



**POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE
DEL GRUPPO IBL BANCA PER IL 2025**

Indice

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO IBL BANCA	4
1. INTRODUZIONE ED EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA	4
2. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO IBL BANCA	5
3. L'AUTOVALUTAZIONE DELLA COMPLESSITA'	5
4. GOVERNANCE	6
4.1 Organi sociali	6
4.2 Strutture aziendali.....	9
5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE	11
5.1 I criteri adottati per l'identificazione	11
5.2 Il processo di identificazione del personale più rilevante	11
5.3 Procedimento di esclusione del personale più rilevante	12
6. LE STRUTTURE RETRIBUTIVE	13
6.1 I principi ispiratori	13
6.2 Bilanciamento e limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa	13
6.3 La componente variabile.....	14
6.4 La sostenibilità della retribuzione variabile e la definizione delle condizioni di accesso	14
6.5 Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione e di modulazione del <i>bonus pool</i>	14
6.6 Ulteriori condizioni sulla retribuzione variabile.....	16
6.7 Utilizzo degli strumenti finanziari	17
6.8 Erogazione differita della remunerazione variabile	17
6.9 Correzioni <i>ex post</i> della retribuzione variabile.....	18
6.10 I diversi tipi di remunerazione variabile previsti nel Gruppo IBL Banca	19
a) Sistemi incentivanti	20
b) Premi derivanti da contrattazione collettiva CCNL	21
c) Riconoscimenti nella forma di <i>una tantum</i>	21
d) Remunerazione variabile garantita	21
e) Altre forme di remunerazione legate alla conclusione del rapporto di lavoro.....	22
7. LA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI PARTICOLARI CATEGORIE DI PERSONALE	24
8. LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEGLI AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA E ASSICURATIVA E CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	26
INFORMATIVA EX POST SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI BANCA DI SCONTO NEL 2024	27

Definizioni

Ai fini di questo documento si intende per:

- **Banche di minori dimensioni o complessità operativa:** le banche il cui attivo di bilancio è su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un Gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.
- **Gruppo:** si intende il Gruppo Bancario IBL Banca, tra cui la Capogruppo IBL Banca, Banca Credito Attivo (di seguito BCA), Banca di Sconto, IBL Servicing, IBL Real Estate, Credit Factor e Moneytec.
- **Funzioni aziendali di controllo:** le Funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni.
- **Personale:** i componenti degli organi di funzione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.
- **Personale più rilevante:** le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo.
- **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefit*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale del Gruppo. 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:** la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.
- **Remunerazione variabile:** i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da 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; ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (c.d. *golden parachutes*). 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; iii) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO IBL BANCA

1. INTRODUZIONE ED EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA

Nell'ordinamento giuridico nazionale, la principale normativa di riferimento in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari è rappresentata dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2.

Con l'ultimo aggiornamento in materia di remunerazione (37° del 24 novembre 2021), Banca d'Italia ha apportato delle modifiche recependo nell'ordinamento giuridico italiano le novità introdotte con la Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V).

Le Disposizioni, coerentemente con le indicazioni internazionali, pongono particolare attenzione a:

- coerenza dei sistemi retributivi agli obiettivi e ai valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile e dei fattori ambientali, sociali e di governance;
- relazione dei sistemi retributivi con le strategie di lungo periodo dell'istituzione finanziaria e le politiche di prudente gestione del rischio, con particolare riferimento al *Risk Appetite Framework* – "RAF";
- corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile;
- definizione di regole di maggior dettaglio nell'erogazione di retribuzione variabile per il personale più rilevante per il Gruppo (differimento, pagamento in strumenti finanziari, correzioni ex-post);
- neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere;
- obblighi di informativa al pubblico, in base ai quali le banche pubblicano informazioni sulle Politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione ex-ante e ex-post.

Aspetti su cui si focalizza la Circolare Banca d'Italia



Coerenza dei sistemi premianti con i valori aziendali, gli obiettivi e le strategie di lungo periodo



Relazione tra i sistemi di remunerazione e la politica di gestione dei rischi



Meccanismi di remunerazione ed incentivazione



Obblighi di informativa al pubblico

2. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO IBL BANCA

Le Politiche di remunerazione e incentivazione (di seguito “Politiche”) qui descritte trovano applicazione con riferimento alle diverse categorie di personale dipendente e di collaboratori, grazie ai quali si sviluppa l’attività delle Società del Gruppo. Nei paragrafi seguenti si rimanderà ad una specifica definizione del modello di governance adottato e quindi ai rapporti tra le Società componenti il Gruppo.

Le categorie di personale oggetto di tale documento sono le seguenti:

- Consiglieri di Amministrazione (di seguito “Consiglieri”) appartenenti al personale più rilevante;
- Restante personale più rilevante, cioè:
 - soggetti appartenenti alle categorie di personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e delle altre Società del Gruppo;
 - Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo.
- Componenti del Collegio Sindacale (di seguito “Sindaci”);
- “Altri dipendenti” (suddivisi nella classificazione contrattuale tra Dirigenti, Quadri e Impiegati);
- “Collaboratori” non legati da rapporto di lavoro subordinato.



3. L'AUTOVALUTAZIONE DELLA COMPLESSITA'

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella data del 16 dicembre 2021, ha approvato la qualificazione di IBL Banca S.p.A. come banca Intermedia ai sensi delle Disposizioni della Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia in materia di Governo Societario.

L'aumento della complessità operativa anche dovuta alla maggiore articolazione del Gruppo e il valore crescente dell'attivo di bilancio, superiore ai 5 miliardi per la Capogruppo, ha quindi modificato la classificazione della Capogruppo IBL Banca portandola, sulla base del principio di proporzionalità, ad applicare le regole di maggior dettaglio previste dalle Disposizioni di Vigilanza.

Le altre Banche del Gruppo, tenendo conto delle caratteristiche di ciascuna, tra cui la dimensione, la complessità operativa, il valore di attivo di bilancio (inferiore ai 5 miliardi) vengono tutte classificate nella categoria delle “banche minori”.

4. GOVERNANCE

Il Governo Societario delle Politiche garantisce che queste siano fondate su regole chiare e rigorose che ne assicurino la coerenza, evitando il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e assicurando la massima trasparenza attraverso un'adeguata informativa a tutti gli *stakeholders*, realizzata nel rispetto di quanto definito dalla normativa tempo per tempo vigente.

In linea con la maggiore complessità del Gruppo, è necessario assicurare una gestione comune e coerente a livello di Gruppo. Per tale motivo, le Politiche per il Gruppo sono definite dalla Capogruppo e adottate, conseguentemente, dalle Società Controllate nel rispetto dell'autonomia e nelle specificità di queste, in considerazione del principio di proporzionalità e delle normative applicabili alle Società stesse. All'interno del documento, infatti, verranno esplicitate le condizioni applicate a tutte le Società del Gruppo, alle sole Banche o alla sola Capogruppo.

Spetta alla Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo formulare proposte, ricevuto l'indirizzo da parte dell'Amministratore Delegato della Capogruppo e raccolte le informazioni dalle altre Società del Gruppo, in merito alla declinazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione, alla identificazione del personale più rilevante e, quindi, ad eventuali aggiornamenti delle Politiche con la collaborazione dei Servizi della Capogruppo: Compliance e Antiriciclaggio, Risk Management e Pianificazione e Controllo e sentito il parere dei Consiglieri Indipendenti e del Collegio Sindacale, sottoponendole infine al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per l'approvazione.

Le Politiche definite dalla Capogruppo, approvate dalla relativa Assemblea dei Soci, vengono successivamente sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione delle altre Società del Gruppo, per le Banche minori a seguire anche alle rispettive Assemblee, e applicate in conformità con i requisiti legali e normativi¹.

Le Società controllate forniscono alla Capogruppo, almeno annualmente, informazioni relative alle modalità di applicazione degli indirizzi contenuti nelle Politiche, al fine di consentire un'adeguata verifica della corretta applicazione degli stessi.

