organi consiliari competenti, se presenti	AD/DG, HR di Società, destinatari piano	CDA Capogruppo (cancelli, obiettivi di Gruppo), CDA Società per obiettivi di Società, HR di Società, Responsabili di primo livello
Documenti	Bozza Regolamento MBO	Regolamento MBO, parere funzione Compliance	Lettera Assegnazione MBO, Regolamento MBO, scheda MBO	Consuntivazione obiettivi e calcolo ammontare premi da attribuire

Nota: ferme restando le regole in termini di definizione del Bonus Pool target, condizioni di attivazione del sistema, modulazione ex ante e, ex post del Bonus Pool

9. Attuazione delle Disposizioni sulla trasparenza

Il paragrafo fa riferimento al **capitolo 17** delle Politiche.

9.1 Introduzione - Disposizioni sulla trasparenza e politiche di remunerazione

Le *Disposizioni sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti* ("Disposizioni sulla trasparenza"), aggiornate dalla Banca d'Italia in

²⁴ Per gli strumenti differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) matura.

data 19/3/2019 prevedono che le Politiche di remunerazione, sottoposte all'approvazione dell'Assemblea²⁵ convocata per l'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento, prevedano la formulazione e l'attuazione di politiche e prassi di remunerazione dei "soggetti rilevanti" e degli "intermediari del credito" che tengano conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti. Le Politiche di remunerazione di Gruppo includono significativi rimandi alle Disposizioni sulla trasparenza, nei capitoli 5, 15 e 17, ad integrazione di quanto già previsto in ottemperanza alla Circolare 285. Le previsioni contenute nelle Disposizioni sulla trasparenza del 19 marzo 2019 non sostituiscono infatti quelle di natura prudenziale applicate alle Banche (Circolare 285/2013 e s.a.).

9.2 Identificazione dei Soggetti rilevanti e degli intermediari del credito

Ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza, nelle Politiche viene riportata l'indicazione del **numero** dei **soggetti rilevanti** e degli **intermediari del credito** a cui esse si applicano, nonché del **ruolo** e delle **funzioni** da essi ricoperti.

L'indicazione del ruolo e delle funzioni dei soggetti rilevanti viene fornita per **area di attività**, ferma restando la distinzione tra soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti e soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica.

La tabella del capitolo 17 nel testo delle Politiche di remunerazione di Gruppo 2025 è compilata con riferimento alla Capogruppo; le Società del Gruppo compileranno una tabella analoga nella Sezione II (capitolo 6) con riferimento al personale di Società.

Si riporta la tabella inserita nelle Politiche e qui precompilata a titolo puramente esemplificativo nelle parti in rosso:

Ruolo	Numero	
Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	Cassiere/Operatore di Front Office	Tot Nr.
	Assistente/Consulente alla Clientela	Tot Nr.
	Referente Private/Settorista	Tot Nr.
	Responsabile/Preposto/Direttore di Filiale	Tot Nr.
Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica	Responsabile/Preposto/Direttore di Filiale	Tot Nr.
	Responsabile di Area/Responsabile commerciale	Tot Nr.
Intermediari del credito	Mediatore creditizio	Tot Nr.
	Altro intermediario del credito	Tot Nr.

Dati all'ultimo aggiornamento disponibile alla Data di approvazione del documento da parte del Consiglio di Amministrazione

²⁵ Oppure, nel caso di Società non bancarie, dal Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la normativa applicabile.

Si precisa che:

- i “*soggetti rilevanti sono il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica*”, secondo la definizione contenuta nelle Disposizioni sulla trasparenza;
- le Disposizioni sulla trasparenza fanno riferimento ai prodotti che ricadono nell'ambito di applicazione del Titolo VI del T.U.B.; pertanto non dovranno essere conteggiati i dipendenti che non offrono in alcun modo prodotti di cui al Titolo VI del T.U.B. (es. dipendenti che prestano esclusivamente consulenza in materia di servizi di investimento o in ambito assicurativo);
- le Disposizioni sulla trasparenza fanno riferimento alla clientela al dettaglio;
- sarà necessario distinguere almeno due categorie di Soggetti rilevanti:

1. i Soggetti rilevanti che offrono direttamente prodotti ai clienti.

Le Disposizioni sulla trasparenza fanno riferimento al personale dipendente della Banca/Società che entra in contatto con la clientela o la potenziale clientela per l'offerta dei prodotti. Sulla base della definizione, potrà non essere identificato “soggetto rilevante”, ad esempio, il personale che svolge all'interno della filiale attività di supporto e che non negozia contratti con la clientela;

2. i Soggetti rilevanti ai quali rispondono i soggetti rilevanti che offrono direttamente prodotti ai clienti.

Le Disposizioni prevedono che siano identificati come Soggetti rilevanti anche coloro che hanno una responsabilità gerarchica nei confronti dei Soggetti rilevanti che interagiscono direttamente con la clientela per l'offerta dei prodotti. Sono quindi Soggetti rilevanti sia i responsabili gerarchici diretti del soggetto rilevante che interagisce direttamente con la clientela sia i responsabili dei responsabili gerarchici diretti.

Ad esempio, dovranno essere identificati come Soggetti rilevanti ai sensi della presente lettera:

- il Responsabile della Filiale (“capo” del gestore retail, identificato come Soggetto rilevante con interazione diretta con la clientela – primo livello gerarchico);
- il Capo Area (“capo” del Responsabile della Filiale – secondo livello gerarchico).

