



Policy in materia di remunerazione e incentivazione

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 29 marzo 2024

SOMMARIO

DOCUMENTO – Storia del documento.....	4
PREMESSA.....	5
QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	8
DEFINIZIONI	9
1. GOVERNANCE.....	11
1.1. Assemblea ordinaria	11
1.2. Consiglio di Amministrazione.....	11
1.3. Collegio Sindacale (Organo con funzione di controllo)	12
1.4. Direzione Generale (responsabile delle risorse umane)	13
1.5. Funzioni aziendali di controllo	13
1.5.1. Funzione di gestione dei rischi.....	13
1.5.2. Funzione di conformità.....	14
1.5.3. Funzione di revisione interna	14
2. SISTEMA DI REMUNERAZIONE (PROCESSO)	14
2.1. Individuazione del personale più rilevante.....	16
2.1.1. Modalità di valutazione del personale più rilevante	16
2.1.2. Modalità di svolgimento del processo di identificazione del personale più rilevante.....	17
2.2. Politica di remunerazione del CdA (e del CS).....	17
2.2.1. Consiglio di Amministrazione	17
2.2.2. Collegio Sindacale	18
2.3. Politica di remunerazione del personale più rilevante	18
2.3.1. Direzione Generale	18
2.3.2. Manager di rete.....	19
2.3.3. Consulenti Finanziari	19
2.3.4. Responsabile dell'ufficio gestioni	19

2.3.5. Responsabili delle funzioni di controllo	19
2.4. Politica di remunerazione del personale “non rilevante” e dei collaboratori	19
2.4.1. Personale dipendente	19
2.4.2. Collaboratori	20
2.5. Politica di remunerazione della rete dei Consulenti Finanziari	20
2.5.1. Provvigioni ricorrenti	21
2.5.2. Provvigioni non ricorrenti (incentivanti)	22
2.5.3. Manager di rete	23
2.5.4. Aspetti qualitativi	24
2.5.5. Prestazione dei servizi di investimento	25
3. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI CORRISPETTIVI PROVVIGIONALI	25
3.1. Struttura commerciale – Organizzazione della Rete dei CF	25
3.2. Modelli remunerativi	26
3.2.1. Remunerazione “standard”	26
3.2.2. Remunerazione “90_78”	27
3.2.3. Anticipo del bonus (ad assorbimento)	27
3.2.4. Anticipo del bonus trimestrale	28
3.2.5. Remunerazione CF TOP	28
3.3. Monitoraggio	28

DOCUMENTO – STORIA DEL DOCUMENTO

Data	Azione	Predisposto da	Revisionato da	Vers.	Data di approvazione CdA
20/07/2011	Prima Emissione	Protiviti srl	Gianluca Giola	1.0	
18/10/2012	Revisione	Gianluca Giola	Gianluca Giola	2.0	
21/05/2013	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	3.0	16 maggio 2013
23/04/2014	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	4.0	24 aprile 2014
16/03/2015	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	5.0	5 maggio 2015
21/04/2016	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	6.0	28 aprile 2016
28/03/2017	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	7.0	26 aprile 2017
06/03/2018	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	8.0	22 marzo 2018
01/04/2019	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	9.0	4 aprile 2019
08/04/2020	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	10.0	15 aprile 2020
31/03/2021	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	11.0	1° aprile 2021
21/03/2022	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	12.0	24 marzo 2022
29/03/2023	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	13.0	27 aprile 2023
26/03/2024	Revisione	Giola/Gaffuri	Gianluca Giola	14.0	29 marzo 2024

PREMESSA

La presente “Policy in materia di remunerazione e incentivazione” (di seguito, la “**policy**”) recepisce a livello aziendale i principi e le disposizioni contenute in argomento nella Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della circolare n. 285 di Banca d’Italia del 17 dicembre 2013 (di seguito, le “**disposizioni di vigilanza**”).

L’obiettivo delle disposizioni di vigilanza è pervenire nell’interesse di tutti a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un’eccessiva assunzione di rischi.

In tale ottica, le disposizioni di vigilanza recano principi e criteri specifici cui gli intermediari devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione del sistema di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei propri livelli di liquidità;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- rafforzare l’azione di controllo da parte dell’Autorità di vigilanza.

La policy illustra i principi guida, l’organizzazione societaria e funzionale, gli obiettivi e gli strumenti che costituiscono le componenti di base per la gestione del sistema di remunerazione e incentivazione all’interno della Südtirol Bank Spa (di seguito, la “**Banca**”). Essa è stata concepita e sviluppata nel rispetto del vigente quadro normativo, con particolare attenzione alla definizione dei meccanismi di remunerazione/incentivazione del “personale più rilevante” e della rete dei Consulenti Finanziari.

Caratteristiche della policy di remunerazione

La policy è definita sulla base degli obiettivi e delle strategie indicate nel Piano Strategico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, e recepite nel “Quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio” (RAF).

Remunerazione e competitività

La Banca è consapevole che un adeguato meccanismo di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management ne può favorire la competitività e il buon governo. Allo stesso tempo, la remunerazione di coloro che rivestono ruoli rilevanti all’interno dell’organizzazione aziendale, ivi compresi i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, tende ad attrarre e mantenere in azienda soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca.

In ogni caso, il sistema di remunerazione della Banca è definito in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile eventualmente stabiliti dal Consiglio di

Amministrazione (che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance)¹, e con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Le eventuali forme di retribuzione incentivante, collegate alla performance aziendale, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio ("RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono disegnati in modo da favorire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché degli eventuali codici etici o di condotta applicati. Soprattutto quando riferiti agli addetti commerciali (sia interni che esterni), tali sistemi non possono basarsi esclusivamente su obiettivi commerciali, bensì essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, neutralità rispetto al genere, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di autodisciplina eventualmente applicabili.

Per gli addetti alle reti interne ed esterne, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, si richiamano in particolare le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio.

Principio di proporzionalità

La presente policy è ispirata al principio di proporzionalità. Essa tiene conto delle caratteristiche e delle dimensioni dell'attività professionale svolta dalla Banca, nonché della relativa rischiosità e complessità.

Misure antielusione

La Banca si impegna a evitare che la remunerazione del proprio personale sia corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità elusive delle vigenti disposizioni di vigilanza e delle misure contenute nella presente policy.

Tenuto conto che la Banca rinuncia di regola a sistemi di incentivazione del personale e non colloca né intende collocare in futuro (direttamente o indirettamente) strumenti finanziari di cui sia l'emittente, in applicazione del principio di proporzionalità, essa ritiene sussistano le condizioni per non dare attuazione alle previsioni del paragrafo 5 della Sezione I delle disposizioni di vigilanza, laddove si stabilisce che le banche facciano richiesta al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di:

- non avvalersi di strategie di copertura personale di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione in essere presso altri intermediari (limitatamente al "personale più rilevante").

Per analoghe motivazioni (assenza di sistemi di incentivazione e di remunerazione attraverso strumenti di propria emissione), la Banca non ritiene necessario procedere all'individuazione delle

¹ Si tratta dei fattori cd. ESG.

tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal “personale più rilevante” che possano incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina.