La governance delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo si articola su più livelli e prevede il coinvolgimento degli Organi sociali e delle Strutture Aziendali.

4.1 Organi sociali

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Capogruppo², in conformità alle disposizioni statutarie e su proposta del Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per l'intera durata del loro ufficio, ai componenti del Collegio Sindacale e alla Società incaricata della revisione legale dei conti; per gli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto delle Società del Gruppo, la remunerazione è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, codice civile, sempre in coerenza con i limiti deliberati dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti;
- approva annualmente le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo a favore di dipendenti e collaboratori, sulla base della proposta elaborata e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e riceve l'informativa chiara e completa sulle Politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata da rapporto di lavoro o della carica, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva della loro applicazione;
- stabilisce, se ritenuto opportuno, un rapporto più elevato fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale - fino al limite del rapporto 2:1 - dei componenti degli Organi di supervisione strategica, di gestione e di tutto il restante personale. Nel caso delle Società

¹ Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, le singole Banche del Gruppo, se non quotate, possono non redigere un proprio separato documento.

² Per le Assemblee ordinarie delle Banche minori sono applicabili il primo, il secondo e l'ultimo capoverso.

controllate, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo deve esprimere voto favorevole alla proposta di aumento del limite sottoposta all'approvazione dell'Assemblea;

- riceve l'informativa *ex post* in materia di remunerazione dal Consiglio di Amministrazione comprensiva delle evidenze della revisione annuale.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

- elabora e sottopone all'Assemblea e riesamina annualmente le Politiche di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della loro corretta attuazione;
- approva gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo e, adotta le opportune azioni correttive ove emergano differenze rilevanti;
- fornisce all'Assemblea dei Soci 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 e ai processi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore. Informa, inoltre, l'Assemblea sulla loro applicazione *ex post* (c.d. informativa *ex ante* ed *ex post*);
- determina, nel rispetto dei criteri e dei parametri indicati dalle Politiche retributive, la componente fissa e variabile della retribuzione per:
 - Amministratore Delegato o altri Consiglieri Delegati;
 - Direttore Generale e Vice Direttori Generali;
 - Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo;
- definisce i criteri per i compensi di tutto il resto del personale più rilevante e dei Dirigenti con responsabilità strategica per il Gruppo;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Assicura inoltre che detti sistemi siano idonei a garantire il rispetto di tutte le disposizioni di legge e regolamentari ed eventuali codici di condotta o etici;
- assicura che le Politiche di remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- approva preliminarmente eventuali proposte di aumento del limite al rapporto fra la componente variabile e quella fissa sottoposta all'approvazione dell'Assemblea dei Soci delle Società Controllate;

I Consigli di Amministrazione delle Banche del Gruppo

- recepiscono le Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Capogruppo;
- garantiscono l'applicazione delle Politiche in coerenza con le indicazioni fornite dalla Capogruppo;
- analizzano la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo e, adotta le opportune azioni correttive ove emergano differenze rilevanti;
- forniscono all'Assemblea dei Soci l'informativa *ex ante* ed *ex post*;
- determinano, nel rispetto dei criteri e parametri indicati dalle Politiche di remunerazione di Gruppo e delle indicazioni della Capogruppo, la componente fissa e variabile della retribuzione per:
 - Amministratore Delegato o altri Consiglieri Delegati;
 - Direttore Generale e Vice Direttori Generali;
 - Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (nel caso in cui dette Funzioni non siano esternalizzate presso la Capogruppo).

I Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo (non banche)

- recepiscono le Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Capogruppo;
- garantiscono l'applicazione delle Politiche in coerenza con le indicazioni fornite dalla Capogruppo;
- determinano, nel rispetto dei criteri e parametri indicati dalle Politiche di remunerazione di Gruppo e delle indicazioni della Capogruppo, la componente fissa e variabile della retribuzione per:
 - Amministratore Delegato o altri Consiglieri Delegati;
 - Direttore Generale e Vice Direttori Generali;
 - Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (nel caso in cui dette Funzioni non siano esternalizzate presso la Capogruppo).

I Consiglieri Indipendenti all'interno del CdA delle Banche del Gruppo

- valutano periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle Politiche di remunerazione, avvalendosi delle informazioni fornite dalle Funzioni competenti; inoltre formulano al Consiglio di Amministrazione proposte in materia; forniscono riscontro agli Organi sociali, inclusa l'Assemblea circa le attività realizzate;
- vigilano che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità e che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca;
- forniscono proposte sui compensi del personale, i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- forniscono consultazioni in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- vigilano sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo in stretto contatto con il Collegio Sindacale;
- si esprimono sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi incluse le eventuali esclusioni;
- si esprimono sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i sistemi di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Il Comitato Rischi della Capogruppo

- valuta se le politiche di remunerazione e i sistemi incentivanti tengano conto dei rischi, rispettando i requisiti minimi di capitale e di liquidità del Gruppo, in coordinamento con i Consiglieri indipendenti verificando, pertanto, la coerenza tra gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione ed il RAF.

L'Amministratore Delegato della Capogruppo

- fornisce le direttive strategiche funzionali ad allineare le Politiche di remunerazione agli obiettivi di business, soprattutto in chiave futura;
- definisce obiettivi e compensi per il personale rilevante e per tutto il personale dirigente della Capogruppo, con esclusione delle figure determinate dal Consiglio di Amministrazione;
- fornisce indirizzi sull'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione del personale delle altre Società del Gruppo.

4.2 Strutture aziendali

La **Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali della Capogruppo** assicura la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Capogruppo e delle altre Banche/Società del Gruppo. Istruisce e governa l'intero processo di remunerazione e incentivazione, coinvolgendo gli Organi sociali, le Funzioni aziendali di controllo ciascuno secondo le proprie responsabilità.

Il **Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo**, per gli ambiti e per il perimetro societario di competenza, verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili al Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. In questo ambito, la Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati.

Il Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo si coordina con le omologhe funzioni all'interno delle altre società del Gruppo.

Il **Servizio Internal Audit della Capogruppo**, per gli ambiti e per il perimetro societario di competenza, verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa in materia e alle presenti Politiche. Le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate sono portate a conoscenza degli Organi sociali e delle Funzioni competenti per l'adozione di misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea della Capogruppo. Il Servizio Internal Audit della Capogruppo si coordina con le omologhe funzioni all'interno delle altre società del Gruppo.

Il **Servizio Risk Management della Capogruppo**, per gli ambiti e per il perimetro societario di competenza, contribuisce ad assicurare la coerenza tra il sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca ("RAF") e si esprime sulla corretta attivazione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*). Partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante, supporta la Direzione Risorse Umane e R.I. nella definizione degli obiettivi individuali del personale più rilevante e contribuisce alla validazione dei risultati in linea con i parametri di sostenibilità, liquidità e rischio definiti. Il Servizio Risk Management della Capogruppo si coordina con le omologhe funzioni all'interno delle altre società del Gruppo.

Il **Servizio Pianificazione e Controllo della Capogruppo** garantisce la coerenza delle Politiche con gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine del Gruppo e con gli obiettivi di gestione e il controllo dei rischi. Fornisce un monitoraggio costante e valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'interno dei sistemi incentivanti vigenti, anche confrontandosi con le unità dedicate nelle altre Società del Gruppo.

La **Direzione Amministrazione della Capogruppo** valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'interno dei sistemi incentivanti vigenti, anche confrontandosi con le unità dedicate nelle altre Società del Gruppo.

Le Funzioni aziendali di controllo delle Banche controllate (Compliance, Risk Management, Internal Audit) e, ove presenti, delle altre Società del Gruppo, collaborano secondo le rispettive competenze per garantire l'adeguatezza e la conformità normativa delle stesse politiche di remunerazione e incentivazione. Tra le Funzioni aziendali di controllo delle Società del Gruppo vi è un continuo scambio di informazioni necessario per svolgere le attività e realizzare l'indirizzo e il coordinamento delle Funzioni di controllo della Capogruppo.