A seconda delle dimensioni e della struttura organizzativa della Banca, il secondo livello gerarchico potrà essere rappresentato dal Responsabile Commerciale (ad esempio nel caso in cui non esistano figure intermedie come quella del “Capo Area”). Nella tabella esemplificativa, si prevede che, sia il Responsabile di Area, sia il Responsabile Commerciale siano inclusi nella riga “Responsabile Area/Responsabile Commerciale”.

Nel caso del “Responsabile di filiale” (o denominazione corrispondente, es: “Direttore di filiale”; “Preposto di filiale”), bisognerà valutare se identificarlo come Soggetto rilevante con interazione *diretta* o *indiretta* con la clientela, a seconda della prevalenza di attività di consulenza alla clientela, come spesso accade in filiali di piccole dimensioni, rispetto alle attività legate al coordinamento gestionale, come spesso accade in filiale di dimensioni più ampie.

Inoltre, si specifica che qualora tra i “*soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti*” siano correttamente inseriti anche i settoristi (es. settorista Credito), anche il Responsabile di questi soggetti

(es. Responsabile Crediti nel caso dei settoristi Credito) andrà incluso nella sezione "soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica", inserendolo tra i "responsabili di Area".

Nel caso in cui il responsabile degli intermediari del credito sia un dipendente della Banca/Società, andrà incluso tra i Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica;

- per **intermediario del credito** (Disposizioni sulla trasparenza, Sezione VII) si indica l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti;
- le informazioni riportate dovranno fare riferimento alla situazione di organico all'ultimo aggiornamento disponibile prima dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- nella colonna "**ruolo**" andrà indicata la tipologia di ruolo, in modalità aggregata; a titolo esemplificativo, la tabella indica il ruolo del "Consulente alla clientela" (che potrà avere in ciascuna Banca una differente denominazione) tra i Soggetti rilevanti con interazione diretta con la clientela, anche se nella stessa Banca si riscontrano diverse modalità di denominazione del ruolo ("Consulente alla clientela affluent", "Consulente alla clientela retail", ...). La denominazione dei ruoli potrà essere personalizzata dalla singola Società.

La Banca/Società deve **mantenere costantemente aggiornato l'elenco** dei Soggetti rilevanti e degli intermediari del credito cui si applicano le Disposizioni sulla trasparenza.

La tabella inserita nelle Politiche andrà aggiornata solo annualmente.

La Banca/Società dovrà dare **comunicazione al Soggetto rilevante** e, se presente, **all'intermediario del credito**, in merito alla sua identificazione prima che questi siano preposti all'offerta dei prodotti.

Inoltre, in coerenza temporale con l'aggiornamento della tabella inserita nelle Politiche, la Banca/Società darà comunicazione ai dipendenti (e/o intermediari del credito) identificati come Soggetti rilevanti nell'esercizio precedente che, a seguito del cambio ruolo, non sono più identificati come Soggetti rilevanti nell'esercizio in corso.

9.3 Impatti sulla Remunerazione variabile basata sulla performance

Gli impatti sulla Remunerazione variabile per il Personale della rete commerciale sono descritti nel paragrafo 8.2. Con riferimento alle indicazioni delle Disposizioni sulla trasparenza per la determinazione degli obiettivi di performance per il personale addetto alla trattazione dei reclami e per il personale addetto alla valutazione del merito creditizio, si rimanda agli appositi paragrafi delle Politiche (15.2, 15.3).

10. Malus e claw Back

Il paragrafo fa riferimento al **capitolo 19** delle Politiche.

10.1 Meccanismi di malus

I meccanismi di *malus*, che prevedono la riduzione in tutto o in parte della Remunerazione variabile non ancora corrisposta, *possono essere applicati sia alla Remunerazione variabile in corso di maturazione e non ancora riconosciuta sia alla Remunerazione variabile maturata, ma non ancora erogata*. Si attivano cioè, al verificarsi delle situazioni descritte nelle Politiche, sia prima che avvenga l'attribuzione del premio variabile a livello individuale, sia prima che avvenga l'effettiva corresponsione.

10.2 Applicazione delle condizioni di malus alle quote differite della remunerazione variabile basata sulla performance

Si riportano di seguito due esempi relativi all'applicazione dei meccanismi di *malus alle quote differite* della Remunerazione variabile basata sulla performance:

Esempio 1

Premio riconosciuto al Personale più rilevante di Banca affiliata

Premio attribuito: 100, relativo a performance dell'anno 2025 con corresponsione della quota up front entro primo semestre 2026;

Percentuale differita: 20%;

Durata differimento: 1 anno; la quota differita verrà corrisposta entro primo semestre 2027 purché siano superate le Condizioni di attivazione ("cancello" di Gruppo e "cancello" di singola Società).

Il raggiungimento dei requisiti previsti dai "cancelli" verrà accertato nei primi mesi del 2027 a livello di Gruppo e di singola Società.

In caso di mancato raggiungimento dei requisiti previsti dai "cancelli", la quota differita si azzera.

Il seguente schema esemplifica le due casistiche sopra descritte*:

Scenario A: condizioni sempre rispettate

Performance 2025	2026	2027
Quota up front	80	--
Quota differita soggetta a maturazione	--	20
Superamento cancelli 2025	Sì	--
Superamento cancelli 2026	--	Sì
Quota da corrispondere	80	20

Scenario B: condizioni non rispettate

Performance 2025	2026	2027
Quota up front	80	--
Quota differita soggetta a maturazione	--	20
Superamento cancelli 2025	Sì	--
Superamento cancelli 2026	--	No
Quota da corrispondere	80	0

* Nell'esempio, non viene considerata l'applicazione della soglia.

