



POLITICHE RETRIBUTIVE E DI INCENTIVAZIONE

Documento N°	1
Data	26 marzo 2026 e 28 aprile 2026
Approvato da	Consiglio di Amministrazione e successivamente Assemblea dei Soci
Società Interessate	Ersel Banca Privata S.p.A., Simon Fiduciaria S.p.A. e Online SIM S.p.A.
Decorrenza	28 aprile 2026
Versione	01



SOMMARIO

PREMESSA	3
1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
2. DEFINIZIONI	5
3. NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E TRASPARENZA SALARIALE	7
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ	8
5. PROPORZIONALITA'	11
6. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE	11
7. IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	13
8. RAPPORTO TRE REMUNERAZIONE VARIABILE E REMUNERAZIONE FISSA	15
9. IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEI DIPENDENTI	15
11. IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE PER IL PERSONALE RILEVANTE...(ANNUAL BONUS PLAN –ABP)	22
12. IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE PER I PRIVATE BANKER	22
13. CARRIED INTEREST	23
14. SEVERANCE E GOLDEN PARACHUTE	23
15. IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE DI SOGGETTI.....	24
16. IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	26
17. MODALITA' DI IMPLEMENTAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	29
18. INFORMATIVA AL PUBBLICO	29
19. INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA DEI SOCI.....	30
20. COMUNICAZIONI ALLE AUTORITA' DI VIGILANZA	30



1. PREMESSA

Il presente Regolamento in materia di politiche retributive e di incentivazione (di seguito genericamente, anche, “Regolamento” o “Documento”) è adottato dalla Capogruppo con riferimento ad Ersel Banca Privata S.p.A. (di seguito Ersel S.p.A.), Simon Fiduciaria S.p.A. e Online SIM S.p.A.

A tale proposito si precisa che Ersel S.p.A. controlla, in via totalitaria, oltre a Simon Fiduciaria S.p.A. e Online SIM S.p.A., anche Ersel Asset Management SGR S.p.A. e che per quest’ultima è stata formalizzata apposita politica in materia di remunerazioni.

Il presente documento è pertanto adottato da Ersel S.p.A. in qualità di Capogruppo del Gruppo bancario Ersel.

La Capogruppo elabora le politiche di remunerazione e incentivazione dell’intero Gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione. In particolare, la Capogruppo identifica il personale più rilevante per il Gruppo avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o meno alla presente disciplina su base individuale. Essa assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l’intero Gruppo nonché il coordinamento tra le presenti disposizioni e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società, anche in ragione del settore di appartenenza, tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti del Gruppo che sono tenute a effettuarla su base individuale. Le singole società del Gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla società Capogruppo.

A tal fine, il presente Regolamento in materia di politiche di remunerazione e incentivazione è stato redatto tenendo nella dovuta considerazione le caratteristiche di ciascuna Società, in particolare:

- la dimensione;
- la rischiosità apportata al Gruppo;
- il tipo di attività;
- la presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza o della giurisdizione dove la Società è stabilita o prevalentemente opera;
- la quotazione in borsa;
- la rilevanza rispetto al Gruppo nonché al paese di insediamento o di operatività prevalente.

In particolare:

- Online SIM e Simon Fiduciaria adottano le Politiche di remunerazione di Gruppo per tutte le Unità operative rilevanti, in termini di principi e criteri per l’identificazione del personale più rilevante (di seguito anche “*risk taker*”), regole per la gestione della componente della remunerazione fissa e variabile (ricorrente/non ricorrente) e processo adottato per la gestione dell’attribuzione e della corresponsione della remunerazione variabile ai c.d. *risk taker*;
- le Società di Gestione del Risparmio facenti parte del Gruppo manterranno proprie politiche separate, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla normativa di settore di riferimento, in coerenza, comunque, con le linee guida di Gruppo;
- Ersel Gestion Internationale con sede in Lussemburgo, in particolare, adotta proprie Politiche di remunerazione che sono comunque allineate a quelle del Gruppo.

Obiettivo del presente documento è quello di disciplinare le Politiche retributive e di incentivazione adottate dal Gruppo bancario Ersel in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza emanate, dalla Banca d’Italia all’interno della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito anche “Disposizioni di vigilanza” o “Circolare”), in attuazione alla Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno



2013 (di seguito anche “CRD IV”), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. “CRD V”), relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

In linea con le previsioni ESMA in materia di politiche e prassi retributive, nell’ambito della definizione e disciplina delle politiche di retribuzione del personale, il Gruppo ha adottato specifici criteri qualitativi per la valutazione dei risultati conseguiti dai soggetti rilevanti. Tali criteri sono finalizzati ad incoraggiare il personale ed eventuali collaboratori a servire al meglio l’interesse del cliente prevenendo eventuali conflitti che possono essere generati da politiche retributive non in linea con le mansioni affidate nonché prevenendo eventuali comportamenti scorretti del personale addetto alla struttura dedicata all’offerta di consulenza, servizi e prodotti finanziari ovvero del personale indirettamente coinvolto nella fornitura dei servizi di investimento e/o dei servizi accessori la cui retribuzione può creare incentivi inappropriati che possono indurre ad agire contro il migliore interesse dei clienti.