5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto individualmente da tutte le Banche del Gruppo. La Capogruppo identifica il personale più rilevante per il Gruppo avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o meno a quanto in merito previsto dalle Disposizioni di Vigilanza su base individuale.

Le Società partecipano attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie e attenendosi alle indicazioni ricevute.

Per quanto riguarda le Banche del Gruppo, non redigendo un proprio documento di Politiche di remunerazione, l'identificazione a livello individuale è condotta sotto la diretta supervisione dalla Capogruppo sulla base dei criteri definiti nel presente documento.

Per il personale più rilevante sono previste regole più stringenti nella strutturazione della remunerazione, affinché si realizzi una piena rispondenza tra la remunerazione e l'andamento economico-finanziario, sia in chiave attuale che prospettica, secondo fattori che tengano conto dei rischi assunti e della sostenibilità nel tempo dei risultati aziendali.

5.1 I criteri adottati per l'identificazione

Il processo di identificazione del personale più rilevante sia a livello individuale da parte delle singole Banche del Gruppo che in ottica di Gruppo da parte della Capogruppo è condotto coerentemente a quanto previsto dalla Circolare n. 285 del 2013 e dal Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 - che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (cd. CRD IV), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (cd. CRD V) - il quale stabilisce i criteri quali-quantitativi per individuare quali categorie di personale hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente per effetto delle relative attività professionali.

Con il Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 sono stati recepiti i Regulatory Technical Standards ("RTS") emessi dall'EBA - stabilendo specifici criteri qualitativi (art. 5) e quantitativi (art. 6) per individuare le categorie di soggetti con un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente per effetto delle relative attività professionali.

I criteri qualitativi fissati all'art. 5 del Regolamento delegato (UE) 2021/923 attengono al ruolo, al potere decisionale e alle responsabilità manageriali dei membri del personale e, tengono altresì in considerazione l'organizzazione interna, la natura, portata e complessità delle attività svolte.

I criteri quantitativi fissati all'art. 6 del Regolamento delegato (UE) 2021/923 attengono alle soglie riguardanti il livello della remunerazione complessiva attribuita.

È comunque prevista la possibilità di escludere taluni membri del personale, individuati solo in applicazione dei criteri quantitativi in base a condizioni oggettive e in coerenza con specifiche limitazioni previste dal Regolamento stesso.

5.2 Il processo di identificazione del personale più rilevante

La Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo coordina il processo di identificazione ed esclusione del personale più rilevante avvalendosi del supporto delle Funzioni aziendali di controllo della Capogruppo e dei Consiglieri Indipendenti del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Tenuto conto dei criteri stabiliti dalla normativa esterna vigente, la Direzione Risorse Umane e R.I. di Capogruppo raccoglie tutte le informazioni necessarie per svolgere le analisi di merito e ne presenta le risultanze al CdA di Capogruppo per l'approvazione.

Per quanto riguarda le Banche del Gruppo che non redigono un proprio documento di Politiche di remunerazione, l'identificazione a livello individuale è condotta sotto la diretta supervisione dalla Capogruppo sulla base dei criteri definiti nel presente documento. Il CdA di ciascuna delle Banche controllate, con il contributo dei consiglieri indipendenti, approva il rispettivo perimetro del personale più rilevante.

Nel processo di identificazione del personale più rilevante sono inclusi anche gli agenti in attività finanziaria e di assicurazione e i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede addetti alle reti distributive esterne.

Le risultanze del processo di identificazione a livello consolidato per il personale più rilevante per il Gruppo sono inserite nell'allegato 1.

5.3 Procedimento di esclusione del personale più rilevante

Le figure che rientrano nei criteri quali-quantitativi, oltre a quelle che ricoprono incarichi nei Consigli di Amministrazione, rappresentano tutte le figure aziendali che possono avere impatto sul rischio del Gruppo e delle Banche e Società dello stesso in funzione delle deleghe e delle autonomie che esse rivestono.

Ciascuna Banca controllata, con il coordinamento della Capogruppo, provvede all'eventuale procedimento di esclusione laddove si ravvisino le condizioni.

Per l'anno di competenza, sia a livello di Gruppo sia a livello individuale, non è stato attivato il procedimento di esclusione per nessuna delle risorse individuate sulla base dei criteri nella relativa procedura.

6. LE STRUTTURE RETRIBUTIVE

6.1 I principi ispiratori

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo IBL Banca, in coerenza con quanto richiesto dalle autorità nazionali e sovranazionali, si ispirano ai seguenti principi:

- la creazione di valore per il Gruppo e per gli azionisti con l'allineamento delle Politiche alle strategie di business della Banca e del Gruppo in generale;
- l'attrazione, la motivazione e la *retention* di risorse professionalmente qualificate;
- il riconoscimento del merito, al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
- l'effettiva creazione di valore ed orientamento delle performance di tutto il personale verso obiettivi di breve, medio e lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici e al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione;
- l'equità retributiva interna assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito e alle responsabilità attribuite senza alcuna differenziazione tra il personale di genere maschile, femminile o di genere diverso;
- la neutralità di genere nelle scelte di politica retributiva ispirata ai principi di merito e competenza sopra richiamati. Si rimanda all'allegato 3 delle presenti Politiche per un'analisi completa rispetto al *gender pay gap*;
- la sostenibilità dei sistemi di remunerazione, anche in chiave ESG, sia nel breve sia nel medio e lungo termine, delle singole Società del Gruppo e del Gruppo nel suo complesso;
- la qualità del credito, quale obiettivo da perseguire per il personale coinvolto in fase di concessione, prevenendo obiettivi/metriche adeguate e allineate con la propensione dell'ente al rischio di credito;
- la componente variabile, laddove prevista, legata anche a criteri qualitativi che contemperino l'incentivazione adeguata della rete commerciale per sostenere lo sviluppo del business, il rispetto delle normative interne ed esterne anche nell'ottica ESG e nei confronti del cliente, evitando qualsiasi forma di collegamento tra il sistema retributivo e la vendita/collocamento di una specifica categoria di strumenti finanziari;
- il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle Società del Gruppo e al Gruppo nel suo complesso.

6.2 Bilanciamento e limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa

La struttura delle remunerazioni si caratterizza per la presenza bilanciata di una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità e di una componente variabile che mira ad incentivare e riconoscere i risultati raggiunti nell'ottica di una sana e prudente gestione del rischio, secondo le modalità descritte all'interno delle Politiche.

Tra le due componenti vi è una rigorosa distinzione ed un bilanciamento che porta la remunerazione variabile a non eccedere il limite massimo di 1:1 rispetto alla remunerazione fissa, con l'eccezione dei ruoli appartenenti alle Funzioni aziendali di controllo cui è assegnato un cap del 33% della remunerazione fissa e della funzione Risorse Umane in cui comunque è contenuta.

La struttura retributiva del Gruppo IBL Banca prevede di norma la predominanza della componente fissa, tale da evitare comportamenti eccessivamente orientati al rischio, scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine, e permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.

Al fine di orientare la remunerazione ad un principio di equità e di competitività verso il mercato esterno, possono inoltre essere riconosciuti compensi *ad personam* commisurati al livello di esperienza, competenza, professionalità e in considerazione della rilevanza e del peso organizzativo del ruolo

ricoperto.

La remunerazione attribuita in relazione al livello di inquadramento e l'eventuale *ad personam* costituiscono la componente fissa della remunerazione.

Periodicamente, la Direzione Risorse Umane e R.I. effettua un *benchmark* di mercato di Gruppo al fine di verificare l'allineamento delle politiche retributive interne con quelle esterne, riferite al settore bancario/finanziario.

Non sono previste ulteriori indennità connesse al ruolo (*allowances*) se non quelle specificatamente previste nella contrattazione collettiva e aziendale applicata.

Per tutti i collaboratori non legati al Gruppo da rapporto di lavoro subordinato, quali agenti in attività finanziaria e agenti di assicurazione, la componente ricorrente è equiparata alla remunerazione fissa.

6.3 La componente variabile

Come richiamato in precedenza, per componente variabile della retribuzione si intende ogni pagamento o beneficio che dipenda dalla performance (comunque misurata) o da altri parametri previamente individuati.