11. Applicazione della "soglia" ai meccanismi di differimento

La modalità di applicazione della soglia per l'applicazione dei meccanismi di differimento delle Politiche 2026, prevede che la Remunerazione variabile di importo uguale o inferiore a 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della Remunerazione totale viene erogata interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front).

Si specifica che:

- la Remunerazione totale è data dalla somma della RAL (Remunerazione Annua Lorda) e della Remunerazione variabile attribuita nel corso dell'anno;
- il differimento non si applica solo nel caso in cui entrambe le condizioni sopra specificate siano soddisfatte (ammontare non superiore a 50.000 euro; ammontare non superiore ad un terzo della remunerazione totale). Il differimento si applica, ad esempio, nel caso in cui la Remunerazione variabile sia di importo pari a 40.000 euro, ma sia pari al 37% della Remunerazione totale (superiore quindi ad un terzo);
- nel caso in cui l'importo della Remunerazione variabile sia superiore alla soglia in termini di importo o di % della Remunerazione totale, il differimento si applica all'intero ammontare della Remunerazione variabile; ad esempio:
 - Differimento: 20% del premio, durata un anno;
 - Valore del premio attribuito: 80.000 euro;
 - di cui quota up front 64.000 euro, pari all'80% di 80.000 euro;
 - di cui quota differita: 16.000 euro, pari al 20% di 80.000 euro;
- le Politiche 2026 chiariscono che il PAD non solo concorre al raggiungimento della soglia, ma è soggetto a differimento;

- la soglia è applicabile in generale a qualunque forma di Remunerazione variabile attribuita e si applica all'intero ammontare di Remunerazione variabile attribuito nel corso dell'anno;
- qualunque forma di Remunerazione variabile attribuita nell'anno concorre al raggiungimento della soglia²⁶.

12. Compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (severance)

Si ricorda che, in ogni caso, in occasione della cessazione per qualunque motivazione di coloro che ricoprono ruoli apicali nella Banca/Società non potranno essere instaurati ulteriori rapporti di lavoro, anche a titolo di collaborazione.

Si sintetizzano di seguito gli aspetti più rilevanti del capitolo relativo ai compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica.

- il limite massimo di mensilità previste per i compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica per tutto il personale è pari a 29 mensilità.
- Tale limite massimo è stato definito in coerenza con le previsioni del CCNL Dirigenti del Credito Cooperativo (art. 54, commi 16 e 17) ed è pari al numero massimo di mensilità che possono essere corrisposte al dirigente a titolo di indennità supplementare;
- tale limite **non implica in alcun modo il diritto o anche solo l'aspettativa di riconoscimento**
- **dell'importo massimo.** Il CCNL, infatti, gradua le mensilità che possono essere riconosciute dal Collegio arbitrale al dirigente a fronte dell'impugnazione di licenziamento tenendo in considerazione criteri collegati all'età e all'anzianità aziendale: il numero massimo di mensilità previsto dal CCNL (29 mensilità) può essere riconosciuto al dirigente che abbia almeno 10 anni di anzianità di servizio e 51 anni di età. In modo analogo il Consiglio di Amministrazione valuterà la determinazione delle mensilità da attribuire sempre entro il limite massimo di 29 mensilità;
- **non rientrano nelle severance** gli ammortizzatori sociali previsti dalla legge come le prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà del Credito Cooperativo.

Si evidenzia che **per il Personale più rilevante a livello consolidato** il processo per la determinazione dell'ammontare da riconoscere a titolo di *severance* prevede la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazioni.

Si specifica che il processo per la determinazione delle *severance* prevede il coinvolgimento preventivo della Funzione Risorse Umane, della Funzione Compliance e della Funzione Risk Management, ciascuna per quanto di competenza, al fine di assicurare, rispettivamente, la coerenza tra le Politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione

²⁶ Eccezion fatta per le prime 12 mensilità di un patto di non concorrenza.

e incentivazione della Banca/Società, la conformità normativa e le procedure di gestione dei rischi.

In particolare:

- la determinazione delle *severance* per il Personale più rilevante a livello consolidato e a livello individuale, nonché per il restante personale di Capogruppo²⁷ prevede il coinvolgimento, in via preliminare rispetto alla valutazione ed approvazione da parte degli organi sociali competenti, della Funzione Risorse Umane di Capogruppo con acquisizione da parte della stessa del parere di conformità redatto dalla Funzione Compliance di Capogruppo (in caso di Personale più rilevante a livello individuale, la funzione HR di Società/Banca dovrà preliminarmente contattare la funzione HR di Capogruppo);
- la determinazione delle *severance* per il restante personale²⁸ prevede il coinvolgimento, in via preliminare rispetto alla valutazione ed approvazione da parte degli organi sociali competenti, della Funzione Risorse Umane di Società/Banca affiliata con acquisizione da parte della stessa della valutazione di conformità redatta dal Referente Interno Compliance (o dal Responsabile della Funzione Compliance interna, ove presente), laddove vengano utilizzati i formulari standard di accordi di *severance* forniti dalla Funzione Risorse Umane di Capogruppo. In presenza, invece, di scostamenti (non meramente formali) rispetto ai formulari standard di accordi di *severance* forniti dalla Funzione Risorse Umane di Capogruppo, la Funzione Risorse Umane di Società/Banca dovrà preliminarmente coinvolgere la funzione Risorse Umane di Capogruppo che provvederà ad acquisire la valutazione di conformità da parte della Funzione Compliance di Capogruppo.