Al fine di garantire la piena conformità alle disposizioni normative, la Capogruppo ha definito, nell’interesse di tutti gli stakeholder, sistemi di remunerazione:

- in linea con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l’altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), 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;
- collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi (risk adjusted);
- coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (es. Risk Appetite Framework - “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei 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 ad un’eccessiva assunzione di rischi per il Gruppo;
- neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell’EBA in materia di politiche di remunerazione (in particolare paragrafi 23-27).

All’interno del presente Regolamento sono illustrati:

- i ruoli e le responsabilità attribuiti ai diversi Organi/Soggetti del Gruppo in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione;
- i principi, i criteri e le metodologie utilizzate dalla Capogruppo, nell’identificazione del “personale più rilevante” con riferimento sia al personale interno (dipendenti e collaboratori) che ai Consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori Sede facenti parte della struttura dedicata all’offerta di consulenza, servizi e prodotti finanziari;
- le principali caratteristiche del sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla Capogruppo per il personale del Gruppo e per i Consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori Sede nonché per i Soggetti appartenenti a tali categorie rientranti tra il “personale più rilevante” o facenti parte di particolari tipologie (es. Amministratori, Responsabili delle Funzioni di Controllo, etc.);
- gli obblighi informativi che la Capogruppo ha verso il pubblico e nei confronti dell’Assemblea dei Soci.

Il Regolamento, inoltre, definisce:

- regole omogenee per l’identificazione del personale più rilevante a livello di Gruppo;
- il rapporto componente fissa e variabile omogeneo;
- bonus pool e parametri di valutazione quali – quantitativi;
- il differimento di parte della componente variabile;
- meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*);
- soglie minime e gate di accesso.



2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente Documento è stato predisposto tenendo conto del vigente contesto normativo e regolamentare di riferimento nonché dei servizi e delle attività prestate dalle Società facenti parte del Gruppo bancario Ersel a favore della propria clientela.

In particolare, le principali normative di riferimento che sono state tenute in considerazione nella predisposizione del presente Documento sono riconducibili alle seguenti:

- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche ed integrazioni (di seguito, anche la “Circolare della Banca d’Italia n. 285”);
- Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV);
- Direttiva 2019/878/UE del 20 maggio 2019 (CRD V);
- Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR);
- Disposizioni del Testo Unico Bancario, in particolare articoli 53, 67 e 127;
- RMVU;
- Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l’unità operativa/aziendale rilevante e l’impatto significativo sul profilo di rischio dell’unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell’ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all’articolo 92, paragrafo 3, della direttiva;
- Linee Guida emanate dall’*European Securities and Markets Authority* (ESMA);
- Assoreti, Circolare n. 09/15, denominata “Orientamenti per l’identificazione del personale più rilevante con riferimento alla categoria dei Consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori Sede”;
- Orientamenti dell’EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere ai sensi dell’articolo 74, paragrafo 3, e dell’articolo 75, paragrafo 2, della CRD (EBA/GL/2021/04);
- Orientamenti sull’esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. high earners e sull’esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni ai sensi dell’articolo 75 della CRD;
- Orientamenti 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), emanati dall’EBA il 13 dicembre 2016;
- Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a maggio 2011;
- Compensation principles and standards assessment methodology emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a gennaio 2010;
- Regolamento intermediari Consob per quanto riguarda lo svolgimento dell’attività di distribuzione assicurativa e relativi obblighi dell’intermediario per la distribuzione di prodotti di investimento assicurativi;
- Regolamento n. 38 IVASS del 3 luglio 2018 applicabile alle imprese di assicurazione e di riassicurazione con sede legale nel territorio della Repubblica Italiana.

3. DEFINIZIONI

Ai fini del presente Documento si intende per:

- **Capogruppo:** Ersel S.p.A.
- **Componente variabile o non ricorrente:** la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante legata, ad esempio, all’incremento dei volumi della raccolta netta. La provvigione non ha di per sé valenza incentivante;
- **Componente fissa o ricorrente:** la parte della remunerazione diversa da quella “non ricorrente”, che



- rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione;
- **Gruppo bancario / Intermediario di minori dimensioni o complessità operativa:** il Gruppo ovvero l'intermediario con attivo di bilancio, 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 appartiene a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro secondo quanto previsto dal Regolamento UE n. 1024/2013;
 - **Beneficio pensionistico discrezionale:** il beneficio accordato, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dal Gruppo bancario per la generalità dei dipendenti;
 - **Bonus pool:** l'ammontare complessivo della componente variabile riconosciuta al personale;
 - **Funzioni di Controllo:** le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni;
 - **Gruppo bancario Ersel:** esclusivamente in relazione al documento di Politiche di Remunerazione composto da Ersel Banca Privata S.p.A., Simon Fiduciaria e Online SIM;
 - **Meccanismi di correzione ex post (malus e claw back):** specifiche clausole idonee, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale (e.g. *Total Capital Ratio*) e di liquidità (e.g. *Liquidity Coverage Ratio*), nonché a tener conto dei comportamenti individuali (i.e. comportamenti fraudolenti o non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili al Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo o per la clientela) cui è sottoposto il riconoscimento e/o la liquidazione della componente variabile della remunerazione;
 - **Organo con Funzione di Controllo o Organo di Controllo:** il Collegio Sindacale;
 - **Organo con Funzione di Gestione:** l'Amministratore Delegato;
 - **Organo con Funzione di Supervisione Strategica:** il Consiglio di Amministrazione;
 - **Personale:** i componenti degli organi con Funzione di supervisione strategica e di gestione, 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 del Gruppo;
 - **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *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 Capogruppo o ad altre società del Gruppo bancario Ersel.¹
 - **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* del Gruppo ovvero della singola società in perimetro;
 - **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;
 - gli importi pattuiti tra il Gruppo ovvero la società in perimetro 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, con esclusione del personale rientrando tra quello più rilevante, per la quota che non ecceda l'ultima annualità di remunerazione fissa, o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto, salvo quanto previsto alla sez. III punto 2.2.3 CRDV;
 - i *carried interest*, 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 (c.d. AIFMD);

¹ In conformità con la normativa di settore il Gruppo bancario Ersel si riserva di non considerare Remunerazione ai fini del presente documento e della sua attuazione, i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Capogruppo e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.



- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa, fatte salve le disposizioni e le deroghe CRDV;
- **Unità operativa/aziendale rilevante:** qualsiasi entità organizzativa o giuridica a sé stante, linee di attività, localizzazioni geografiche cui è stato attribuito capitale interno che rappresenti almeno il 2% del capitale interno complessivo, ovvero tutti i Soggetti, dotati di responsabilità dirigenziali, che riportano direttamente all'Amministratore Delegato;
- **Alta Dirigenza:** tutti i Soggetti dotati di responsabilità dirigenziali che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

4. NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E TRASPARENZA SALARIALE

Le Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia all'interno della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche ed integrazioni prevedono che le Banche soggette all'applicazione della suddetta normativa effettuino un'analisi al fine di valutare la neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopongano a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

Le Politiche del Gruppo abbracciano i principi di neutralità con l'obiettivo di promuovere pari opportunità e trattamento a prescindere dal genere, così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali.

La remunerazione si basa dunque su criteri di valutazione neutrali rispetto al genere così come alle caratteristiche personali (es: età, convinzioni personali, politiche, religiose etc.) e su principi basati sulle competenze professionali, il merito ed il talento individuale.

Il gruppo prevede infatti che la definizione dei sistemi di remunerazione, le relative decisioni e i pacchetti retributivi stessi riflettano il ruolo ricoperto, le competenze e l'esperienza professionale di ogni dipendente anche attraverso sistemi incentivanti/premianti collegati a parametri oggettivi che permettono quindi di riconoscerne il merito e la performance.

Al riguardo si specifica come venga prodotto e aggiornato annualmente il documento "Analisi sulla neutralità di genere delle politiche di remunerazione - Gender Pay Gap".

Il tema della neutralità delle Politiche di Remunerazione viene rafforzato, a partire dal mese di giugno 2026, dalle indicazioni contenute nella Direttiva (UE) 2023/970 sul punto della trasparenza retributiva, con l'obiettivo di prevenire e ridurre il divario salariale di genere.

Tale Direttiva, prevede, tra gli elementi principali:

- il diritto dei lavoratori a conoscere la propria retribuzione e i livelli medi delle categorie comparabili;
- il divieto di segreto salariale, cioè il divieto di inserire clausole che impediscano ai dipendenti di condividere le proprie retribuzioni;
- obblighi di reporting sul gender pay gap, inclusa la componente variabile tipica del settore bancario;
- la valutazione delle retribuzioni qualora emergesse un divario $\geq 5\%$ non spiegabile con criteri oggettivi.

La Banca ha avviato un percorso di analisi della situazione "as is" e di rafforzamento dei propri presidi in materia di trasparenza retributiva, prevedendo il supporto di una consulenza esterna al fine di garantire una maggiore solidità metodologica e un adeguato confronto con le best practice di mercato.



5. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Nell'ambito delle politiche di remunerazione ed incentivazione la Capogruppo Ersel Banca Privata S.p.A., coerentemente con quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza, ha attribuito i seguenti ruoli e responsabilità ai diversi soggetti coinvolti.