Parità rispetto al genere

Il Consiglio di Amministrazione garantisce che le politiche di remunerazione adottate dalla Banca siano neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscano a perseguirne la completa parità. A parità di attività svolta, le politiche di remunerazione assicurano che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento².

Nell’ambito del previsto riesame periodico delle politiche di remunerazione adottate dalla Banca, il Consiglio di Amministrazione analizza la relativa neutralità rispetto al genere e sottopone a verifica l’eventuale divario retributivo di genere (cd. “gender pay gap”) e la sua evoluzione nel tempo.

In tale ambito, viene identificato su base annuale il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, al fine di rilevare tempestivamente l’eventuale presenza di differenze rilevanti, da analizzare e superare attraverso l’adozione delle più opportune azioni correttive³.

² Cfr. Orientamenti EBA/GL/2021/04 (paragrafi 23 – 27).

³ Fatta salva l’ipotesi che il divario non sia attribuibile a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Dal punto di vista normativo, i documenti di riferimento sono i seguenti:

- Direttiva UE n. 2013/36/CE ("CRD IV");
- Direttiva UE n. 2019/878 ("CRD V");
- Regolamento delegato (UE) 2021/923 del 25 marzo 2021 ("Regolamento UE 2021/923");
- Orientamenti EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere (EBA/GL/2021/04);
- Orientamenti EBA concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (ABE/GL/2016/06);
- D. lgs. n. 385/1993 (Testo Unico Bancario o "TUB");
- D. lgs. n. 58/1998 (Testo Unico della Finanza o "TUF")⁴;
- Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" ("disposizioni di vigilanza");
- Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, Sez. XI (Requisiti organizzativi), Cap. 2 (Procedure interne), Par. 2-quater (Politiche e prassi di remunerazione correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti).

Si richiamano altresì, per quanto applicabili, le "Linee Guida di Assoreti in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede" ("linee guida Assoreti"), nonché, a livello aziendale e con specifico riferimento al personale che opera nell'ambito della prestazione dei servizi di investimento, la procedura "MiFID II - Politica di remunerazione".

⁴ In particolare si veda quanto indicato all'art. 123-ter.

DEFINIZIONI

Anticipi ai Consulenti Finanziari

Gli anticipi riconosciuti ai Consulenti Finanziari, quali, ad esempio, l'anticipo del bonus per il trasferimento di portafoglio. Essi non sono considerati come una remunerazione ai fini della presente policy, essendo classificabili alla stregua di finanziamenti volti ad agevolare l'avvio dell'attività da parte dell'interessato⁵.

Banche di minori dimensioni o complessità operativa

Le banche che presentano un attivo di bilancio pari o inferiore a 5 miliardi di euro.

Ai fini della presente policy e in base al criterio di proporzionalità previsto dalle disposizioni di vigilanza, la Banca è considerata un "intermediario minore" (IV macro categoria SREP).

In quanto tale, essa può:

- non applicare, nemmeno con riferimento al "personale più rilevante", le disposizioni, di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4, e par. 2.2.1 delle disposizioni di vigilanza,
- non istituire il Comitato Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione,
- identificare proporzionalmente il "personale più rilevante" (i soggetti così classificati sono indicati al capitolo 2, par. 2.1, della presente policy).

Personale

I componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, i componenti della Direzione Generale, i dipendenti e i collaboratori della Banca, nonché gli addetti alle reti distributive esterne (Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede).

Non rientrano nella nozione di "personale" i soggetti che non risultino inquadrati in un rapporto organico con la struttura aziendale della Banca e prestino l'attività nell'interesse di quest'ultima in via autonoma, non sottostando alle direttive e alle procedure della stessa (quali, a titolo esemplificativo, i fornitori di servizi o i segnalatori di clientela e/o di Consulenti Finanziari).

Personale più rilevante

Le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. Per l'identificazione del "personale più rilevante" la Banca si attiene altresì, per quanto applicabile e nel rispetto del principio di proporzionalità, a quanto previsto dal Regolamento delegato (UE) 2021/923 del 25 marzo 2021.

Il "personale più rilevante" è individuato nel prosieguo della presente policy.

Remunerazione (circ. n. 285/2013)

Ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (allowances), corrisposto direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca.

⁵ Per questo motivo, tali importi sono oggetto di valutazione nell'ambito del rischio di credito aziendale.

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.

Remunerazione fissa (circ. n. 285/2013)

La remunerazione avente natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Banca.

Remunerazione variabile (circ. n. 285/2013)

Si intende per remunerazione variabile:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la Banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i carried interest⁶, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (cd. "AIFMD");
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

⁶ Il carried interest è una particolare tipologia di provento (peraltro non rilevante per la Banca), legato a strumenti finanziari dotati di diritti patrimoniali rafforzati e destinati a particolari soggetti come forma di incentivo all'ottenimento di un risultato.

1. GOVERNANCE

1.1. Assemblea ordinaria

Oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, l'Assemblea approva:

- le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti o dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, nonché i piani basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa, e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione⁷.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione adottato dalla Banca.

A tal fine, è annualmente sottoposta alla sua attenzione un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, che mira a far comprendere:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
- la loro neutralità rispetto al genere;
- il controllo svolto sulle medesime;
- le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile;
- le principali informazioni sul processo di identificazione del "personale più rilevante" e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati⁸;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

Nella circostanza, all'Assemblea sono trasmesse almeno le informazioni previste per l'informativa al pubblico di cui alla Sezione VII delle disposizioni di vigilanza.

Una copia dell'informativa inviata all'Assemblea è pubblicata sul sito web della Banca⁹.

1.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina con periodicità almeno annuale la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del "personale più rilevante" e ne rivede periodicamente i relativi criteri, assicurando altresì che la politica di remunerazione sia

⁷ Cfr. Statuto sociale, art. 12, comma 4. Per lo scioglimento anticipato del rapporto di lavoro del personale vengono applicati i criteri e le prassi stabiliti dalla normativa in materia di diritto del lavoro ovvero nella misura massima stabilita a livello aziendale (12 mensilità). Per i Consulenti Finanziari sono previsti patti di recesso anticipato nel rispetto dei criteri di economicità stabiliti e approvati dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

⁸ Per esempio, l'Assemblea può essere chiamata a deliberare su eventuali proposte di deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione.

⁹ L'informativa è adottata in conformità ai contenuti della Sezione VI delle disposizioni di vigilanza.

adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni della normativa e/o degli eventuali codici etici e di condotta vigenti (cfr. Codice di comportamento).

Il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti:

- i membri del Consiglio di Amministrazione¹⁰;
- i membri della Direzione Generale;
- i responsabili delle principali funzioni e unità organizzative aziendali¹¹;
- i responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

Esso assicura che i predetti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni, secondo quanto definito nel Piano Strategico aziendale e nel "Quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio" (cd. "Risk Appetite Framework" o "RAF").

Il Consiglio di Amministrazione:

- valuta, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui siano (eventualmente) legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- approva eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione che porta alla ratifica della prima Assemblea utile (e a conoscenza del Collegio Sindacale);
- valuta, ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia, la rilevanza delle evidenze ed eventuali anomalie segnalate dalla funzione di conformità per l'adozione di eventuali misure correttive;
- fornisce con cadenza annuale all'Assemblea l'informativa relativa alle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione nonché un adeguato riscontro sull'attività da esso svolta in ambito di remunerazione e incentivazione del personale.