La componente variabile ha funzione incentivante e premiante e mira a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi del Gruppo (nel breve e medio-lungo periodo) e quelli individuali del destinatario del piano di incentivazione.

Di anno in anno le componenti di incentivazione sono aggiornate in funzione degli obiettivi strategici del Gruppo e in funzione dell'evoluzione normativa e regolamentare a livello nazionale e sovranazionale.

6.4 La sostenibilità della retribuzione variabile e la definizione delle condizioni di accesso

La componente variabile è parametrata a indicatori di performance commisurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di Risk Management (cd. *ex ante risk adjustment*). Tali indicatori di performance sono almeno annuali e tengono conto delle risorse patrimoniali e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese.

6.5 Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione e di modulazione del *bonus pool*

Per una corretta valorizzazione della componente variabile, ciascuna *Legal Entity* destina un determinato *bonus pool* per i propri sistemi premianti o incentivanti.

Tutti i sistemi premianti ed incentivanti annuali sono connessi a condizioni di accesso che garantiscono uno stretto collegamento tra performance aziendali e sostenibilità del Gruppo in termini di patrimonializzazione, liquidità, capitale e rischio.

Per il corretto temperamento della sostenibilità sia a livello di Gruppo che per singola *Legal Entity*, è previsto un sistema di *entry gate* a "cascata", secondo i tre distinti livelli riportati nello schema seguente:



Gli *entry gate* di Gruppo e a livello di *Legal Entity* sono fissati annualmente su valutazione e proposta dei Servizi della Capogruppo: Risk Management e Pianificazione e Controllo.

Il primo livello prevede parametri indicati dalla normativa e che prendono in considerazione valori consolidati nell'ambito del Gruppo IBL Banca; il secondo livello, invece, è riferito ad indicatori propri delle Banche del Gruppo³.

Per alcuni sistemi incentivanti, in un'ottica di autofinanziamento degli incentivi stessi, la Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo può definire un ulteriore livello di *entry gate* con performance minime da raggiungere.

Il mancato superamento dei limiti previsti dal primo livello comporta la mancata erogazione dei sistemi incentivanti annuali per tutte le Società del Gruppo. Il mancato superamento delle soglie previste al secondo livello per le *Legal Entity* destinatarie comporta, invece, la riduzione parziale o totale del *bonus pool* o del premio per le risorse impiegate nella *Legal Entity* di appartenenza.

Si riporta di seguito la tabella con gli indicatori patrimoniali, di liquidità e di redditività e la relativa soglia di attivazione inseriti nel meccanismo degli *entry gate* di Gruppo:

Tab. 7: *Entry gate* di 1° livello per il Gruppo IBL Banca

Entry Gate sistema incentivante 2025		
Profilo	Indicatore	Soglia Entry Gate
Patrimonializzazione	TCR - Total Capital Ratio	14,00%
Liquidità	NSFR - Net Stable Funding Ratio	>= 105%
	LCR - Liquidity Coverage Ratio	>= 110%
Redditività	Utile di esercizio	> 0

³ Il secondo livello di *entry gate* opera per le sole banche e non per le altre Società del Gruppo in quanto queste ultime hanno un profilo di rischio considerato trascurabile per volume e caratteristiche del business.

I valori soglia degli indicatori di patrimonializzazione e di liquidità sono fissati partendo dai limiti regolamentari e dagli SREP aggiungendo delle soglie di materialità.

Il valore riferito alla redditività è una previsione interna alla Banca e si sostanzia nell'utile in attivo.

Per l'apertura del cancello di attivazione al primo livello, le soglie devono essere tutte superate contemporaneamente. Il mancato rispetto di un solo parametro comporta la mancata attivazione dei sistemi di incentivazione.

Il secondo livello degli *entry gate* rappresenta un ulteriore meccanismo per parametrare la retribuzione variabile a indicatori di performance misurata al netto dei rischi per le banche del Gruppo. Verificato il rispetto dei livelli indicati, infatti, l'ammontare complessivo destinato alla remunerazione variabile (cd. *bonus pool*) viene modulato al rispetto di ulteriori parametri.

Tab. 8: *Entry gate* di 2° livello e modulazione del *bonus pool* per le banche del Gruppo

Modulazione Bonus Pool 2025					
			Soglie entry gate per legal entity		
Profilo	Indicatore	Peso %	IBL BANCA	BCA	BANCA DI SCONTO
Redditività	Utile di esercizio	40%	75% valore a budget	75% valore a budget	75% valore a budget
Risk adjusted performance	RAROC	60%	75% valore a budget	75% valore a budget	75% valore a budget

Se una o più soglie non vengono raggiunte, anche per un singolo indicatore, il *bonus pool* del rispettivo sistema incentivante è decurtato in proporzione al peso delle rispettive aree tematiche.

6.6 Ulteriori condizioni sulla retribuzione variabile

In conformità con quanto previsto dalla normativa, la remunerazione variabile è soggetta ad ulteriori condizioni che ne assicurano il collegamento ai rischi, alla compatibilità con i livelli di capitale e di liquidità e ad un orizzonte di medio-lungo periodo.

Nello specifico, le ulteriori prescrizioni (cd. regole di maggiore dettaglio) si riferiscono all'utilizzo degli strumenti finanziari per il pagamento della retribuzione variabile, al differimento dell'erogazione e all'eventuale correzione *ex post*.

La Capogruppo assicura che le regole di maggior dettaglio previste dalla normativa⁴ si applichino al personale più rilevante. Requisiti meno stringenti possono essere applicati al personale più rilevante identificato a livello delle Banche minori del Gruppo, con particolare riferimento agli agenti in attività finanziaria, agenti assicurativi e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede⁵.

⁴ Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2 della Circolare 285 del 2013 di Banca d'Italia.

⁵ Per remunerazioni variabili superiori al 60% della remunerazione fissa, si applica un differimento di un anno pari al 20% e una quota up di front pari all'80%.

6.7 Utilizzo degli strumenti finanziari

Nei casi di applicazione delle regole di maggior dettaglio, la componente variabile è bilanciata per una quota pari ad almeno il 50% in strumenti finanziari ed è applicata sia alla parte differita che a quella pagata up front. La parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari pagabile up front.

Non essendo quotate le Società del Gruppo IBL Banca, si è fatto ricorso a strumenti finanziari rientranti nella nozione dei “diritti”, ancorati ad un indicatore del patrimonio netto⁶ in grado di riflettere un valore economico della Società tempo per tempo.

Inoltre, al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo periodo, gli strumenti previsti sono soggetti ad un divieto di vendita per un periodo di almeno 1 anno, in linea con l’orizzonte temporale preso a riferimento per la misurazione della performance. Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita o sua quota è corrisposta.

Nell’allegato alle presenti Politiche, si riporta nel dettaglio il regolamento dello strumento finanziario che si intenderà utilizzare (vedi Allegato 2).

6.8 Erogazione differita della remunerazione variabile

La retribuzione variabile del personale più rilevante è soggetta a differimento in modo da tenere conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo.

Il differimento, come si vedrà nella tabella sottostante, avrà una durata non inferiore a 4 anni per una quota pari almeno al 40% della retribuzione variabile totale.

Qualora la componente variabile risulti di importo “particolarmente elevato”, la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

Per la definizione dell’importo particolarmente elevato, si dovrà prendere a riferimento il valore minimo tra:

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

In particolare, nell’aggiornamento delle correnti politiche, il Gruppo considera come importo “particolarmente elevato” quello di € 456.258; tale importo verrà aggiornato annualmente.

Tali indicazioni si applicano alle sole retribuzioni variabili che superano la soglia di € 50.000 o di un terzo della remunerazione totale annua.