In entrambe le casistiche di *severance* riconosciute al Personale Più Rilevante e al restante personale, la Funzione Risk Management di Società/Banca affiliata, ovvero di Capogruppo, sulla base della documentazione ricevuta (bozza di accordo di *severance*) dalla Funzione Risorse Umane di Società/Banca affiliata, ovvero di Capogruppo, attesterà il rispetto dei requisiti minimi definiti dall'autorità di vigilanza, sulla base dell'ultima rilevazione trimestrale disponibile, in termini di liquidità e patrimonio a livello di: Gruppo, per il Personale Più Rilevante a livello consolidato; Banca affiliata, per il personale di Banca; Capogruppo per il restante personale di Capogruppo e per il Personale delle società controllate non Banche.

12.1 Eccezioni

Nei casi eccezionali per i quali il rispetto delle previsioni non consentisse alla Società di conseguire obiettivi rilevanti per gli interessi del Gruppo e/o Banca/Società, potrebbe essere necessario superare i limiti e/o scostarsi dai criteri di definizione o delle modalità di liquidazione delle *severance* previsti dalle Politiche.

²⁷ Il medesimo processo riguarda anche il restante personale delle Società strumentali controllate direttamente dalla Capogruppo.

²⁸ Il medesimo processo riguarda anche il restante personale delle Società controllate dalle Banche.

In questi casi, il Consiglio di Amministrazione chiamato a decidere in merito dovrà valutare le motivazioni che rendono opportuno il superamento delle previsioni delle Politiche, tenendo in considerazione l'interesse del Gruppo e/o della Banca. Il Consiglio di Amministrazione dovrà dimostrare i maggiori oneri e/o i rischi cui la Società potrebbe andare incontro. Tali valutazioni potranno prevedere l'acquisizione di un parere di un giuslavorista. Per tali casi è previsto il seguente processo approvativo:

- per il Personale più rilevante a livello consolidato o individuale e il restante personale di Capogruppo invio della richiesta, unitamente ad un documento in cui si illustrano le motivazioni e i vantaggi per la Società, alla Funzione Risorse Umane di Capogruppo. La richiesta verrà sottoposta all'attenzione del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo alla prima occasione utile. Una volta ricevuta la conferma di approvazione, la proposta dovrà essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società;
- per il restante personale di Banca Affiliata/Società la funzione Risorse Umane di Banca Affiliata/Società, dovrà preventivamente informare la Funzione Risorse Umane di Capogruppo per i più opportuni supporti prima del passaggio deliberativo. La delibera dell'organo sociale competente andrà poi successivamente inviata per informativa alla Funzione Risorse Umane di Capogruppo.

13. Ulteriori istituti: patto di non concorrenza, patto di prolungamento del preavviso in caso di dimissioni, patto di stabilità finalizzato alla retention (o retention bonus)

Il presente capitolo descrive le istruzioni applicative delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo ("Politiche") con specifico riferimento ai seguenti istituti.

13.1 Patto di non concorrenza

Il **patto di non concorrenza** è un accordo tra la Società e il Personale che limita la facoltà di quest'ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la Società in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale. A fronte dell'impegno, viene riconosciuto al Personale un congruo corrispettivo predeterminato. Tale corrispettivo può essere riconosciuto alla cessazione del rapporto di lavoro, oppure in costanza di rapporto di lavoro. Il patto deve essere provato per iscritto. Esso è valido se il vincolo è contenuto entro determinati limiti di oggetto, luogo e tempo, prevede un corrispettivo a favore del lavoratore e non può eccedere la durata di cinque anni, se si tratta di dirigenti, e di tre anni negli altri casi (cfr. C.c. artt. 2125 e 2596).

Il patto di non concorrenza può essere declinato anche sotto forma di divieto di storno di dipendenti, collaboratori e/o clienti.

Il compenso corrisposto a fronte di un patto di non concorrenza rientra, ai sensi delle Disposizioni, tra gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro

(severance) poiché rappresenta il corrispettivo a fronte di una specifica obbligazione che il personale è tenuto ad adempiere – in forza del patto – successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro oppure in vista dello stesso²⁹.

Per tanto, tale compenso, sia che venga corrisposto alla cessazione, sia che venga corrisposto in costanza di rapporto di lavoro:

- rientra nella “**Remunerazione variabile**”;
- **per la parte che non eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa non è soggetto alle regole della Remunerazione variabile** (collegamento con la performance e i rischi, differimento, uso degli strumenti finanziari, cap variabile:fisso, malus e clawback...);
- con riferimento **al rapporto variabile:fisso**, si specifica che solo la quota del corrispettivo che, per ciascun anno di durata del patto, eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa viene inclusa nel calcolo;
- con riferimento alle **condizioni di attivazione (“cancello”)**, si precisa che l’erogazione della quota del corrispettivo che eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa è subordinata al superamento delle condizioni previste per le severance nelle Politiche tempo per tempo vigenti, ovvero, per le Politiche 2026, al rispetto dei requisiti minimi definiti dall’Autorità di vigilanza, sulla base dell’ultima rilevazione trimestrale disponibile, in termini di liquidità e patrimonio, misurate a livello di:
 - Gruppo, per il Personale più rilevante a livello consolidato;
 - Banca Affiliata, per il Personale di Banca;
 - Capogruppo per il restante Personale di Capogruppo e per il Personale delle Società controllate non Bancarie;
- per la parte che eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa è computata nei limiti determinati dall’Assemblea relativamente alle severance;
- poiché rientra tra le severance, non è computato nel Bonus pool;
- inoltre, poiché rientra tra le severance, il processo³⁰ per la determinazione dell’ammontare da riconoscere a titolo di *patto di non concorrenza* prevede quanto segue:
 - per il Personale più rilevante a livello consolidato, la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazioni;
 - per il restante Personale di Capogruppo, la valutazione ed approvazione da parte dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo, in coerenza con i poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione in materia di Risorse Umane;
 - per il Personale di Banca/Società, la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Banca/Società.

²⁹ Banca d’Italia, Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari – Tavola di Resoconto alla consultazione – ottobre 2018.

³⁰ Nel caso di pattuizione di un corrispettivo per un patto di non concorrenza che non ecceda l’ultima annualità di remunerazione fissa, la Funzione compliance rilascerà una attestazione di conformità, in luogo del parere/valutazione, di cui al par. 12.

Si riporta di seguito la raccomandazione di Banca d'Italia - derivante dalla Tavola di resoconto alla Consultazione 2018 per le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari - in merito ai corrispettivi previsti a fronte di patti di non concorrenza: *Va infine osservato, con riferimento agli importi corrisposti a titolo di patto di non concorrenza in costanza di rapporto, che le Disposizioni non entrano nel merito delle modalità e tempistiche di corresponsione, che sono rimesse alla scelta della singola banca; esse dovranno dunque essere valutate caso per caso, in relazione alle motivazioni che inducono la banca a un pagamento spalmato nel tempo e non al termine del rapporto di lavoro, nel rispetto dei principi generali della normativa sulle remunerazioni; in particolare, è necessario che tali importi non siano tali da configurare una possibile fattispecie elusiva delle norme e siano giustificati, coerenti e proporzionati rispetto alla controprestazione richiesta e alla sua durata.*

Di seguito si riportano tre esempi:

Esempio A	
Caratteristiche del Patto	Previsioni applicabili
destinatario del patto di non concorrenza: Personale più rilevante; <ul style="list-style-type: none"> • durata del patto: 12 mesi; • RAL: 100.0000 euro; • corrispettivo per il patto: 120.000 euro. 	<p>La corresponsione della quota di 20.000 euro, ovvero la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa (120.000 – 100.000 euro), è subordinata al superamento dei cancelli di attivazione e soggetta a tutte le regole della Remunerazione variabile (*);</p> <p>Una quota pari a 20.000 euro, poiché eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa per ciascun anno di durata del patto, rientra nel calcolo del rapporto Remunerazione variabile: fissa;</p> <p>La quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, pari a 20.000 euro (120.000 - 100.000), è computata limiti determinati dall'Assemblea relativamente alle severance</p>

(*) Si specifica che, poiché i patti di non concorrenza sono severance, si applicano le condizioni di attivazione previste per le severance; inoltre, non rientrano nel Bonus pool

Esempio B	
Caratteristiche del Patto	Previsioni applicabili
destinatario del patto di non concorrenza: Personale più rilevante; <ul style="list-style-type: none"> • durata del patto 24 mesi (2 anni) • RAL: 100.0000 euro; 	<p>La corresponsione della quota di 150.000 euro, ovvero la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa (250.000 euro – 100.000 euro), è subordinata al superamento dei cancelli e soggetta</p>

<ul style="list-style-type: none"> • corrispettivo per il patto: 250.000 euro. 	<p>a tutte le regole della Remunerazione variabile applicabili (*);</p> <p>Una quota complessivamente pari a 50.000 euro, poiché eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa per ciascun anno di durata del patto [(250.000 Euro / 2) – 100.000 euro], rientra nel calcolo del rapporto Remunerazione variabile: fissa;</p> <p>La quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, pari a 150.000 euro (250.000 - 100.000 euro), è computata nei limiti determinati dall'Assemblea relativamente alle <i>severance</i>.</p>
---	---

(*) Si specifica che, poiché i patti di non concorrenza sono *severance*, si applicano le condizioni di attivazione previste per le *severance*; inoltre, non rientrano nel Bonus pool

Esempio C	
Caratteristiche del Patto	Previsioni applicabili
<p>destinatario del patto di non concorrenza: Personale più rilevante;</p> <ul style="list-style-type: none"> • durata del patto 24 mesi (2 anni); • RAL: 100.0000 euro; • corrispettivo per il patto: 50.000 euro. 	<p>La quota di 50.000 euro non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, per tanto non è subordinata al superamento dei cancelli né è soggetta alle regole della Remunerazione variabile applicabili (*);</p> <p>Tale quota, poiché non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, non è computata nei limiti determinati dall'Assemblea relativamente alle <i>severance</i>.</p>

(*) Si specifica che, poiché i patti di non concorrenza sono *severance*, si applicano le condizioni di attivazione previste per le *severance*; inoltre, non rientrano nel Bonus pool

13.1.1 Modalità di gestione dei patti di non concorrenza in essere

I contratti individuali relativi ad un patto di non concorrenza dovranno prevedere un rimando alle Politiche tempo per tempo vigenti.