In assenza di un "Comitato remunerazioni", le attività ad esso ascritte dalle disposizioni di vigilanza sono svolte dal Consiglio di Amministrazione¹², con il contributo dei componenti indipendenti.

1.3. Collegio Sindacale (Organo con funzione di controllo)

L'organo aziendale di controllo ha il compito di:

- vigilare, in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- prendere visione della proposta di eventuali deroghe rispetto a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione.

¹⁰ Il Consiglio di Amministrazione si limita alla determinazione degli emolumenti spettanti per particolari incarichi assegnati a ciascun consigliere, nel rispetto del tetto massimo determinato dall'Assemblea (cui compete invece la determinazione degli emolumenti dei componenti dell'organo amministrativo).

¹¹ Quali appositamente individuati nel prosieguo della presente policy.

¹² La Banca non ha istituito un "Comitato remunerazioni". Per il dettaglio delle attività ascritte a tale organo, si veda quanto specificato nelle disposizioni di vigilanza (cfr. Circ. n. 285/2013, Parte I, Tit. IV, Sez. II, Cap. 2).

1.4. Direzione Generale (responsabile delle risorse umane)

La Direzione Generale ha il compito¹³ di:

- effettuare l'autovalutazione annuale finalizzata all'identificazione del "personale più rilevante", formalizzandone l'esito all'interno di un'apposita relazione da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- comunicare all'interno della Banca i contenuti della Policy di remunerazione e incentivazione (nonché i successivi aggiornamenti), approvata dall'Assemblea;
- monitorare il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornire riscontro al Consiglio di Amministrazione in merito al raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e all'accertamento delle altre condizioni previste per l'erogazione dei compensi;
- definire i contenuti dei contratti, in conformità con le previsioni contenute in materia nella presente policy e nelle vigenti disposizioni di vigilanza¹⁴;
- apportare, ove necessario, le integrazioni ai contratti stipulati con il personale, al fine di garantirne la costante uniformità rispetto ai contenuti della presente policy e, più in generale, delle disposizioni regolamentari vigenti¹⁵;
- comunicare tempestivamente alle strutture aziendali interessate le decisioni deliberate in argomento dal Consiglio di Amministrazione¹⁶.

1.5. Funzioni aziendali di controllo

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

1.5.1. Funzione di gestione dei rischi

Tale funzione ha il compito di:

- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il RAF, anche attraverso la definizione di indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), esprimendosi altresì sulla corretta attivazione di questi ultimi.

¹³ Avvalendosi della unità organizzative della Banca.

¹⁴ Avvalendosi dell'assistenza del legale esterno.

¹⁵ Avvalendosi dell'assistenza del legale esterno.

¹⁶ In particolare, devono essere tempestivamente trasmessi all'unità aziendale competente i documenti che, in base alla normativa vigente, devono essere resi pubblici e/o pubblicati sulla pagina web aziendale.

1.5.2. Funzione di conformità

Tale funzione ha il compito di:

- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- collaborare con la funzione di revisione interna al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate, nonché il relativo funzionamento, rispetto alla normativa vigente in materia di remunerazione e incentivazione;
- esprimere una valutazione in merito alle politiche di remunerazione e incentivazione adottate, verificando che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione (che ne valuta la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia) le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive;
- riportare, nell'ambito della relazione periodica al Consiglio di Amministrazione, gli esiti di eventuali verifiche condotte in materia.

1.5.3. Funzione di revisione interna

Tale funzione ha il compito di:

- collaborare con la funzione di conformità al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro funzionamento alla normativa in materia di remunerazione e incentivazione;
- verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa in materia;
- segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di idonee misure correttive, valutandone la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia;
- riportare con cadenza annuale all'Assemblea gli esiti delle verifiche condotte in materia.

2. SISTEMA DI REMUNERAZIONE (PROCESSO)

La Banca evita di riconoscere al proprio personale remunerazioni a carattere variabile che possano esporla patrimonialmente e che non tengano prioritariamente in considerazione il miglior interesse della clientela. Laddove eccezionalmente previste, tali tipologie di remunerazione variabile sono definite dalla Direzione Generale nel pieno rispetto dei limiti e dei poteri conferiti in materia dal Consiglio di Amministrazione, anche avvalendosi della consulenza delle funzioni aziendali di controllo e del "Comitato per l'individuazione dei conflitti di interessi e degli incentivi".

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di introdurre apposite remunerazioni a carattere variabile, connesse al raggiungimento di specifici obiettivi di sostenibilità.

La remunerazione del personale dipendente è definita nel rispetto del contratto collettivo nazionale (CCNL). La remunerazione degli Organi sociali è stabilita dall'Assemblea ed è improntata a criteri di contenimento dei costi. Su richiesta del Consiglio di Amministrazione, la Direzione Generale fornisce a tal riguardo un'apposita informativa.

Il processo operativo individuato dalla Banca per la gestione degli adempimenti previsti in materia di remunerazione e incentivazione del personale (ivi compresi i collaboratori esterni e i Consulenti Finanziari) è composto dalle seguenti fasi:

- 2.1. Individuazione del "personale più rilevante";
- 2.2. Politica di remunerazione del Consiglio di Amministrazione (e del Collegio Sindacale);
- 2.3. Politica di remunerazione del "personale più rilevante";
- 2.4. Politica di remunerazione del personale dipendente "non rilevante" e dei collaboratori
- 2.5. Politica di remunerazione dei Consulenti Finanziari.

Remunerazione variabile (incentivante)

Il sistema di remunerazione in vigore presso la Banca non prevede nessun tipo di incentivazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del "personale più rilevante", fatta eccezione per i premi/bonus riconosciuti:

- ai manager di rete (in aggiunta alla remunerazione loro riconosciuta per l'attività di selezione, reclutamento e gestione dei Consulenti Finanziari)¹⁷;
- ai Consulenti Finanziari su base discrezionale¹⁸;
- al responsabile dell'uff. Gestioni (al quale è contrattualmente riconosciuta una quota di remunerazione variabile, commisurata ai risultati ottenuti nel periodo, fermo il rispetto del rapporto previsto dalle disposizioni di vigilanza)¹⁹.

La Banca evita di norma di riconoscere remunerazioni variabili al personale dipendente e/o ai propri collaboratori (ancorché classificati come "personale più rilevante"), salvo che non siano motivate da temporanee responsabilità aggiuntive ovvero connesse allo svolgimento di specifiche attività e/o al perseguimento di obiettivi strategici. In ogni caso, vengono evitate forme di remunerazioni variabili cd. "garantite" ovvero di importo significativo, in grado di pregiudicare nel medio-lungo termine i risultati economici della Banca.

Sistemi di restituzione (malus e claw-back)

La parte variabile della remunerazione è sottoposta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw-back), appositamente individuati dalla Banca, idonei tra l'altro a riflettere i livelli di performance

¹⁷ In quanto parte non ricorrente della remunerazione, i premi, ove previsti, sono riconosciuti esclusivamente al verificarsi delle circostanze specificamente contrattualizzate. Essi sono in ogni caso tali a) da non esporre patrimonialmente la Banca e b) da rispettare il rapporto 1:1 rispetto alla parte ricorrente della remunerazione, previsto dalla vigenti disposizioni di vigilanza.