Di seguito le tabelle che sintetizzano i meccanismi di differimento e le forme di pagamento utilizzate:

Tab. 9: Schema di differimento e applicazione strumenti finanziari

Remunerazione variabile > € 50.000 oppure > 1/3 RAL	anno 0	anno 1	anno 2	anno 3	anno 4	anno 5	anno 6	TOTALE
	anno di performance		up front (60%)	differimento (40%)				
forma monetaria 50%		30%	5%	5%	5%	5%		50%
strum. finanziari 50%		30%	5%	5%	5%	5%		50%
EROGAZIONE EFFETTIVA		30%	35%	10%	10%	10%	5%	100%

⁶ Il patrimonio netto viene considerato al netto di eventuali operazioni straordinarie.

Tab. 10: Schema di differimento e applicazione strumenti finanziari per importi particolarmente elevati

	anno 0	anno 1	anno 2	anno 3	anno 4	anno 5	anno 6	anno 7	
Remunerazione variabile di importo particolarmente elevato		up front (40%)	differimento (60%)						TOTALE
forma monetaria < 50%	anno di performance	20%	5,5%	5,5%	5,5%	5,5%	5,5%		47,5%
strum. finanziari > 50%		20%	6,5%	6,5%	6,5%	6,5%	6,5%		52,5%
EROGAZIONE EFFETTIVA		20%	25,5%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	6,5%	100%

6.9 Correzioni ex post della retribuzione variabile

La retribuzione variabile è soggetta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti e patrimoniali, nonché a tener conto di comportamenti individuali.

I meccanismi conducono a una riduzione fino all'azzeramento in casi di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi, quando la Banca non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

Sono soggetti a *claw back* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizione di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili a ciascuna Società del Gruppo, da cui sia derivata una significativa perdita per le Società del Gruppo o per la clientela;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53 commi 4 e ss., del TUB e degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società del Gruppo.

La durata dell'applicazione del meccanismo di *claw back* per il personale più rilevante sarà di 5 anni, così come per tutto il restante personale; tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Anche i procedimenti disciplinari a carico del personale dipendente attiveranno i meccanismi di correzione *ex post*. Nello specifico, in caso di sospensione dal lavoro per colpa grave, l'effetto sarà quello di una riduzione del 50% della remunerazione variabile; in caso di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo la riduzione sarà del 100%.

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

Annualmente, nell'esercizio in cui viene corrisposta la quota di premio differita, la Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo verifica il mantenimento delle condizioni minime stabilite tempo per tempo dagli *entry gate* di primo livello e secondo livello.

Nel caso in cui i livelli di patrimonializzazione non fossero rispettati, la quota del premio differita viene azzerata; nel caso in cui non vengano soddisfatte le condizioni di redditività o di liquidità, anche se singolarmente, la quota è ridotta del 50%.

I meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta, né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *malus* o *claw back*.

A tutto il personale, inoltre, è fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Al personale più rilevante è richiesto di comunicare tempestivamente l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari al Servizio

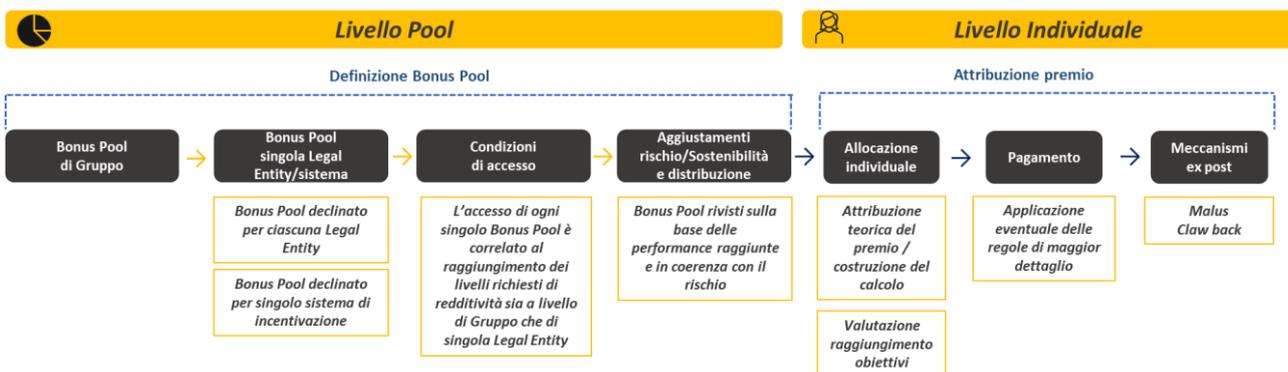
Internal Audit e alla Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo.

È altresì richiesto di comunicare alle già menzionate strutture le eventuali operazioni e investimenti finanziari, direttamente o indirettamente effettuati, che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi insiti nei meccanismi retributivi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina relativa alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono oggetto di informazione da parte del personale più rilevante gli investimenti direttamente o indirettamente effettuati in titoli di qualsiasi tipo, sia azionari che obbligazionari, pubblici o privati, così come in valute estere, strumenti derivati, contratti a termine e opzioni, polizze assicurative che abbiano come sottostante i predetti strumenti finanziari o siano ad essi indicizzati.

Per assicurare il rispetto di quanto precede, la Direzione Risorse Umane ed il Servizio Internal Audit, in maniera congiunta, svolgono le attività di controllo attraverso:

- l'acquisizione di autodichiarazioni e/o autocertificazioni, con riferimento al personale più rilevante, circa l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- la conduzione di specifiche attività di controllo sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante, eseguite dalla Funzione di Controllo di III Livello.

Prima di passare in rassegna delle diverse forme di retribuzione variabile, si propone la rappresentazione grafica che riassume il processo presentato nei paragrafi precedenti che partono dalle diverse fasi di costituzione e aggiustamento del *bonus pool* e dalla successiva fase di allocazione dei premi sui destinatari con le regole e i limiti previsti.



6.10 I diversi tipi di remunerazione variabile previsti nel Gruppo IBL Banca

Le forme di retribuzione variabile, per il personale dipendente, possono essere ricondotte alle seguenti forme di incentivazione/remunerazione:

- Sistemi incentivanti
- Premi derivanti da contrattazione collettiva CCNL
- Riconoscimenti nella forma di *una tantum*
- Remunerazione variabile garantita
- Altre forme di remunerazione legate alla conclusione del rapporto di lavoro

Tutti gli interventi nel Gruppo sotto forma di remunerazione variabile saranno legati a criteri o dettagliati in regolamenti specifici e autorizzati secondo i poteri in vigore tempo per tempo.

Di seguito sono presentate delle brevi linee guida per ciascuna forma di retribuzione variabile.

a) Sistemi incentivanti

I sistemi incentivanti si suddividono principalmente in funzione delle popolazioni destinatarie e delle specificità dei ruoli/attività svolte.

Tutti i sistemi di incentivazione sono oggetto di specifici processi di formalizzazione e approvazione da parte del CdA della Società che prevede di adottare il sistema stesso.

I sistemi consentono di collegare l'erogazione di una componente variabile al raggiungimento di determinati obiettivi quali-quantitativi, di orizzonte annuale o pluriennale, coerenti con la strategia del Gruppo e della Società del Gruppo in cui vengono attivati.

Nel caso di sistemi di incentivazione di lungo periodo, questi saranno legati alla durata del piano strategico della Società contenendo gli obiettivi di quest'ultimo e prevedendo condizioni chiare e predeterminate. L'erogazione avverrà al termine del periodo di valutazione delle performance e sarà subordinata alle regole applicabili alla componente variabile.

La Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo raccoglie gli obiettivi dei sistemi incentivanti e disegna il meccanismo di incentivazione più adatto alle esigenze. Nello specifico, nel raccogliere le linee guida strategiche, la Direzione Risorse Umane e R.I. di Capogruppo tiene in considerazione degli orientamenti di vigilanza⁷ e degli ulteriori indirizzi fondamentali della regolamentazione al fine di fornire il supporto necessario al processo di individuazione/assegnazione degli obiettivi di performance anche in un'ottica di sostenibilità (Circolare n. 285 di Banca d'Italia), ed in chiave ESG, e di qualità del credito (Linee Guida EBA *Loan Origination and Monitoring*), raccogliendo dalle funzioni aziendali competenti le indicazioni per definire metriche della qualità creditizia adeguate e allineate con la propensione al rischio di credito.