Assemblea dei Soci della Capogruppo

L'Assemblea ordinaria della Capogruppo, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati, approva:

- i. le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con Funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- ii. approva l'eventuale incremento del limite massimo del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione a 2:1, nel rispetto delle previsioni statutarie e previa trasmissione dell'iniziativa all'Autorità di Vigilanza;
- iii. i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di costo massimo in considerazione del ruolo, dell'anzianità e delle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- iv. la "Mappatura del personale più rilevante" e il presente Regolamento.

Inoltre, nell'ambito dell'approvazione delle politiche di remunerazione, come previsto dallo statuto della Capogruppo, all'Assemblea è riconosciuta la facoltà di elevare sino ad un massimo del 200% (rapporto 2:1) il limite dell'incidenza della remunerazione variabile in relazione alla componente fissa.

La delibera assembleare è assunta su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica, che indichi almeno: le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna funzione, del loro numero; le ragioni sottostanti alla proposta di aumento; le implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

- L'organo con funzione di supervisione strategica trasmette alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia:
- almeno 60 giorni prima della data in cui è fissata la decisione assembleare, la proposta che intende sottoporre all'assemblea dei soci, munita delle relative indicazioni e di evidenze atte a dimostrare che il limite più elevato o i limiti più elevati, per il personale più rilevante o per alcune categorie di esso, non pregiudicano il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;
 - senza ritardo, e comunque entro 30 giorni dalla data in cui l'assemblea dei soci ha assunto la delibera di aumento del limite, la decisione dell'assemblea, con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata, attraverso la compilazione della tabella di cui all'Allegato B delle Disposizioni.

L'Assemblea chiamata ad approvare le politiche di remunerazione è debitamente informata, in maniera chiara e completa, delle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione che il Gruppo Ersel intende adottare, in modo che gli azionisti possano agevolmente 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.



Assemblea dei Soci delle Società Controllate

L'assemblea di ciascuna Società controllata è competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1 previo parere favorevole dell'assemblea della Capogruppo.

Organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione) della Capogruppo

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo 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 di cui alla Sezione I, par. 6.1 delle Disposizioni, e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Nell'ambito del riesame periodico, inoltre, 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.

Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

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

- i membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi esecutivi;
- l'Amministratore Delegato;
- i Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche;
- coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato;
- i Responsabili ed il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo. Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Capogruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Inoltre, con il particolare contributo dei componenti indipendenti, il Consiglio di Amministrazione:

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci;
- approva la proposta di "Mappatura del personale più rilevante" e la proposta di Regolamento.

Funzioni di Controllo

Le funzioni aziendali di controllo della Capogruppo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento. In particolare:

- Funzione Compliance: 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 funzione del Personale e Comunicazione Interna 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 del Gruppo;

- Funzione Internal Audit: verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea. Per lo svolgimento di tale verifica la Capogruppo può avvalersi anche di soggetti esterni, secondo quanto stabilito nella disciplina della Banca d'Italia sul sistema dei controlli interni purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione;
- Risk Management: contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

Direzione Personale e Comunicazione Interna

Il Responsabile della Funzione Personale e Comunicazione Interna della Capogruppo:

- è adeguatamente coinvolto nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*;
- supporta la Funzione Compliance, assicurando la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo e delle società in perimetro.
- Conserva le politiche di remunerazione e la relativa documentazione per un periodo non inferiore a cinque anni.

Direzione Commerciale e Marketing

Il Responsabile della Direzione Commerciale e Marketing della Capogruppo è adeguatamente coinvolto nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione per la parte riferita alla struttura dedicata all'offerta di consulenza, servizi e prodotti finanziari del Gruppo (*Private Banker* dipendenti e Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede con mandato di Agenzia).

Altre funzioni aziendali

Nella definizione del sistema e delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dal Gruppo sono inoltre coinvolte altre funzioni aziendali che hanno, tra il resto, il compito di garantire una corretta applicazione di quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza e dal presente Regolamento con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*. Tra queste sono ricomprese, oltre alla funzione risorse umane, la funzione di gestione dei rischi e la funzione controllo di gestione (Funzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione) della Capogruppo.



6. PROPORZIONALITA'

Il Gruppo bancario Ersel presenta le caratteristiche per essere classificato "Less Significant Institut" (LSI). Tale classificazione risulta coerente con le caratteristiche, le dimensioni la rischiosità e la complessità dell'attività svolta dal Gruppo stesso.

La Capogruppo ha stabilito di avvalersi del criterio di proporzionalità previsto all'interno della Circolare della Banca d'Italia n. 285, secondo il quale le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, della Circolare stessa non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minori dimensioni o complessità operativa.

7. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Al fine di identificare i soggetti rientranti tra il personale più rilevante, ovvero coloro che sono in grado di incidere in maniera significativa sul profilo di rischio del Gruppo, la Capogruppo svolge, con cadenza annuale, una specifica attività di autovalutazione in applicazione dei criteri individuati nella Circolare della Banca d'Italia n. 285 e nel Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

La Funzione Centrale del Personale e Comunicazione Interna congiuntamente con le Funzioni di Controllo, e in particolare con le Funzioni Compliance e Risk Management, analizza la struttura organizzativa al fine di individuare i ruoli che possono effettivamente incidere sul profilo di rischio della Società.