¹⁸ La parte non ricorrente della remunerazione del CF è determinata dalla Direzione Generale sulla base degli accordi di volta in volta intervenuti tra le parti, nel rispetto del bonus pool definito all'interno della presente policy. Si veda anche quanto indicato alla nota precedente.

¹⁹ Rapporto componente variabile/componente fissa = 1:1.

al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Tali meccanismi possono condurre a una riduzione anche significativa della parte variabile (fino al suo azzeramento), soprattutto in caso di risultati negativi o significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti, ovvero quanto la Banca non sia in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

Sono soggetti a claw back gli incentivi riconosciuti e/o pagati al personale che abbiano determinato ovvero concorso a determinare:

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

La Banca ha fissato in 5 anni la durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back, a partire dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

I meccanismi di malus sono applicati, oltre che nei casi appena indicati, anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

2.1. Individuazione del personale più rilevante

Il processo di identificazione del "personale più rilevante" è svolto annualmente dalla Direzione Generale. In ottemperanza alla previsione regolamentare vigente, il rapporto tra la componente variabile (o "non ricorrente" nel caso dei Consulenti Finanziari) e quella fissa (o "ricorrente") della remunerazione individuale del "personale più rilevante" non può mai superare l'unità ovvero 1/3 nel caso dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

2.1.1. Modalità di valutazione del personale più rilevante

Le modalità di valutazione del "personale più rilevante" tengono conto dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Banca e si basano, oltre che sulle indicazioni presenti in argomento nelle vigenti disposizioni di vigilanza, sui criteri, sia qualitativi che quantitativi, previsti ai sensi degli artt. 5 e 6 del Regolamento UE 2021/923 (in quanto applicabili).

In riferimento ai criteri qualitativi, la Banca considera quale "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

- i membri del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti della Direzione Generale;

- i manager di rete (nella misura in cui una parte della remunerazione abbia carattere “non ricorrente”)²⁰;
- i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- il responsabile dell’uff. Gestioni;
- i Consulenti Finanziari, nella misura in cui la remunerazione complessiva comprenda a) una parte non ricorrente e b) sia di valore almeno pari a quella corrisposta nel periodo considerato al Direttore Generale ovvero, se inferiore, sia riferita a un CF il cui portafoglio di riferimento al 31 dicembre dell’anno precedente sia almeno pari a 10 milioni di euro.

In riferimento ai criteri di tipo quantitativo, si considera “personale più rilevante” il soggetto che abbia goduto nel precedente esercizio finanziario di una remunerazione complessiva almeno pari a quella del Direttore Generale.

Ove ritenuto necessario, il Consiglio di Amministrazione si riserva di individuare ulteriori criteri, anche più restrittivi, per l’individuazione del “personale più rilevante”.

2.1.2. Modalità di svolgimento del processo di identificazione del personale più rilevante

Annualmente, entro la fine del mese di febbraio, il Consiglio di Amministrazione si esprime sugli esiti del processo di identificazione del “personale più rilevante”, contenuti nella relazione fornita dalla Direzione Generale²¹, almeno 15 giorni prima della sua discussione. A tal fine, la Direzione Generale si avvale della collaborazione delle strutture operative aziendali.

Nella relazione sono riportate almeno le seguenti informazioni:

- numero dei soggetti identificati come “personale più rilevante”, con specifica indicazione dei soggetti identificati per la prima volta;
- nomi o identificativi individuali, ruoli e responsabilità di tale personale;
- confronto con gli esiti del processo di identificazione dell’anno precedente²².

2.2. Politica di remunerazione del CdA (e del CS)

2.2.1. Consiglio di Amministrazione

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione non prevede nessuna componente variabile né l’attribuzione di elementi incentivanti o fringe benefits. In relazione all’eventuale assegnazione di incarichi particolari, a taluni consiglieri potrà essere riconosciuta una remunerazione integrativa (fissa e a carattere accessorio), ulteriore rispetto a quella ordinariamente prevista, nel rispetto dei limiti stabiliti dall’Assemblea.

²⁰ Con il termine “Manager di rete” (o anche “Area Manager”) si identificano indifferentemente i cd. Business Unit Manager e i Divisional Manager.

²¹ In qualità di funzione del personale.

²² Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale sia stata presentata o si intenda presentare una notifica o istanza di esclusione.

La Banca corrisponde agli amministratori che partecipano alle convocazioni un gettone di presenza, il cui valore è approvato in sede assembleare²³. Oltre al gettone, agli amministratori viene riconosciuta un'indennità di carica ("IC"), anch'essa approvata dall'Assemblea e parametrata al ruolo ricoperto, nella seguente misura:

- Presidente (4,17*IC);
- Vicepresidente (1,25*IC);
- Consiglieri (IC)²⁴.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale ad esso attribuito ed è determinata ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

Al Vicepresidente è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute e dell'indennità chilometrica.

2.2.2. Collegio Sindacale

Al Collegio Sindacale non è attribuita nessuna componente variabile. I sindaci non sono classificati tra il "personale più rilevante".

La retribuzione complessiva dell'organo di controllo, anch'essa deliberata dall'Assemblea, rimane invariata per tutta la durata della carica ed è conforme alle tariffe previste dall'ordine dei dottori commercialisti.

Ai singoli componenti è altresì corrisposto un gettone di presenza, pari a quello previsto per i consiglieri.

2.3. Politica di remunerazione del personale più rilevante

In conformità a quanto stabilito dalle disposizioni di vigilanza, la componente variabile della remunerazione spettante al "personale più rilevante" non può superare la componente fissa, nel rispetto del rapporto 1:1²⁵.

Almeno il 20% della quota di remunerazione variabile è corrisposta a distanza di 12 mesi dalla maturazione, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua (detto limite non si applica ai compensi spettanti ai Consulenti Finanziari e ai premi assegnati al personale dipendente)²⁶.

Le remunerazioni variabili, ove previste, devono essere in ogni caso giustificate dal ruolo ricoperto e adeguate alle responsabilità assunte.

2.3.1. Direzione Generale

²³ In riferimento ai gettoni di presenza, è previsto un tetto massimo annuale di 3.000 euro per amministratore.

²⁴ In presenza di uno specifico incarico assegnato a un consigliere è prevista un'indennità maggiorata nella misura di 1,583*IC.

²⁵ Per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo il citato rapporto è di 1/3.

²⁶ Salvo che non si tratti di importi significativi.

Le remunerazioni del Direttore Generale e del Condirettore Generale sono stabilite dal Consiglio di Amministrazione. Ai membri della Direzione Generale possono essere attribuiti a titolo di fringe benefit l'utilizzo di un'autovettura di proprietà della Banca e di un telefono cellulare aziendale²⁷.

2.3.2. Manager di rete

Si veda quanto indicato al paragrafo 2.5.

2.3.3. Consulenti Finanziari

Si veda quanto indicato al paragrafo 2.5.

2.3.4. Responsabile dell'ufficio gestioni

Il responsabile dell'uff. Gestioni è remunerato anche con una parte variabile, nel rispetto delle indicazioni previste dalle disposizioni di vigilanza (compreso il differimento all'anno successivo di almeno il 20% della parte variabile maturata).