Tutti i sistemi di incentivazione sono condizionati al superamento delle soglie previste nei diversi livelli degli *entry gate* specificati nel paragrafo 6.5 e alla modulazione del *bonus pool*.

La Direzione Risorse Umane e R.I. elabora il calcolo dei premi riferiti ai diversi sistemi di incentivazione raccogliendo, dai Servizi della Capogruppo Risk Management, Pianificazione e Controllo e Direzione Amministrazione il superamento degli *entry gate* e, dalle funzioni competenti (CdA, AD e Servizio Pianificazione e Controllo e Direzione Amministrazione della Capogruppo e le unità dedicate all'interno delle Società del Gruppo) il raggiungimento dei risultati attesi o la valutazione degli obiettivi assegnati alle diverse figure destinatarie.

La Direzione Risorse Umane e R.I. garantisce, ove applicabili, l'applicazione delle regole di maggior dettaglio nell'erogazione delle retribuzioni variabili.

Inoltre, i beneficiari dei sistemi incentivanti avranno diritto a ricevere il premio maturato solo se saranno in carica o nel ruolo al momento del pagamento o al termine del periodo di *vesting* e, comunque, fatta salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di valutare eventuali eccezioni a tale regola, mediante delibera motivata.

Fermo restando le regole di maggior dettaglio previste nelle Politiche e salva, diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione, i beneficiari, in caso di cessazione anticipata del rapporto o della carica prima del termine del periodo di *vesting*:

- manterranno ogni diritto in relazione al premio in misura riproporzionata pro rata temporis o, se la cessazione interviene a valle del periodo di *vesting*, con riferimento alle quote differite e/o oggetto di *retention*, nei seguenti casi (cd. *good leaver*):
 - cessazione del rapporto per mutuo consenso;
 - cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici o per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore;
 - in caso di morte o per sopravvenuta inabilità lavorativa.
- non manterranno il diritto in relazione al premio in misura riproporzionata pro rata temporis o, se la cessazione del rapporto o della carica interviene a valle del periodo di *vesting*, con riferimento

⁷ "Orientamenti di Vigilanza sulla Cessione del Quinto" e Comunicazione congiunta Banca d'Italia IVASS sull'offerta di prodotti abbinati a finanziamenti

alle quote differite e/o oggetto di *retention* per tutte le altre casistiche non previste sopra.

b) Premi derivanti da contrattazione collettiva CCNL

Per le Società del Gruppo che applicano il Contratto Collettivo del Credito ed in linea con le previsioni di questo, è previsto un premio aziendale con l'obiettivo di riconoscere ai dipendenti un premio correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale.

Il meccanismo di incentivazione, negoziato dalla Direzione Risorse Umane e R.I. con le Organizzazioni Sindacali, rappresentative delle diverse *Legal Entity*, è oggetto di formalizzazione e approvazione da parte del CdA o dell'Amministratore Delegato della Società, in funzione dei poteri di firma, che prevede di adottare il sistema stesso.

Il sistema consente di collegare l'erogazione di una componente variabile al raggiungimento di determinati obiettivi quali-quantitativi, coerenti con la strategia del Gruppo e della Società del Gruppo in cui vengono attivati. La Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo sintetizza tali obiettivi e disegna il meccanismo di incentivazione più adatto alle esigenze.

Così come per gli altri sistemi di incentivazione, anche il premio aziendale è condizionato al superamento delle soglie previste nei diversi livelli di negli *entry gate* specificati nel paragrafo 6.5.

Al sistema viene dedicato un ammontare complessivo di retribuzione variabile (*bonus pool*) che potrà essere modulato in funzione del superamento delle ulteriori soglie previste nel paragrafo 6.5.

La Direzione Risorse Umane e R.I. elabora il calcolo dei premi raccogliendo dai Servizi della Capogruppo Risk Management, Pianificazione e Controllo e dalla Direzione Amministrazione il superamento degli *entry gate* e dalle funzioni competenti il raggiungimento dei risultati attesi nei parametri presi a riferimento.

La Direzione Risorse Umane e R.I. garantisce, ove applicabili, l'applicazione delle regole di maggior dettaglio nell'erogazione delle retribuzioni variabili.

c) Riconoscimenti nella forma di *una tantum*

L'obiettivo di tali premi è quello di riconoscere e premiare le prestazioni individuali sia in termini di apporto qualitativo e di impegno, sia in termini di risultati eccezionali o ottenuti in condizioni non ordinarie. La componente variabile è comunque ancorata a fattori valutabili e la corresponsione può avvenire anche in forma non strettamente monetaria ma sotto forma di welfare aziendale.

Nell'ambito di linee guida, fornite tempo per tempo dalla Capogruppo, le altre Società del Gruppo invieranno preventivamente alla Direzione Risorse Umane e R.I. le proposte per interventi legati alla retribuzione variabile per la verifica di coerenza alle Politiche di Gruppo.

In alcun modo tale premio può compensare il mancato raggiungimento degli obiettivi definiti dai sistemi di incentivazione.

d) Remunerazione variabile garantita

Nel rispetto della normativa vigente, non sono ammesse forme di remunerazione variabile garantita poiché questa non risponde agli obiettivi del collegamento con le performance e i rischi.

In casi eccezionali, è prevista però la possibilità di riconoscere al personale neoassunto e limitatamente al primo anno di impiego un *entry bonus* secondo le condizioni espressamente previste dalle disposizioni di Vigilanza ossia:

- non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona né dalla Banca né da altre Società del Gruppo;
- è limitata al primo anno di impiego della risorsa.

Tale forma di remunerazione non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile ma concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso nel primo anno, salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Sono ammesse, inoltre, remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus*) in presenza di motivate ragioni.

In coerenza con le previsioni normative richiamate anche dall'EBA, le ragioni possono essere ricondotte a titolo esemplificativo: alla strategicità del ruolo ricoperto; alla scarsa numerosità del personale con determinate competenze; al rischio di uscita e alla difficoltà di reperire il personale nel mercato del lavoro con quel medesimo ruolo.

I *retention bonus* vengono riconosciuti per un determinato periodo di tempo e l'erogazione avviene a fine periodo o al verificarsi dell'evento. Essendo una forma di retribuzione variabile è soggetta a tutte le regole previste per questa.

Infine, ad uno stesso membro non possono essere riconosciuti più *retention bonus*, salvo in casi eccezionali opportunamente giustificati.

e) Altre forme di remunerazione legate alla conclusione del rapporto di lavoro

e.1) Benefici pensionistici discrezionali per il personale più rilevante

I benefici pensionistici discrezionali vengono applicati in funzione del momento in cui avviene l'interruzione del rapporto di lavoro secondo i seguenti criteri:

- interruzione precedente alla maturazione del diritto alla pensione: i benefici sono investiti in strumenti definiti al par. 2.1, punto 3 della Circolare Banca d'Italia 285/2013 e tenuti in custodia dalla Banca per un periodo di 5 anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post*;
- interruzione alla maturazione del diritto alla pensione: i benefici sono riconosciuti sotto forma di strumenti definiti al par. 2.1, punto 3 della Circolare Banca d'Italia 285/2013 e assoggettati a un periodo di mantenimento di 5 anni.

I benefici pensionistici discrezionali concorrono, insieme alle altre componenti della remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto variabile/fisso.

e.2) Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante (c.d. *golden parachute*)

Le pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante per il Gruppo, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di pagamenti o altri benefici al personale più rilevante per il Gruppo (c.d. *golden parachute*) assicurano che tale riconoscimento sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi:

- alle performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali;
- alle performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

Gli importi riconosciuti sono pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'Assemblea dei soci tenendo conto della durata del rapporto di lavoro intercorso e delle disposizioni sulla remunerazione variabile (strumenti finanziari, differimento, correzione *ex post*).