I corrispettivi potranno essere erogati applicando le regole della Remunerazione variabile sopra descritte.

In particolare, nel caso di corresponsione in costanza di rapporto di lavoro:

- qualora l'ammontare totale dei corrispettivi corrisposti a partire dal 1° aprile 2019³¹ abbia superato/superi un'annualità dell'ultima remunerazione fissa:
 - il CdA di Società verifica, prima della corresponsione, il rispetto dei requisiti minimi per l'erogazione, sulla base dell'ultima rilevazione trimestrale disponibile, con una frequenza coerente con la cadenza prevista per il pagamento dei corrispettivi³²;
 - i corrispettivi sono soggetti alle condizioni di attivazione individuale, malus e clawback come previsto dalle Politiche per i compensi alla conclusione del rapporto di lavoro;
 - se applicabile e in coerenza con le Politiche, i corrispettivi sono soggetti a differimento e concorrono alla soglia eventualmente prevista per l'applicazione del differimento;
- nel caso in cui il totale dei corrispettivi corrisposti a partire dal 1° aprile 2019 o, se in data successiva, dalla stipula del patto NON superi un'annualità dell'ultima remunerazione fissa:
 - in coerenza con le deroghe previste dalle Disposizioni, non si applicano le regole della Remunerazione variabile;
 - la Società monitora nel tempo l'ammontare dei compensi corrisposti a fronte del patto al fine di rilevare l'eventuale superamento, in termini di ammontare complessivo corrisposto, dell'annualità dell'ultima remunerazione fissa: in caso di superamento, dovranno infatti essere applicate le regole della Remunerazione variabile;
- poiché in ogni caso il corrispettivo rientra nel calcolo delle severance per la quota che eccede una annualità di remunerazione fissa, la Società dovrà monitorare che i relativi limiti previsti dall'Assemblea non siano superati.

13.2 Patto di prolungamento del preavviso in caso di dimissioni

Il **patto di prolungamento del preavviso in caso di dimissioni** è un accordo tra la Società e il dipendente mediante il quale il dipendente si impegna a osservare, in caso di dimissioni, un periodo di preavviso più lungo di quello previsto dal contratto collettivo applicabile, a fronte di un compenso predeterminato e con previsione generalmente di una penale a carico del dipendente in caso di violazione dell'impegno. Viene denominato anche *patto di stabilità per il prolungamento del preavviso* o *patto di prolungamento dei tempi del preavviso* o *accordo volto a prolungare il preavviso in caso di dimissioni*.

Il compenso corrisposto a fronte di un patto di prolungamento del preavviso, ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia - resoconto alla Consultazione 2018 per le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari -, rientra tra gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro poiché rappresenta *il corrispettivo a fronte di una specifica obbligazione che il personale è tenuto ad adempiere – in forza del patto – successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro oppure*

³¹ Data in cui, secondo le Disposizioni, le banche applicano le previsioni contenute nella Circ 285, 25° aggiornamento (*Le Banche - nei limiti consentiti dai contratti collettivi - applicano le disposizioni del presente Capitolo ai contratti individuali che sono stipulati a partire dal 1° aprile 2019 – Circ 285, Parte Prima.IV.2.28*).

³² Ad esempio, in caso di corresponsione con frequenza mensile, tale verifica avverrà ogni tre mesi; in caso di corresponsione con frequenza semestrale, tale verifica potrà avvenire ogni sei mesi.

in vista dello stesso.

Per tanto, tale compenso:

- rientra nella “**Remunerazione variabile**”, è quindi prevista l'applicazione delle regole della Remunerazione variabile;
- con riferimento alle condizioni di attivazione, si applicano le condizioni previste per le severance nelle Politiche tempo per tempo vigenti, ovvero, per le Politiche 2023, al rispetto dei requisiti minimi definiti dall'Autorità di vigilanza, sulla base dell'ultima rilevazione trimestrale disponibile, in termini di liquidità e patrimonio, misurate a livello di:
 - Gruppo, per il Personale più rilevante a livello consolidato;
 - Banca Affiliata, per il Personale di Banca;
 - Capogruppo per il restante Personale di Capogruppo e per il Personale delle Società controllate non Bancarie;
- il corrispettivo rientra nel calcolo delle severance e non può superare i limiti fissati dall'Assemblea per le severance;
- poiché rientra tra le severance non viene computato nel Bonus pool;
- inoltre, poiché rientra tra le severance, il processo per la determinazione dell'ammontare da riconoscere a titolo di *patto di prolungamento del preavviso* prevede quanto segue:
 - per il Personale più rilevante a livello consolidato, la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, sentito il Comitato Remunerazioni;
 - per il restante Personale di Capogruppo, la valutazione ed approvazione da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Capogruppo, in coerenza con i poteri delegati dal Consiglio di Amministrazione in materia di Risorse Umane;
 - per il Personale di Banca/Società, la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Banca/Società.

13.2.1 Modalità di gestione dei patti di prolungamento del preavviso in essere

I contratti individuali che includono un patto di prolungamento del preavviso dovranno *almeno* prevedere un rimando alle Politiche tempo per tempo vigenti.