2.3.5. Responsabili delle funzioni di controllo

La remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo è stabilita dal Consiglio di Amministrazione²⁸. I compensi sono di livello adeguato alle significative responsabilità loro assegnate dalla Banca e all'impegno connesso con il ruolo svolto. Ad essi non sono di norma corrisposti elementi incentivanti e/o parti variabili, salvo che ciò sia conseguente all'assegnazione (anche temporanea) di specifiche responsabilità ovvero all'esecuzione di attività ritenute strategiche. Ove presente, la componente variabile della remunerazione non può superare il limite massimo di 1/3 rispetto alla componente fissa.

L'organico degli uffici delle funzioni aziendali di controllo non prevede la presenza di "personale più rilevante", ad esclusione dei rispettivi responsabili.

2.4. Politica di remunerazione del personale "non rilevante" e dei collaboratori

2.4.1. Personale dipendente

Al personale dipendente che non rientra nella definizione di "personale più rilevante" è riconosciuta la retribuzione ordinaria prevista dalla contrattazione collettiva in base al rispettivo inquadramento. Per taluni nominativi può essere previsto il riconoscimento di premi "ad personam", di importo comunque contenuto, giustificati dall'impegno profuso o dalla responsabilità assunta.

²⁷ L'eventuale utilizzo dell'autovettura a titolo personale è addebitato mensilmente, secondo la prassi previdenziale e amministrativa vigente.

²⁸ Rif. CRD IV, art. 92, par. 2, lett. e) e f).

Eccezionalmente e per comprovate esigenze di servizio, il Consiglio di Amministrazione può riconoscere al personale, su indicazione della Direzione Generale, specifici fringe benefits.

2.4.2. Collaboratori

Per quanto applicabile, i contratti sottoscritti tra la Banca e i collaboratori esterni rispettano la disciplina in materia di remunerazione prevista dalla vigente normativa e recepita nella presente policy. Laddove per il ruolo ricoperto o per la responsabilità assunta in ambito aziendale un collaboratore sia classificato come "personale più rilevante", dovranno essere pertanto integralmente applicate le indicazioni previste per tale categoria.

Laddove si avvalga di collaboratori esterni, la Banca stipula con essi specifici accordi contrattuali che, sia pure di volta in volta specifici per forma e contenuto, evitano di ricorrere a remunerazioni variabili (incentivanti) in grado di determinare l'assunzione di rilevanti rischi patrimoniali per la Banca, stabilendone ex ante la consistenza finanziaria su base annua e prevedendo di norma fasi intermedie di verifica. Il compito di definire il livello di remunerazione e la durata della collaborazione fa capo alla Direzione Generale, che la esercita nel rispetto dei limiti e dei valori di economicità richiamati dalla presente policy²⁹. Su richiesta del Consiglio di Amministrazione, la Direzione Generale fornisce in merito un'apposita informativa.

Non rientrano nella categoria dei collaboratori, ai fini della presente policy, i soggetti che non risultino inquadrati in un rapporto organico con la struttura aziendale della Banca e prestino l'attività nell'interesse di quest'ultima in via autonoma e non sottostando alle direttive e alle procedure della stessa (quali, a titolo esemplificativo, i fornitori di servizi o i segnalatori di clientela e/o di Consulenti Finanziari).

2.5. Politica di remunerazione della rete dei Consulenti Finanziari

La parte ricorrente della remunerazione dei Consulenti Finanziari è costituita dalle commissioni di sottoscrizione ("front fee") e dalle commissioni di gestione ("management fee"). È parimenti considerata ricorrente la quota di remunerazione rappresentata dall'incremento delle aliquote provvigionali, connesso all'apporto di portafoglio ("bonus per trasferimento del portafoglio"). Costituiscono invece la parte non ricorrente (o incentivante) della remunerazione le voci relative al riconoscimento di bonus connessi, anche solo parzialmente, alla sottoscrizione di patti di fedeltà e/o di non concorrenza³⁰.

²⁹ Ove riguardino anche la prestazione di servizi di investimento o di attività ad essi connesse, i contratti dei collaboratori possono essere portati alla preventiva attenzione del "Comitato per l'individuazione dei conflitti di interessi e degli incentivi".

³⁰ Ai sensi delle definizioni contenute nelle disposizioni di vigilanza, si intende per "ricorrente" la componente della remunerazione che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione, mentre è "non ricorrente" la parte della remunerazione che ha valenza incentivante (legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.).

La provvigione non ha di per sé valenza incentivante.

Particolare rilevanza assume il trattamento riservato ai Consulenti Finanziari che, in considerazione dell'orientamento strategico e del modello di business adottati dalla Banca, ne rappresentano il principale canale commerciale³¹.

Per la determinazione del trattamento economico, la Banca considera quanto indicato anche negli Orientamenti ESMA 2013/606 del 3 giugno 2013 e nella direttiva 2014/65/UE del 15 maggio 2014 ("MiFID II"), ai fini del contenimento del potenziale conflitto di interesse connesso a pratiche non corrette di remunerazione della rete commerciale e, più specificamente, dei soggetti che prestano servizi di investimento. In tal senso, la Banca ha improntato la propria politica di remunerazione al rispetto delle best practices richiamate negli Orientamenti ESMA.

2.5.1. Provvigioni ricorrenti

La rete dei Consulenti Finanziari è composta quasi esclusivamente da titolari di un contratto di agenzia³².

Anche le figure manageriali che operano all'interno della rete con funzioni di coordinamento e selezione (i cd. "Area manager") sono inquadrati con regolare contratto di agenzia e sono in genere titolari di un proprio portafoglio di riferimento.

La politica di remunerazione dei Consulenti Finanziari, quale adottata dalla Banca, prevede il prevalente riconoscimento di provvigioni di tipo "ricorrente" che rappresentano cioè il corrispettivo per l'attività lavorativa svolta e sono prive di valenza incentivante³³, definite sulla base di criteri oggettivi indicati nel contratto di agenzia e nei rispettivi allegati.

Ad integrale e complessivo corrispettivo per l'attività svolta, il contratto di agenzia prevede:

- una prima quota provvigionale riferita al valore del portafoglio riconducibile al Consulente Finanziario ("management fee"),
- una seconda quota provvigionale riferita agli affari conclusi, calcolata moltiplicando le aliquote corrispondenti al livello di inquadramento assegnato al Consulente Finanziario per la base imponibile relativa a ciascun prodotto collocato ("front fee").

Entrambe le quote provvigionali anzidette sono predeterminate, oggettive e invariabili nelle modalità di calcolo, nonché definite secondo una logica di contenimento del costo patrimoniale, reddituale e di liquidità a carico della Banca. Come detto, esse rappresentano la quota ricorrente della remunerazione dei Consulenti Finanziari (assimilabile alla remunerazione fissa del personale dipendente)³⁴.

³¹ La Banca è priva di un canale di vendita tradizionale, costituito dalla presenza di sportelli o filiali sul territorio.

³² All'interno della rete commerciale possono essere presenti CF inquadrati come dipendenti; in tal caso, essi sono remunerati in base al rispettivo inquadramento, come da contratto di categoria. L'attività di promozione da essi svolta riveste in ogni caso carattere secondario rispetto all'attività principale loro riconducibile.