Oltre a tali previsioni, i *golden parachute* sono inclusi anche nel limite del rapporto fisso/variabile, ad eccezione però degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota, che per ciascun anno di durata del patto, non ecceda l'ultima annualità;
- nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati secondo come specificato di seguito:

massimo 24 mesi di remunerazione come media degli ultimi 2 anni per un ammontare massimo di 1 milione di euro.

In particolare, il compenso viene determinato considerando i diversi elementi normalmente previsti dalle normative giuslavoristiche, dalla giurisprudenza e dai contratti collettivi o individuali. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono considerare: l'anzianità di servizio, l'età e le condizioni personali e sociali, il ruolo e la posizione organizzativa ricoperti, la performance individuale conseguita

dal soggetto interessato, la motivazione alla base della cessazione del rapporto, il lasso temporale mancante alla maturazione al requisito di accesso al sistema pensionistico pubblico, lo svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dal Gruppo, l'adozione di gravi comportamenti personali non allineati ai valori aziendali, la presenza di rischi per la Banca legati a potenziali controversie; ad ogni modo, sono considerati i livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

Tali importi non sono da considerarsi sovrapponibili ai patti di non concorrenza ai quali non si applicano le previsioni del paragrafo precedente, almeno per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Le regole di cui sopra non si applicano se gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica sia del personale più rilevante per il Gruppo sia del restante personale nell'ambito delle operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale purché rispettino le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine aziendale;
- prevedono un importo non superiore a € 100.000;
- prevedono meccanismi di *claw back*.

Inoltre, le regole previste dai parr. 1 e 2.1 della Sezione III⁸ non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale e riconosciuti al personale non rilevante purché rispettino in modo congiunto le seguenti previsioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine aziendale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di *claw back*.

Le regole previste ai paragrafi indicati nel capoverso precedente non si applicano, inoltre, agli importi riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale diverso da quello più rilevante, a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

⁸ Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III della Circolare 285 del 2013 di Banca d'Italia.

7. LA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI PARTICOLARI CATEGORIE DI PERSONALE

Il Consiglio di Amministrazione

Con riferimento agli Amministratori, sono previsti le seguenti figure:

- Presidente e Vice Presidenti;
- Amministratore Delegato;
- Amministratori non Esecutivi.

Lo Statuto delle Società del Gruppo dispone, inoltre, il rispetto del numero minimo di Amministratori Indipendenti previsto dalla normativa vigente, ovvero soggetti che:

1. non siano titolari di azioni della Banca;
2. non abbiano rapporti di coniugio, parentela, o affinità sino al quarto grado con i soci della Banca o di eventuali Società controllate, con l'Amministratore Delegato della Società, se nominato, con il Direttore Generale della Società, ove nominato, o di eventuali Società controllate, e con i Dirigenti della Direzione Generale della Società o di eventuali Società controllate;
3. non siano legati alla Banca o a eventuali Società controllate da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

La componente fissa della remunerazione attribuita al Presidente, al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai Consiglieri Esecutivi, ai Consiglieri non Esecutivi e ai Sindaci sia commisurata alle responsabilità e ai compiti assunti, così da garantire e fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

Non esistono, inoltre, accordi che prevedano il pagamento, a carico della Banca, di indennità o *bonus* riconducibili alla cessazione del mandato di Amministratori.

Presidente e Vice Presidenti

Il Presidente e i Vice Presidenti sono destinatari di una sola componente fissa stabilita annualmente dall'Assemblea.

Il Trattamento di Fine Mandato viene determinato in rapporto alla permanenza nella carica e all'entità degli emolumenti percepiti.

Potranno, inoltre, essere assegnati i seguenti benefit:

1. Presidente:
 - auto (ad uso promiscuo);
 - cellulare (ad uso promiscuo);
 - assistenza sanitaria;
 - copertura assicurativa Vita/Infortuni/ Responsabilità Professionale;
 - iscrizione a circoli ricreativi, sportivi e/o culturali.
2. Vice Presidenti:
 - copertura assicurativa Responsabilità Professionale;
 - assistenza sanitaria.

Non sono previste componenti variabili e/o incentivi/*bonus* basati su strumenti e/o piani finanziari.

Amministratore Delegato

Sono attribuiti all'Amministratore Delegato una o più di queste tipologie di compensi:

- **Componente fissa:**
 - ammontare annuo corrisposto al consigliere tenendo conto dei poteri e delle deleghe conferite;
 - trattamento di Fine Mandato.
- **Componente variabile:** secondo quanto stabilito annualmente dal Consiglio di Amministrazione. Potranno, inoltre, essere assegnati i seguenti benefit:
 - auto (ad uso promiscuo);
 - cellulare (ad uso promiscuo);
 - assistenza sanitaria;
 - copertura assicurativa Vita/Infortuni/ Responsabilità Professionale;
 - alloggio;
 - iscrizione a circoli ricreativi, sportivi e/o culturali.

Amministratori non Esecutivi

Potranno essere attribuiti agli Amministratori non Esecutivi una o più di queste tipologie di compensi:

- **Componente fissa:** stabilita come ammontare annuo corrisposto al consigliere;
- **Componente fissa:** basata sulla frequenza di riunioni del Consiglio di Amministrazione (tipicamente il compenso è erogato sotto forma di gettone/medaglia di presenza alle riunioni o come diaria). Tale componente può anche essere assorbita nella precedente;
- **Rimborso spese:** possono essere computate a rimborso le spese sostenute per l'esercizio dell'attività sulla base di un giustificativo presentato.

Non sono previste componenti variabili e/o incentivi/*bonus* basati su strumenti e/o piani finanziari. Potranno, inoltre, essere assegnati i seguenti benefit:

- Copertura assicurativa Responsabilità Professionale.

Sindaci

I compensi per i membri del Collegio Sindacale sono di natura fissa e comprendono un compenso stabilito per il triennio ed eventuali compensi collegati ad attività aggiuntive.

Possono essere rimborsate le spese sostenute per l'esercizio dell'attività sulla base di un giustificativo presentato.

Non sono previste componenti variabili e/o basate su strumenti finanziari a favore dei membri del Collegio Sindacale.

Non esistono, inoltre, accordi che prevedano il pagamento, a carico della Banca, di indennità o *bonus* riconducibili alla cessazione del mandato di Sindaci.

8. LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEGLI AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA E ASSICURATIVA E CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE

Le Politiche di remunerazione previste per gli agenti sono coerenti con il principio di prudente gestione del rischio e con strategie di medio-lungo periodo del Gruppo, dirette ad assicurare la correttezza dei comportamenti verso la clientela.

Nel rispetto della normativa vigente, la remunerazione degli agenti è costituita da una componente "non ricorrente" e una "ricorrente".

La componente "**non ricorrente**" ha una valenza incentivante, rappresentata da un compenso aggiuntivo, variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi monitorati dalla Direzione Affari e dal Servizio Pianificazione e Controllo. Tale forma di remunerazione può essere equiparata alla remunerazione variabile del personale e prevede specifiche condizioni di accesso.

La componente "**ricorrente**" rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione ed è composta dalle provvigioni per la promozione e/o collocamento del singolo finanziamento/prodotto assicurativo. Nello specifico, per l'agente in attività finanziaria prevede che la Banca definisca un'aliquota provvigionale massima sul montante lordo del finanziamento e la possibilità da parte dell'intermediario del credito di determinare una provvigione nei limiti di tale aliquota massima.

Tale forma di remunerazione può essere equiparata alla remunerazione fissa del personale.

Prevedendo una composizione della remunerazione sia di natura "ricorrente" che "non ricorrente", a quest'ultima, secondo la normativa, vengono applicate le regole seguenti:

- determinazione *ex ante* e correzione *ex post*, tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela;
- determinazione del *bonus pool* tiene in considerazione della patrimonializzazione e della liquidità della Banca e del Gruppo. A tal fine sono previste condizioni di accesso alla remunerazione "non ricorrente" che ne impediscono il pagamento in tutto o in parte;
- correzione *ex post* della remunerazione in funzione di indicatori granulari idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nella relazione con la clientela. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi sia quantitativi, sono ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali si fondano su criteri chiari e predeterminati.