Tale attività di analisi viene effettuata con riferimento a tutto il personale (dipendenti e collaboratori) del Gruppo ed a tutti i soggetti facenti parte della struttura distributiva (*Private Banker* e Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede dipendenti e/o con mandato di Agenzia) utilizzata dalla stessa per la distribuzione ed il collocamento dei prodotti commercializzati.

In particolare, l'attività di autovalutazione viene svolta dalla Funzione Centrale Personale e Comunicazione Interna di Ersel S.p.A.:

- sulla base dei criteri e dei requisiti, sia qualitativi che quantitativi, previsti dalla normativa di riferimento;
- tenendo nella dovuta considerazione gli elementi, i fattori e le peculiarità che la caratterizzano, anche in termini di struttura organizzativa, deleghe operative, dimensioni e business all'interno della quale la stessa opera.

I risultati ottenuti dalla predisposizione/aggiornamento dell'attività di autovalutazione sono successivamente:

- trasmessi, per condivisione, alla Funzione Compliance della Capogruppo, al fine di verificarne la rispondenza ai principi previsti dalla normativa di riferimento, ed all'Amministratore Delegato;
- riportati, in maniera sintetica, all'interno di un'apposita "Mappatura del personale più rilevante" che viene sottoposta, unitamente al presente Regolamento, all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci della Capogruppo.

Qualora si ritenga che il personale identificato sulla base dei criteri quantitativi in conformità con quanto previsto dall'art. 6, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) n. 923/2021 possa non essere considerato come personale più rilevante, la Capogruppo trasmette tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, all'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale sull'ente, nei modi e nei tempi previsti dalla disciplina, l'istanza di autorizzazione preventiva all'esclusione di cui all'articolo 6, paragrafo 3, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021. (*i.e.*, autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro). corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato A della Circolare della Banca d'Italia n. 285 (parte Prima, Titolo IV,



La Banca Centrale Europea o la Banca d'Italia si pronunciano entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa. L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è trasmessa, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza è presentata. L'istanza di autorizzazione può riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richiesto ai sensi del paragrafo 6, Sezione I, Capitolo 2, Titolo IV della Parte Prima della Circolare della Banca d'Italia n. 285.

Delle eventuali esclusioni viene resa informativa all'Assemblea degli azionisti, tramite le politiche retributive.

Modalità di valutazione

Ai fini dello svolgimento di tale processo, viene adottato un approccio operativo/metodologico caratterizzato dalla valutazione di ciascuno dei criteri previsti dalla Circolare 285 e dal Regolamento delegato 923, con riferimento sia ai criteri qualitativi sia ai criteri quantitativi. Come previsto dalla normativa vigente possono essere applicati criteri aggiuntivi, se necessario, per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per il Gruppo Bancario.

In particolare, l'autovalutazione viene svolta tenendo in considerazione, principalmente, i seguenti elementi:

- struttura organizzativa implementata dal Gruppo;
- sistema delle deleghe e dei poteri, al fine di identificare i poteri e le deleghe gestionali attribuite a ciascun soggetto, come risultanti dalla documentazione interna (es. regolamenti interni, policy, procedure, delibere consiliari, etc.);
- concreta possibilità di incidere sul profilo di rischio della Società;
- sistema di remunerazione implementato dalla Capogruppo: in tale ambito sono analizzate le diverse tipologie di remunerazione riconosciute alle diverse tipologie di Soggetti; particolare attenzione viene posta inoltre nella distinzione delle componenti retributive che, secondo le definizioni fornite dalla normativa, rientrano nella componente variabile e in quella fissa, al fine di poter applicare correttamente tutte le previsioni normative previste con particolare riferimento alla componente variabile (es. differimento, frazionamento, etc.);
- importi della remunerazione riconosciuta ai diversi soggetti nel corso dell'esercizio precedente: al fine di applicare correttamente i requisiti di carattere quantitativo sono analizzati, oltre al cosiddetto bonus pool (importo complessivo di retribuzione riconosciuto e previsto per l'esercizio seguente), anche i valori relativi alla componente fissa e variabile attribuita ai diversi soggetti.

In riferimento al criterio quantitativo, si prende in riferimento la *total compensation* dell'anno precedente (principio competenza).

Quanto sopra descritto è applicato anche ai *Private Banker* facenti parte della struttura distributiva del Gruppo, sia coloro che intrattengono con le società del Gruppo stesso un contratto di lavoro subordinato, che i Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con contratto di Agenzia. Per tali soggetti, inoltre, rileva l'eventuale svolgimento di incarichi e responsabilità, con deleghe e poteri formalizzati, accessorie rispetto all'ordinaria attività di collocamento e distribuzione.

Per l'individuazione dei soggetti facenti parte della struttura distributiva esterna (Consulenti Finanziari) utilizzata dal Gruppo e rientranti tra il personale più rilevante, la Capogruppo svolge, annualmente, una specifica analisi.