³³ Elemento quest'ultimo che qualificherebbe la remunerazione come "non ricorrente". Si ricorda in ogni caso che, ai sensi delle vigenti disposizioni di vigilanza, la provvigione non ha di per sé valenza incentivante (cfr. Sezione IV – La politica di remunerazione per particolari categorie).

³⁴ In ottemperanza alle richieste dell'ESMA, trattandosi di soggetti che prestano i servizi di investimento fuori sede, le modalità adottate dalla Banca per l'accesso alle provvigioni evitano per quanto possibile di generare situazioni in grado di determinare il perseguimento da parte del Consulente Finanziario di un interesse in contrasto con quello del cliente. A tal

Ai Consulenti Finanziari può essere altresì riconosciuta una remunerazione connessa all'apporto di portafoglio, anch'essa considerata a carattere "ricorrente"³⁵, i cui meccanismi di calcolo sono oggettivi e predeterminati ed evitano l'assunzione di rischi patrimoniali per la Banca (cfr. Cap. 3).

Tale bonus è definito "ricorrente" sulla base delle seguenti motivazioni:

- ha natura di provvigione in quanto viene corrisposto mediante un incremento di aliquote provvigionali;
- è correlato al volume della raccolta quantificata a una certa data;
- è programmato nel contratto all'inizio del rapporto al verificarsi della decorrenza del termine annuale (prestabilito) di prosecuzione del rapporto;
- determina una mera revisione delle aliquote provvigionali nel corso del rapporto di agenzia e non viene corrisposto in un'unica soluzione;
- non è un compenso di natura incentivante in quanto i) è correlato al valore del portafoglio trasferito presso la Banca decorso il dodicesimo mese del rapporto di agenzia e viene riconosciuto a prescindere dal raggiungimento di obiettivi minimi di raccolta e ii) non è correlato ad un raccolta relativa a determinate categorie di prodotti.

2.5.2. Provvigioni non ricorrenti (incentivanti)

Oltre alle provvigioni indicate al paragrafo precedente, la Banca può riconoscere ai Consulenti Finanziari una remunerazione di tipo "non ricorrente", connessa alla sottoscrizione di patti di fedeltà e/o di non concorrenza.

Tale remunerazione è definita dalla Direzione Generale nel rispetto del "bonus pool" e degli ulteriori eventuali limiti indicati dal Consiglio di Amministrazione nell'apposito documento sui poteri e deleghe.

Un'informativa in merito è fornita al Consiglio di Amministrazione, su richiesta di quest'ultimo.

Su esplicita richiesta di uno o più Consulenti Finanziari, può essere altresì riconosciuto un cd. "contributo ufficio", definito nella quantità dalla Direzione Generale, che non è considerato

fine, non sono previsti sistemi di remunerazione che favoriscano il collocamento di un determinato prodotto o servizio a scapito di altri meno remunerativi per la rete (ma eventualmente più adatti alle esigenze del cliente).

Si veda anche quanto indicato al successivo paragrafo 2.5.5.

³⁵ Il carattere "ricorrente" di tale remunerazione trova conferma nelle "Linee Guida in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede", pubblicate da Assoreti, che hanno fornito maggiori chiarimenti in merito ai criteri volti a definire la componente ricorrente della remunerazione, precisando quanto segue:

- la provvigione non ha di per sé valenza incentivante;
- vanno considerati "ricorrenti" tutti i compensi fissi e provvigionali determinati in collegamento al volume della raccolta (lorda e/o netta) e o della masse;
- la preventiva programmazione contrattuale, all'inizio del rapporto o in un momento successivo, di una variazione nel tempo delle aliquote provvigionali, applicate alle suddette provvigioni per effetto del decorso di termini prestabiliti e/o dell'avanzamento del profilo, non fa venir meno la classificazione delle stesse come "ricorrenti";
- la mera revisione delle aliquote provvigionali effettuata nel corso del rapporto di agenzia è in sé neutra rispetto alla classificazione delle relative provvigioni come ricorrenti;
- si considerano "non ricorrenti" i compensi di natura incentivante che maturano per il singolo consulente finanziario in dipendenza di un obiettivo commerciale (come il raggiungimento ad una certa data di un determinato livello di raccolta lorda o netta relativa a determinate categorie di prodotti).

remunerazione e non rientra pertanto nell'ambito della presente policy. In tal caso, il Consulente Finanziario deve fornire idonea e formale evidenza del contratto per il quale richiede l'erogazione del contributo.

Un quadro sinottico delle voci commissionali attualmente previste è riportato in tabella (cfr. **Tabella 1**).

Tipologie di remunerazione		
Ricorrente	Front Fee	
	Management Fee	Mngt Fee > GP, OICR
		Fee di Consulenza > Opz. B e C (Coll, RO)
	Trasferimento di portafoglio	
Non ricorrente	Bonus	Fidelizzazione
		Patto di stabilità

Tabella 1

Il bonus pool è determinato dalla Banca di anno in anno sulla base dell'importo totale delle remunerazioni "non ricorrenti" corrisposte alla rete dei Consulenti Finanziari nell'anno precedente (dato storico), incrementata di un valore percentuale della massa che si ritiene possa essere apportata dalla rete nell'anno in corso, in base alla previsioni del Piano Strategico in essere³⁶.

Il bonus pool, come sopra determinato, è comunicato nella relazione annuale all'Assemblea. Esso è sottoposto a revisione annuale a cura della funzione di gestione del rischio.

2.5.3. Manager di rete

Nell'ambito della propria rete commerciale, la Banca ha individuato alcune figure specialistiche che, pur inquadrati a tutti gli effetti come Consulenti Finanziari, sono classificabili in virtù della loro posizione manageriale e delle conseguenti incombenze gestionali tra il "personale più rilevante"³⁷ (e, in quanto tali, destinatari di una specifica disciplina in materia di remunerazione).

I manager di rete sono remunerati con riferimento sia alla loro attività manageriale, sia all'eventuale portafoglio ad essi riconducibile, al pari di qualsiasi altro Consulente Finanziario (cfr. **Tabella 2**).

In quanto connessa allo svolgimento dell'attività manageriale di selezione, reclutamento e gestione dei Consulenti Finanziari, la loro remunerazione ha carattere "ricorrente"³⁸. Essa è in ogni caso

³⁶ Per l'anno in corso il bonus pool è stata fissato in eur 2.357.102,79 (Fonte: ufficio della funzione di gestione del rischio).

³⁷ Il manager è classificato tra il "personale più rilevante" solo laddove una parte della sua remunerazione abbia carattere non ricorrente.

³⁸ Ancorché parametrata sulla base della remunerazione (anche "non ricorrente" dei Consulenti Finanziari di riferimento).

condizionata all'effettiva realizzazione degli accordi intercorsi tra le parti, nonché tale da evitare qualsiasi esposizione patrimoniale della Banca³⁹.

Gli accordi contrattuali previsti per l'attività manageriale, eventualmente stipulabili anche in forma societaria, hanno carattere accessorio rispetto al contratto di agenzia e di norma durata limitata nel tempo.