La distinzione tra la componente "ricorrente" e "non ricorrente", gli indicatori di rischiosità e le condizioni di accesso a quella "non ricorrente" sono definiti *ex ante* secondo criteri oggettivi e formalizzate anche nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto.

Le regole previste nel paragrafo non sono applicabili per gli agenti che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche e intermediari finanziari non bancari.

INFORMATIVA EX POST SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI BANCA DI SCONTO NEL 2024

Sintesi del documento

Le Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione prevedono che venga fornita all'Assemblea un'informativa chiara e completa relativamente alle modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate da Banca di Sconto nel 2024.

L'informativa è articolata in tre sezioni:

- 1) le attività di governance;
- 2) il sistema retributivo applicato;
- 3) informazioni quantitative sulle remunerazioni del Consiglio di Amministrazione.

Nella prima parte, vengono riportate le attività svolte dagli Organi Sociali e dalle funzioni aziendali nell'ambito del processo di definizione e attuazione delle Politiche di remunerazione.

Nella seconda parte, si presentano le diverse azioni con cui, nel corso dello scorso anno, si è data attuazione alle Politiche sia per la parte di retribuzione fissa sia per la parte variabile. Per il primo aspetto si è resa evidente la dimensione degli adeguamenti retributivi attribuiti al personale dipendente. Sulla retribuzione variabile si è fornito il resoconto dei sistemi incentivanti e premianti, evidenziando l'attivazione dei sistemi per il superamento degli entry gate, l'ammontare dei premi erogati e le relative modalità di erogazione, con particolare attenzione al personale più rilevante.

Nella terza parte, si presenta una tabella informativa contenente le specifiche retributive secondo quanto previsto dal Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 575 del 2013.

1. Le attività di governance

Nel corso del 2024, al fine di tenere un presidio costante sulla tematica in oggetto, gli Organi Sociali e le diverse funzioni aziendali coinvolte hanno preso parte, ciascuno per gli ambiti di propria competenza, al processo di definizione e applicazione delle Politiche di remunerazione.

Banca di Sconto ha adottato le Politiche predisposte dalla Capogruppo che hanno assicurato coerenza tra le diverse società e al contempo il rispetto delle caratteristiche di ciascuna.

Gli Organi Sociali di Banca di Sconto (Assemblea dei Soci e Consiglio di Amministrazione) si sono riuniti complessivamente in 6 sedute.

In ordine cronologico, gli argomenti trattati sono stati i seguenti:

- approvazione e delibera delle Politiche di remunerazione del Gruppo IBL Banca per il 2024, inclusa l'identificazione del personale più rilevante e il sistema degli entry gate;
- rendicontazione dei sistemi incentivanti per le figure chiave (MBO) 2023;
- approvazione e delibera dei sistemi incentivanti per le figure chiave (MBO) per il 2024;
- presentazione dell'Informativa ex post sull'applicazione delle Politiche di remunerazione 2023.

Al processo di definizione delle Politiche hanno preso parte anche le funzioni aziendali di controllo e di direzione di Banca di Sconto, ognuna per gli ambiti di competenza attribuiti dalle Politiche stesse, secondo gli indirizzi ed il coordinamento delle funzioni della Capogruppo.

2. Il sistema retributivo applicato

Il sistema retributivo di Banca di Sconto risulta costituito da un bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili, in coerenza con i principi richiamati dalle Politiche di remunerazione di Gruppo e nel rispetto della neutralità di genere.

2.1 Interventi sulla remunerazione fissa

Nel corso del 2024 non sono stati previsti adeguamenti retributivi se non quelli relativi al rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Credito avvenuti nel mese di settembre e che hanno avuto un costo annualizzato pari a circa € 95 mila.

Per quanto riguarda i compensi riconosciuti ai componenti degli Organi Sociali di Banca di Sconto, hanno seguito le previsioni assembleari e le Politiche di remunerazione. I dati specifici sono riportati all'interno della tabella nella terza sezione.

2.2.1 Interventi sulla remunerazione variabile, apertura dei sistemi di incentivazione

Per garantire uno stretto collegamento tra performance aziendali e sostenibilità del Gruppo in termini di patrimonializzazione, liquidità, capitale e rischio, le forme di retribuzione variabile sono connesse a condizioni di accesso, cosiddetti entry gate.

Le Politiche di remunerazione 2024 prevedevano un sistema di entry gate su più livelli.

Il primo livello, valido per tutti i sistemi di incentivazione adottati dalle diverse Legal Entity, opera con un meccanismo "on-off", secondo il quale il mancato raggiungimento di uno degli indicatori previsti non permette l'apertura del sistema incentivante.

Il secondo livello riguarda il soddisfacimento di indicatori connessi alle singole Legal Entity. Tale entry gate non opera con un meccanismo "on-off", ma prevede l'erogazione dei premi con una riduzione del bonus pool, ovvero lo stanziamento economico complessivo collegato al sistema incentivante, sulla base del raggiungimento delle soglie previste per gli indicatori.

I risultati consolidati raggiunti dal Gruppo IBL Banca nel corso del 2024 hanno consentito di superare le soglie previste dagli entry gate del primo livello.

Per quanto riguarda gli indicatori di redditività e di risk adjusted performance, le soglie previste per Banca di Sconto nel secondo livello degli entry gate sono state superate.

Superati i gate, è stato attivato l'impianto di remunerazione variabile dedicato alle figure chiave di Banca di Sconto.

Di seguito vengono riportate le informazioni relative all'applicazione dei sistemi di retribuzione variabile adottati.

2.2.2 Sistema incentivante (MBO) per le figure chiave di Banca di Sconto

Come previsto dal regolamento approvato, per la figura dell'Amministratore Delegato è stato costituito un bonus pool pari a € 22.059. Tale importo corrisponde al 2% dell'Utile netto di Banca di Sconto per il 2024.

Per le altre 2 figure destinatarie del sistema incentivante, il bonus pool è stato determinato in funzione delle rispettive RAL e ammonta a € 26.500.

In virtù dei risultati che Banca di Sconto ha ottenuto nel 2024, le valutazioni degli obiettivi quali quantitativi sono soddisfacenti, determinando un costo pari a circa € 60 mila (valore rientrante all'interno del costo previsto a budget).

Nessun premio ha superato le soglie previste per l'applicazione delle regole di maggior dettaglio previste dalle Politiche di remunerazione.

I premi verranno erogati nelle competenze di maggio.

2.2.3 Premio di Produzione (VAP)

Con l'obiettivo di sviluppare forme flessibili di remunerazione, collegate ai risultati aziendali e all'efficienza generale e individuale, mantenendo costante l'attenzione su ogni forma di costo, il premio erogato nel 2024 ha seguito lo schema di calcolo degli anni passati ed è stato legato a parametri di redditività e produttività, facendo riferimento ai risultati del Bilancio consolidato del Gruppo.

Il costo del premio aziendale destinato a 65 dipendenti di Banca di Sconto è stato di circa € 60 mila.

2.2.4 Interventi *una tantum*

Nel corso del 2024 non sono stati erogati interventi *una tantum*.

2.2.5 *Entry bonus*

Non sono stati riconosciuti *entry bonus* a persone assunte nel corso del 2024 e rientranti nel personale più rilevante.

3. Informazioni quantitative sulle remunerazioni del Consiglio di Amministrazione

Tabella 1: Remunerazione lorda complessiva dei membri degli organi di amministrazione con funzione di supervisione strategica di Banca di Sconto

Società	Categoria	Numero Beneficiari*	Remunerazione annua lorda fissa percepita €	Remunerazione annua lorda variabile €
Banca di Sconto	Presidente C.d.A.	1	60.000	
	Vice Presidente C.d.A.	1	15.000	
	Amministratore Delegato	1	281.266	21.265
	Consigliere	1	15.000	
	Consigliere	1	15.000	
	Consigliere Indipendente	1	15.000	
	Consigliere Indipendente**	1	10.333	

* Consiglio di Amministrazione in carica al 31/12/2024.

** In carica da aprile 2024.