La Funzione Centrale Personale e Comunicazione Interna, con il supporto della Funzione Compliance e del Responsabile della Funzione Commerciale, con cadenza annuale verifica:



- la struttura distributiva in termini di composizione della struttura commerciale (*i.e.* Capo Area, Responsabile di sede commerciale, Capo Team commerciale, Team commerciale);
- i ruoli e le responsabilità attribuiti ai diversi livelli previsti dal Gruppo all'interno della struttura di distribuzione, aggiuntivi rispetto alla normale attività di distribuzione e collocamento (es. reclutamento, definizione strategie, coordinamento e direzione, etc.), come risultanti dalla documentazione utilizzata dal Gruppo (es. istruzioni operative, linee guida, regolamenti, etc.);
- il sistema di remunerazione in termini di remunerazione riconosciuta alla rete di Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, con particolare attenzione alla distinzione delle componenti retributive che, secondo le definizioni fornite dalla normativa, rientrano nella componente ricorrente e in quella non ricorrente, al fine di poter applicare correttamente tutte le previsioni normative previste con particolare riferimento alla componente non ricorrente (es. differimento, frazionamento, etc.);
- gli importi della remunerazione riconosciuta dalle società del Gruppo alla rete dei Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede nell'esercizio precedente (principio di cassa).

In applicazione delle previsioni normative di riferimento, il Gruppo considera personale più rilevante i Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede con contratto di Agenzia che soddisfino i seguenti requisiti:

- soggetti che ricoprono incarichi e a cui sono stati attribuite responsabilità, con deleghe e poteri formalizzati, accessorie rispetto all'attività ordinaria di collocamento e distribuzione e che, per tale ragione, hanno un ruolo fondamentale nell'implementazione delle scelte strategiche effettuate dal Gruppo²;
- soggetti che, in base ai criteri ed alle soglie stabiliti dalla normativa di riferimento, nel corso dell'esercizio precedente, hanno maturato una remunerazione complessiva pari o superiore ad euro 500.000. Tuttavia il Gruppo considera soggetti rilevanti ai fini della presente politica unicamente coloro i quali svolgano un'attività tale da incrementare il profilo di rischio del Gruppo; a tale scopo sono individuati i seguenti indicatori: (i) prevalenza per tre anni consecutivi di masse amministrare rispetto a quelle gestite, (ii) prevalenza di un'attività fuori sede rispetto a un'attività svolta principalmente in sede, (iii) esistenza di reclami da parte della clientela superiori a 75.000 Euro, (iv) esistenza di contenziosi con clientela o con una delle società del Gruppo. Per la qualificazione di soggetto rilevante è sufficiente la sussistenza di uno solo degli indicatori sopra elencati, unitamente al criterio quantitativo.

Esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante

Sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi stabiliti dalla Circolare 285 e dal Regolamento delegato (UE) 923/2021, con riferimento all'esercizio 2025, sono stati identificati per il Gruppo Ersel 46 soggetti appartenenti al perimetro del Personale più rilevante.

Relativamente all'esercizio 2026 si sottolinea che non sono previste notifiche di esclusione.

Per il dettaglio dei soggetti inclusi nel Personale più rilevante si veda l'apposito documento allegato.

8. IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La Capogruppo ha implementato un sistema di remunerazione e di incentivazione rivolto a tutti i propri dipendenti, collaboratori e Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede con contratto di Agenzia che rispecchia i criteri ed i requisiti previsti dalla normativa.

In particolare, tale sistema è volto a:

² Alla data di redazione del presente documento, i Consulenti finanziari del Gruppo bancario Ersel abilitati all'offerta fuori sede non hanno ruoli e responsabilità accessori, aggiuntivi rispetto all'ordinaria attività di collocamento e distribuzione



- favorire la competitività ed il buon governo del Gruppo;
- attrarre e mantenere nel Gruppo soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- consentire il rispetto degli obiettivi, dei valori aziendali ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e delle strategie di lungo periodo;
- salvaguardare le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale;
- garantire la coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework - "RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- tenere in considerazione il capitale e la liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse del Gruppo in un'ottica di lungo periodo;
- favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alla Capogruppo ed al Gruppo bancario;
- con particolare riferimento ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede dipendenti e /o con contratto di Agenzia, incentivare la correttezza nelle relazioni con la clientela, il contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutelare e fidelizzare la clientela;
- garantire la neutralità rispetto al genere del personale e a contribuire a perseguire la completa parità tra il personale. Esso assicura, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione (in particolare paragrafi 23-27).

A tale proposito è opportuno precisare, inoltre, che il sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla Capogruppo per il personale più rilevante non prevede:

- alcuna forma di retribuzione corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni, con riguardo, anche alle Società facenti parte del Gruppo;
- alcuna tipologia o forma di remunerazione variabile garantita;
- alcuna forma di compenso pattuito in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. golden parachute) per decisione da parte della Società.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla Capogruppo e dalle società del Gruppo a cui si applica il presente Regolamento, rivolto ai propri dipendenti e collaboratori, prevede il riconoscimento di una componente fissa e, per i soggetti per i quali è prevista, di una parte variabile.