I corrispettivi potranno essere erogati nel rispetto delle regole della Remunerazione variabile. In particolare:

- il CdA di Società verifica il rispetto dei requisiti minimi per l'erogazione, sulla base dell'ultima rilevazione trimestrale disponibile, con una frequenza coerente con la cadenza prevista per il pagamento dei corrispettivi;
- i corrispettivi sono soggetti alle condizioni di attivazione individuale, malus e clawback come previsto dalle Politiche per i compensi alla conclusione del rapporto di lavoro;
- se applicabile e in coerenza con le Politiche, i corrispettivi sono soggetti a differimento e concorrono alla soglia eventualmente prevista per l'applicazione del differimento.

Poiché in ogni caso il corrispettivo rientra nel calcolo delle **severance**, la Società dovrà monitorare che l'ammontare complessivo dei corrispettivi corrisposti al dipendente successivamente al 1° aprile 2019 **non superi i limiti previsti dall'Assemblea**.

13.3 Patto di stabilità finalizzato alla *retention* (o *retention bonus*)

Il patto di stabilità finalizzato alla *retention* (o *retention bonus*) è un accordo tra la Società e il Personale finalizzato a premiare la permanenza in azienda, mediante il quale il Personale si impegna a non recedere dal rapporto per un periodo predeterminato di tempo in cambio di un compenso predefinito. Tale compenso viene corrisposto alla conclusione di tale periodo di *retention* con previsione di una eventuale penale a carico del dipendente in caso di violazione dell'impegno; non viene corrisposto in caso di dimissioni volontarie prima del termine del periodo di *retention*.

I Patti di stabilità finalizzati alla retention, in quanto **«remunerazione legata alla permanenza del personale»**, rientrano nella definizione di "*retention bonus*", riportata nell'apposito capitolo delle Politiche in coerenza con le Disposizioni. Si tratta cioè di **remunerazioni legate alla permanenza del personale** (*retention bonus*) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria).

Si riassumono di seguito le previsioni applicabili ai retention bonus:

- sono ammessi, in presenza di motivate e documentate ragioni;
- sono riconosciuti non prima del termine del periodo di permanenza pattuito o del verificarsi di un dato evento (es. completamento processo ristrutturazione);
- sebbene non collegati a obiettivi di performance, costituiscono forme di Remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso;
- ai fini del calcolo del limite variabile:fisso, l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta;
- il loro riconoscimento³³ è subordinato al rispetto dei **requisiti minimi definiti dall'Autorità di vigilanza**, sulla base dell'ultima rilevazione trimestrale disponibile, in termini di **liquidità e patrimonio**³⁴ a livello di:
 - Gruppo, per il Personale più rilevante a livello consolidato;
 - Banca Affiliata, per il Personale di Banca;
 - Capogruppo per il restante Personale di Capogruppo e per il Personale delle Società controllate non Banche.
- sono soggetti ai **meccanismi di aggiustamento al rischio ex post** (*malus* e *claw back*) previsti dalle Politiche. Per il **Personale più rilevante** si applicano inoltre le disposizioni descritte nel capitolo 18.

³³ Con riferimento sia alla quota up front che alle quote differite.

³⁴ La relativa attestazione viene rilasciata dalla Funzione Risk Management similmente a quanto previsto per le Severance nel Par. 12.

- non possono costituire una parte preponderante della remunerazione variabile individuale, in quanto quest'ultima, se attribuita, deve risultare in prevalenza collegata a indicatori di performance riferiti ai rischi e ai risultati della banca e del gruppo nel suo complesso, delle singole business unit e individuali;
- i retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della Remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso;
- a uno stesso membro del Personale non sono riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati.

14. Piano di Welfare on Top

Il welfare "on Top" o "liberale" è una forma di welfare aziendale volontario e discrezionale che consiste nell'erogazione di benefit aggiuntivi rispetto alla normale retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori per migliorare il benessere degli stessi

Il Consiglio di Amministrazione della Banca affiliata e/o Società del Gruppo può valutare l'erogazione, alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti, di somme aggiuntive ed in linea con quanto previsto dai livelli di Contrattazione Collettiva.

Detti benefit rientrano, generalmente e ai soli fini delle politiche di remunerazione delle banche, nella remunerazione fissa del personale della Banca/Società, in linea con le relative policy aziendali e coerentemente con le effettive specificità dello strumento remunerativo, fermo restando che, ove le caratteristiche dello stesso lo richiedano e in linea col quadro normativo applicabile, detti benefit dovranno costituire remunerazione variabile.

Si specifica che il processo di definizione e adozione del Welfare on Top prevede il coinvolgimento preventivo della Funzione Risorse Umane di Capogruppo: la funzione HR di Società/Banca dovrà preliminarmente contattare la funzione HR di Capogruppo che, con l'eventuale coinvolgimento dei competenti organi e funzioni aziendali:

- fornirà un format di regolamento, qualora richiesto, ovvero fornirà gli indirizzi al fine di garantire la complessiva coerenza con le Politiche di Gruppo, ferma la responsabilità dell'affiliata, in conformità al quadro normativo vigente, alla corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo;
- effettuerà, in collaborazione con il Servizio Fiscale e in esecuzione degli obblighi previsti dal quadro normativo vigente, le verifiche di competenza svolgendo una analisi di coerenza e di compatibilità e generale allineamento con le prassi in essere e le specificità delle Banche/Società del gruppo e con le tempo per tempo vigenti Politiche e normative inerenti lo strumento;

- sulla base delle informazioni e della documentazione ricevuta, fornirà eventuale autorizzazione a procedere, con inclusione di suggerimenti che potranno orientare nella revisione delle caratteristiche dello strumento, affinché la Banca/Società continui nel processo con l'acquisizione della successiva delibera del Consiglio di Amministrazione;
- fornirà, per il tramite del competente Servizio eventuale supporto qualora venga scelto di redigere anche un accordo sindacale di secondo livello in materia.