Tipo di attività	Determinazione del bonus	Periodicità
Manageriale (Coordinamento operativo)	Massa Portafoglio CCFF x coefficiente	Mensile
Selezione + Inserimento CCFF	RNF ⁴⁰ (primi 12 mesi) x coefficiente	Trimestrale

Tabella 2

Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di erogare annualmente un premio a favore di uno o più manager, commisurato in base alla differenza tra i ricavi generati dai Consulenti Finanziari che fanno parte della rete assegnata e le provvigioni ad essi corrisposte.

Ove definito e corrisposto, tale premio deve in ogni caso:

- rispettare il rapporto di proporzionalità previsto tra le componenti non ricorrente e ricorrente della remunerazione percepita dal singolo manager (1:1);
- non superare, con riferimento a ciascun manager interessato, il tetto massimo di 200.000 euro.

2.5.4. Aspetti qualitativi

I sistemi di incentivazione non possono basarsi esclusivamente sul perseguimento di obiettivi commerciali, dovendosi innanzitutto ispirare a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, oltre che al rispetto alle disposizioni di legge e regolamentari. A tal proposito, la Banca ha adottato un "Codice di Comportamento" che, con riferimento allo svolgimento dell'attività da parte dei Consulenti Finanziari, ribadisce l'obbligo di comportarsi con diligenza, correttezza e trasparenza, per servire al meglio l'interesse dei clienti.

Eventuali comportamenti che possano arrecare danno alla clientela ovvero esporre la Banca a un rischio legale sono considerati causa sufficiente per la risoluzione del contratto (cfr. art. 7 del contratto di agenzia).

La Banca evita di corrispondere ai Consulenti Finanziari incentivi connessi alla conclusione di specifici affari o al collocamento di determinati prodotti, né intende in futuro attuare politiche incentivanti caratterizzate dalla concessione di fringe benefits o di remunerazioni di tipo diverso dalle provvigioni ovvero derivanti dalla partecipazione ai cd. "contest".

³⁹ In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi strategici contrattualizzati, l'accordo prevede la facoltà per la Banca di procedere unilateralmente alla risoluzione del contratto.

⁴⁰ Raccolta Netta Finanziaria apportata.

2.5.5. Prestazione dei servizi di investimento

Le politiche e le prassi retributive adottate dalla Banca in riferimento ai soggetti che prestano i servizi di investimento si conformano ai principi definiti negli Orientamenti ESMA e nella normativa derivante dalla disciplina contenuta nella MiFID II.

Ai sensi dell'art. 93 del Regolamento Intermediari⁴¹, nello svolgimento dei servizi di investimento la Banca evita di remunerare e di incentivare il proprio personale secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti. A tal fine, essa non adotta disposizioni in materia di remunerazione, target di vendita o d'altro tipo, che possano incentivare il personale a raccomandare alla clientela al dettaglio uno specifico strumento finanziario laddove ne possa essere offerto un altro diverso, più adatto alle esigenze del cliente.

La Banca si attiene altresì a quanto indicato all'articolo 27⁴², paragrafi 1, 2 e 4, del Regolamento (UE) n. 565/2017 ("Regolamento Delegato") ed evita in ogni caso di valutare le prestazioni del proprio personale secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti.

3. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI CORRISPETTIVI PROVVISORIALI

Salvo il caso in cui rivestano anche ruoli manageriali, i Consulenti Finanziari della Banca sono di norma remunerati mediante provvigioni (o "fee") correlate all'attività da essi svolta in attuazione del relativo contratto. Tali provvigioni sono definite "ricorrenti" quando rappresentano la parte più stabile e ordinaria della remunerazione e sono commisurate ai ricavi derivanti dagli affari procurati alla Banca. In quanto tali, le provvigioni ricorrenti non sono sottoposte a criteri correttivi che andrebbero altrimenti a incidere sul corrispettivo naturale dell'attività promozionale tipicamente svolta dal Consulente Finanziario, comprimendo la causa del contratto di agenzia.

Diversamente sono previste modalità di correzione per le provvigioni "non ricorrenti", la cui eventuale corresponsione è condizionata al raggiungimento di specifici risultati commerciali o di altra natura, discrezionalmente individuati dalla Banca e aventi funzione incentivante.

3.1. Struttura commerciale – Organizzazione della Rete dei CF

La Rete dei Consulenti Finanziari della Banca è basata sulla presenza di due distinte figure commerciali:

- il Consulente Finanziario cd. "autonomo", che risponde direttamente alla Direzione Generale;
- il Consulente Finanziario cd. "strutturato", che è operativamente riconducibile a figure manageriali intermedie (rispettivamente: il Group manager, l'Area manager e il Divisional manager), che a loro volta si sono occupate del suo arruolamento e inserimento nella

⁴¹ Denominato "Sistemi di remunerazione e di incentivazione e valutazione del personale".

⁴² Denominato "Politiche e pratiche retributive" (si veda altresì quanto indicato agli artt. 16, 23 e 24 della MiFID II).

struttura organizzativa della Banca e lo assistono anche dal punto di vista commerciale, sulla base delle indicazioni di volta in volta fornite dalla Direzione Generale.

3.2. Modelli remunerativi

La Banca evita di corrispondere ai propri Consulenti Finanziari remunerazioni "non ricorrenti" (incentivanti) che possano pregiudicare la solidità patrimoniale della Banca o il perseguimento del miglior interesse del cliente. I modelli remunerativi adottati per il Consulente Finanziario prevedono differenziazioni a seconda dell'attribuzione o meno di un ruolo manageriale.

In ogni caso, il modello retributivo previsto per i Consulenti Finanziari evita il ricorso a remunerazioni che siano direttamente o indirettamente collegate in modo esclusivo al raggiungimento di determinati obiettivi commerciali (o "budget") ovvero al collocamento di specifici prodotti e/o strumenti finanziari. La remunerazione variabile garantita non è mai ammessa.

Ove previste dalla Direzione Generale nel rispetto dei limiti e dei poteri ad essa conferiti dal Consiglio di Amministrazione, le differenziazioni nella remunerazione della raccolta non mirano a privilegiare specifici prodotti a danno di altri (eventualmente più adatti alla clientela), ma sono definite trasversalmente e sulla base di considerazioni oggettive.

Le tipologie di remunerazione della rete dei CF, attualmente attive, sono sinteticamente descritte nei successivi paragrafi.

3.2.1. Remunerazione "standard"

Al fine di contenere il rischio patrimoniale, la Banca riconosce al Consulente Finanziario la seguente remunerazione "standard":

- provvigione di sottoscrizione ("up-front fee"): max 70% della "base imponibile" (a carattere "ricorrente");
- provvigione di mantenimento ("management fee"): max 48% della "base imponibile" (a carattere "ricorrente");
- bonus per trasferimento del portafoglio ("bonus"): max 2,5%⁴³ del portafoglio effettivamente trasferito presso la Banca⁴⁴, in relazione alla raccolta netta effettuata in strumenti finanziari (a carattere "ricorrente")⁴⁵.

In riferimento al calcolo del bonus e, più specificamente, alle misure previste per il contenimento del suo potenziale impatto in termini patrimoniali, la sua valorizzazione è effettuata al termine del

⁴³ Percentuale massima consentita in base ai poteri delegati alla Direzione Generale dal Consiglio di Amministrazione.