Tali componenti sono rigorosamente distinte ed opportunamente bilanciate ed il rapporto tra le stesse è puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche del Gruppo e delle diverse categorie di personale.

La componente fissa della remunerazione riflette innanzitutto l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative pertinenti quali indicate nella descrizione delle funzioni figurante nelle condizioni di impiego. Alcuni criteri considerati per determinare il rapporto tra la componente variabile e quella fissa sono:

- il tipo di attività svolta dalla società di appartenenza;
- le finalità societarie;
- la qualità dei sistemi di misurazione della performance e di correzione per i rischi;
- le mansioni e livello gerarchico del personale; i livelli complessivi di patrimonializzazione.
- l'esposizione nei confronti degli Enti esterni;
- l'esposizione diretta e immediata con il contesto interno dei lavoratori del Gruppo;



- la presenza o meno di cariche in Consiglio di Amministrazione.

Per il personale la cui attività non incide sul profilo di rischio della Capogruppo o del Gruppo la remunerazione può essere tutta o quasi tutta fissa.

9. RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE E REMUNERAZIONE FISSA

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza per le Banche, il Gruppo Ersel stabilisce *ex-ante* il limite massimo del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione. In termini generali tale rapporto non deve essere superiore al rapporto 1:1.

In relazione ai seguenti limitati casi, adeguatamente motivati e preventivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea della Capogruppo Ersel Banca del 28 aprile 2026 è chiamata a deliberare di elevare il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale sino ad un massimo del 200% (rapporto di 2 a 1), previa trasmissione della comunicazione a Banca d'Italia che non ha sollevato obiezioni:

- con riferimento ad alcuni Private Banker afferenti alla Direzione Commerciale e Marketing di Ersel Banca, la possibilità di superare il limite trova la propria giustificazione nell'esigenza di remunerare in modo coerente con le prassi di mercato il personale commerciale neoassunto in relazione alle masse di portafoglio apportate presso la Società e la redditività da queste generate in un periodo di osservazione di 18-24 mesi.
- in relazione al piano di valorizzazione destinato ai Top Private Banker di Ersel Banca con l'obiettivo di fidelizzare i professionisti chiave, preservando la stabilità della clientela e la capacità della Banca di generare ricavi in modo continuativo. L'esigenza è quella di remunerare con premialità aggiuntive, valorizzando redditività e nuova raccolta netta, i Top Private Banker che per portafoglio, raccolta netta e redditività superano in maniera costante il loro cluster di appartenenza;
- nell'ipotesi di attivazione di un Long Term Incentive Plan o specifiche progettualità collegate al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico 2026-2028 approvato dal Consiglio di Amministrazione e destinato ad un numero selezionato di risorse apicali e Risk Taker di Ersel Banca: tali strumenti sono leva essenziali di *retention* e motivazione delle figure apicali, assicurando continuità manageriale e stabilità nella fase di attuazione del Piano Strategico. L'attivazione di tali leve incentivanti verrà sottoposta a preventiva approvazione dei nominativi interessati da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'erogazione degli importi maturati sarà assoggettata, oltre alle regole specifiche previste dai singoli specifici strumenti, a quanto stabilito dalle Politiche di Remunerazione vigenti per il Personale più Rilevante, in particolare con riferimento ad articolazione in quote up front e differite, tempi e percentuali di differimento, meccanismi di malus e clawback.

Si conferma che per il personale delle Funzioni di Controllo il variabile non può superare il 33% della remunerazione fissa, mentre per il Responsabile della Direzione del Personale e Comunicazione Interna il limite è fissato al 67%.

10 IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEI DIPENDENTI

Remunerazione fissa e benefit

La componente fissa della remunerazione, con riferimento al personale dipendente ed ai collaboratori, ricompensa il ruolo ricoperto (livello gerarchico), le mansioni affidate e l'ampiezza delle responsabilità,



rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché la qualità del contributo ai risultati aziendali, le caratteristiche dei sistemi di misurazione della performance e della relativa correzione per i rischi.

La remunerazione fissa 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 Capogruppo.

La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi, in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento ed in base all'attuale sistema di remunerazione implementato dalla Capogruppo, rientrano tra le componenti fisse, le seguenti principali tipologie di remunerazione:

- la retribuzione annua lorda che riflette il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;
- i contributi a fondi di previdenza complementare;
- gli eventuali benefit aventi la finalità di accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse e assegnati su base non discrezionale: questi possono avere natura contrattuale (es. assistenza sanitaria, ecc.) o derivare da scelte di politica retributiva (es. autovettura aziendale) e, pertanto, prevedere trattamenti differenziati nei confronti delle diverse categorie di personale;
- buoni pasto.