Quanto ai profili fiscali, si ricorda che i beni e servizi erogati non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, nei limiti e alle condizioni previste dalle disposizioni fiscali³⁵ pro-tempore vigenti, se tale iniziativa rispetta, a titolo esemplificativo, le seguenti condizioni:

- abbia per oggetto, sin dall'origine, la concessione di beni e servizi welfare previsti dalla normativa applicabile;
- non sia volta alla valorizzazione della performance individuale del personale;
- sia promossa in aggiunta alla normale retribuzione e non sostituisca elementi della retribuzione riconosciuti al lavoratore e assoggettati a tassazione ordinaria;
- non preveda la possibilità di scelta e conversione monetaria;
- sia rivolta alla generalità o a categorie di dipendenti;
- non rappresenti un "aggiramento degli ordinari criteri di determinazione del reddito di lavoro dipendente in violazione dei principi di capacità contributiva e di progressività dell'imposizione".

Fermo restando quanto sopra richiamato, si rappresenta che nell'ambito di un piano welfare volontario possono rientrare tutti i beni e servizi previsti vigenti disposizioni fiscali³⁶ pro-tempore vigenti, che potranno beneficiare della non imponibilità nei limiti e alle condizioni ivi previste.

L'erogazione del welfare su base volontaria ha dei riflessi importanti sul regime di deducibilità dei costi sostenuti dal datore di lavoro. Infatti, in tale circostanza, è possibile dedurre dal reddito di impresa il costo delle opere e servizi di utilità sociale nei limiti stabili dalle disposizioni normative³⁷ pro-tempore vigenti

Si ricorda infine che, per talune opere e servizi, l'assegnazione di un credito welfare cd. "on Top" o "liberale" deve essere offerto alla generalità dei dipendenti oppure a categorie di dipendenti che possano qualificarsi come "omogenee" in base alla prassi di riferimento dell'Agenzia delle Entrate.

Al riguardo – sebbene sia stato confermato dall'Amministrazione finanziaria che, oltre alle categorie previste nel codice civile (dirigenti, operai, etc.), le categorie omogenee per questa finalità possono essere rappresentate astrattamente da tutti i dipendenti di un certo tipo (ad esempio, tutti i dipendenti di un certo livello o di una certa qualifica ecc.), occorre evidenziare che una categoria non possa per definizione, essere costituita da un singolo soggetto, ovvero da pochi limitati soggetti. Ciò, si collega al fatto che il riconoscimento di somme o i servizi: i) non deve essere rivolto ad personam ovvero non

³⁵ Ad esempio, art. 51 T.U.I.R.

³⁶ Ad esempio, art. art. 51, commi 2 e 3, del T.U.I.R.

³⁷ Ad esempio, art. 100 T.U.I.R.

deve costituire “un vantaggio solo per alcuni e ben individuati lavoratori”; ii) nè può essere – neanche de facto – volta a remunerare la prestazione lavorativa di un lavoratore dipendente, aggirando, da un lato, la tassazione e contribuzione ordinaria e dall'altro la qualifica di remunerazione fissa o variabile ai fini delle Disposizioni di Vigilanza ³⁸.

15. Allegati

Allegato 1: Flussi Informativi

Linee guida per il recepimento e l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2026

Approvato dal Consiglio di Amministrazione: 12.03.2026

Owner: Direzione Risorse Umane

FLUSSI INFORMATIVI

Nome flusso	Descrizione flusso	Periodicità	Responsabile del flusso	Destinatario /i del flusso	Approvativo / Parere / Informativo	Capitolo/ Paragrafo
Informativa sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	Informativa all'Assemblea	Annuale	Direzione Risorse Umane (o altra funzione interna cui venga assegnata tale responsabilità) di Capogruppo o Banca affiliata	Assemblea dei Soci; pubblico	Informativo	Capitolo 24 delle Politiche di remunerazione e incentivazione

³⁸ Ad esempio, l'assenza dei requisiti di legge necessari per l'attribuzione del welfare cd. “liberale” determinerebbe che le erogazioni in credito welfare sarebbero convertite in importi retributivi con assoggettamento a tassazione e contribuzione ordinaria. Gli stessi, inoltre, avrebbero incidenza sugli istituti diretti, indiretti e differiti del personale, incluso preavviso e TFR. In tale ipotesi, l'Amministrazione finanziaria potrebbe contestare alla Società la violazione degli obblighi in qualità di sostituto di imposta, chiedendo il versamento delle ritenute dovute (e non effettuate – sebbene ricordiamo la Società poi avrebbe il diritto di rivalsa nei confronti dei dipendenti), nonché il pagamento dei relativi interessi e sanzioni.

Legenda:

- **"I"** o "Informativo": il destinatario è informato del flusso;
- **"P"**: il destinatario deve esprimere le proprie valutazioni in merito al flusso trasmesso;
- **"A"** o "Autorizzativo": il destinatario assume le proprie decisioni approvando i contenuti del flusso.