⁴⁴ Massa trasferita e controvalorizzata alla fine del 12° mese successivo a quello di sottoscrizione del contratto di agenzia, relativa a tutti i prodotti e servizi finanziari, compresi i certificati di deposito e i conti correnti, limitatamente ad un importo massimo di Euro 200.000 (quale totale di entrambe le voci, riferito a tutti i clienti).

⁴⁵ Se rimane liquido, il portafoglio conferito non genera pertanto nessun diritto al bonus. Tale bonus, calcolato sulla raccolta netta effettuata nel corso dei primi 12 mesi a partire dalla firma del contratto di agenzia, è riconosciuto al verificarsi di entrambe le seguenti condizioni:

- a) siano maturate commissioni a favore del Consulente Finanziario a seguito dell'attività svolta per conto della Banca nel periodo considerato;
- b) il contratto del Consulente Finanziario sia in vigore al momento della liquidazione del bonus.

12° mese successivo all'instaurazione del rapporto con la Banca ("periodo di osservazione"). Esso è comunicato ed erogato a partire dal mese immediatamente successivo a quello di sottoscrizione del contratto, a patto che si verifichino entrambe le seguenti condizioni:

- siano maturate da parte della Banca commissioni di "front" o di "management", conseguenti all'attività svolta dal Consulente Finanziario, tali da consentire, una volta dedotte le provvigioni del Consulente Finanziario stesso, il pagamento del bonus maturato;
- il contratto tra le parti sia vigente.

In ogni caso, il bonus maturato non viene corrisposto in un'unica soluzione, ma come maggiorazione (rispettivamente di max 20 e di max 30 punti base) delle commissioni di "front" e di "management" effettivamente maturate⁴⁶.

3.2.2. Remunerazione "90_78"

La Banca si riserva di riconoscere su base discrezionale ad alcuni Consulenti Finanziari una maggiorazione del livello provvigionale contrattualizzato, nella misura massima di 20 e 30 punti base, riferiti rispettivamente alle commissioni di "front" e di "management". Tale maggiore inquadramento, definito in un'apposita lettera integrativa, presuppone una durata convenzionale del contratto pari ad almeno 60 mesi e presenta il vantaggio di mantenere del tutto indenne la Banca da qualsivoglia rischio patrimoniale, ancorché monitorato, non prevedendo di fatto nessun anticipo finanziario (ma, tuttalpiù, una minor redditività di rete per la Banca, peraltro limitata ai primi 5 anni di contratto).

Tale remunerazione ha carattere "non ricorrente".

3.2.3. Anticipo del bonus (ad assorbimento)

Su richiesta del Consulente Finanziario, la Banca può riconoscere un anticipo del bonus per trasferimento del portafoglio ("bonus"), calcolato sulla base di quanto indicato dall'interessato nel "rapporto di selezione" allegato al contratto di agenzia.

Tale facoltà è demandata alla valutazione della Direzione Generale che in genere quantifica l'anticipo mensile quale media degli ultimi due statini percepiti dal richiedente presso il precedente intermediario, con la possibilità di uno scostamento positivo massimo del 25%⁴⁷ (resta inteso che l'anticipo potrà anche essere di misura ridotta rispetto a quanto indicato, a discrezione della Direzione Generale). Ove presenti, eventuali deroghe devono essere preventivamente sottoposte all'esame e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

⁴⁶ Le quali quindi passano rispettivamente dal 70 al 90% e dal 48 al 78%.

⁴⁷ Per esempio: nel caso in cui un Consulente Finanziario presenti i suoi due ultimi statini per importi rispettivamente di Eur 5.000 e Eur 7.000, il Direttore Generale potrà riconoscere in autonomia un anticipo mensile per i primi 12 mesi di Eur 6.000 (media degli statini), fino ad un massimo di Eur 7.500 (6.000 + 25% di 6.000).

In ogni caso, oltre che al verificarsi delle condizioni previste per la maturazione del bonus (cfr. paragrafo 3.2.1), l'anticipo è commisurato alla presenza di un termine temporale (di norma, pari a 12 mesi) e alla sua valorizzazione percentuale, in riferimento alla massa trasferita nel periodo⁴⁸.

3.2.4. Anticipo del bonus trimestrale

In alternativa alla modalità indicata al paragrafo precedente, la Banca può riconoscere ai propri Consulenti Finanziari un anticipo del bonus per trasferimento del portafoglio ("bonus") determinato trimestralmente nella misura dell'1% della massa trasferita e controvalorizzata nei servizi di collocamento e gestioni patrimoniali (con l'esclusione degli investimenti monetari e a breve termine), nonché di raccolta ordini, limitatamente all'opzione B, senza sconti commissionali.

Quale misura di contenimento del rischio patrimoniale per la Banca, è previsto che il bonus trimestrale sia erogato solo se la massa di riferimento per la relativa valorizzazione risulti superiore rispetto a quella rilevata nei precedenti trimestri.

La quota residua del bonus, anch'essa pari all'1% della massa trasferita e controvalorizzata, viene corrisposta al Consulente Finanziario a partire dal 13° mese e fino al compimento del 24° mese.

Anche in questa circostanza, oltre che al verificarsi delle condizioni previste per la maturazione del bonus, l'anticipo è commisurato alla presenza di termine temporale (di norma, pari a 12 mesi) e alla sua valorizzazione percentuale, in riferimento alla massa trasferita nel periodo.

3.2.5. Remunerazione CF TOP

In ulteriore alternativa rispetto alle soluzioni prospettate ai due paragrafi 3.2.1 e 3.2.2, è infine previsto il riconoscimento di un "Bonus per trasferimento del portafoglio e obbligo di stabilità" ("bonus"), il cui ammontare viene calcolato applicando specifiche aliquote alla massa dei prodotti e servizi finanziari effettivamente trasferita e valorizzata al dodicesimo mese dalla firma del contratto di agenzia. Su richiesta dell'interessato, tale bonus può essere erogato già a partire dal primo mese e per la durata di 12 mesi tramite un importo mensile stabilito sulla base delle indicazioni relative alla massa trasferita e valorizzata, contenute nell'apposita tabella di verifica ("Verifiche trimestrali"), potendo essere sospeso (a discrezione della Banca) in caso di mancato rispetto di quanto stabilito, nonché eventualmente riattivato. Tale remunerazione ha carattere "non ricorrente"⁴⁹.

Qualunque sia la forma adottata per gli anticipi, il rispetto dei termini per poterne beneficiare, quali concordati tra le parti, è sottoposto a periodica verifica da parte della Direzione Generale.

3.3. Monitoraggio

Oltre alla valutazione annuale in merito all'effettiva applicazione della politica di remunerazione adottata⁵⁰, la Banca ha introdotto monitoraggi su base mensile ovvero trimestrale tesi a rilevare,

⁴⁸ L'anticipo viene erogato solo a fronte di una differenza positiva rispetto al saldo che ha costituito base di calcolo per la determinazione dei bonus precedenti.

⁴⁹ In quanto connessa a un patto di stabilità.

⁵⁰ La valutazione comprende anche la periodica revisione del testo della presente policy.

sulla base delle commissioni prodotte dall'attività dei singoli Consulenti Finanziari, l'eventuale presenza di comportamenti potenzialmente disallineati rispetto ai criteri di conformità stabiliti in materia dalla normativa vigente.

Policy Remunerazioni