Le scelte, guidate da logiche di equità interna e di sostenibilità economica, perseguono le seguenti finalità:

- attrarre e fidelizzare risorse di elevato standing professionale;
- motivare e sostenere la crescita professionale di tutti i dipendenti, con particolare attenzione alle risorse che ricoprono ruoli di responsabilità o che sono dotate di competenze significative o di elevate potenzialità;

Remunerazione variabile

Per remunerazione variabile si intende, per quanto applicabile alla Banca:

- 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 (ad esempio, il 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;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento ed in base all'attuale sistema di remunerazione implementato dalla Capogruppo e dalle società del Gruppo rientranti nel perimetro di applicazione delle presenti politiche di remunerazione, rientrano tra la componente variabile, le seguenti principali tipologie di remunerazione:

- **bonus** commisurato alla valutazione del raggiungimento di obiettivi di performance annuale il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla misurazione del raggiungimento di indicatori specifici (obiettivi di reddito, volumi, etc.) o ad altri parametri;
- **retention bonus**, cioè bonus riconosciuti alle risorse ritenute strategiche, in presenza di motivate e documentate ragioni, finalizzati a sostenere la motivazione e trattenere in Banca tali risorse per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento.
- importi **una tantum**: di importi, generalmente, non significativi e comunque non superiori al 20% della remunerazione fissa ; possono essere riconosciuti, sulla base di valutazioni qualitative, ai dipendenti e collaboratori che non rientrano nel perimetro di applicazione del sistema incentivante; possono essere previsti importi una tantum ad integrazione degli importi di bonus in casi eccezionali e motivati; tali importi sono comunque legati a specifici casi quali ad esempio ad esempio la permanenza in servizio del personale o attività che abbiano richiesto particolare impegno.



- i **benefici pensionistici discrezionali** definiti contrattualmente e gli importi pattuiti 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, ad esclusione della c.d. "Isopensione". 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 (c.d. golden parachutes o incentivi all'esodo);
- forme di remunerazione variabile derivante da accordi preliminari (welcome bonus, minimum bonus, etc.) che possono essere previste eccezionalmente solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego. In ogni caso, relativamente alle stesse devono essere rispettati i requisiti prudenziali: non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona e concorrono alla determinazione del rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.
- i **carried interest**, 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 (c.d. AIFMD);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Ai soli fini del calcolo del rapporto 1:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, rientrano nei compensi variabili anche le seguenti voci:

- i compensi riconosciuti a fronte di **patti di prolungamento dei termini di preavviso**, con cui il dipendente si impegna a fornire, in caso di dimissioni volontarie, un periodo di preavviso superiore a quello previsto contrattualmente.
- i compensi riconosciuti a fronte di **patti di non concorrenza e/o di non storno dipendenti, collaboratori e clienti**. Con tali patti il dipendente si impegna, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, a non svolgere, secondo determinate modalità e tempistiche, attività in concorrenza nei confronti della Società e a non stornare, in tutto o in parte, la clientela/collaboratori. Si precisa che, conformemente alle previsioni della Circolare n.28510, i compensi di tali patti per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa non sono soggetti alle regole della remunerazione variabile.

Tutti gli strumenti che supportano la determinazione della componente variabile della remunerazione tengono debitamente conto della necessità di garantire il rispetto delle norme di correttezza dei comportamenti.

La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della Banca e del Gruppo nel suo complesso, di quelli delle singole Business Unit e, ove possibile, di quelli individuali; le variabili usate per misurare i rischi e la performance, inoltre, sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo.

Inoltre, con particolare riferimento alla componente variabile, si precisa che il sistema di remunerazione e incentivazione implementato dalla Capogruppo prevede i seguenti principi:

- l'incidenza della componente variabile su quella fissa è definita ex ante con specifici limiti definiti in modo granulare in base ai ruoli ed alle responsabilità assegnate a ciascun dipendente e collaboratore;
- la componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla Funzione Risk Management (c.d. *Ex ante Risk Adjustment*);
- la componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della Capogruppo e del Gruppo bancario Ersel nel suo complesso, di quelli delle singole Direzioni/Unità Organizzative e di quelli individuali in coerenza con i ruoli, le responsabilità ed i livelli decisionali affidati ai singoli dipendenti e collaboratori;
- la componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale (e.g. *Total Capital Ratio*) e di liquidità (e.g. *Liquidity Coverage Ratio*), nonché a tener conto dei comportamenti individuali (i.e. comportamenti fraudolenti o non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili al Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo o per la clientela) cui è sottoposto il riconoscimento e/o la liquidazione della componente variabile



della remunerazione. Tali meccanismi, ove applicati, possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi. I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di malus o claw back.

Bonus target e tetti massimi

Secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento, per tutti i beneficiari di un sistema di incentivazione economica a contenuto variabile, sono previsti dei tetti massimi (bonus target), intesi come l'importo massimo erogabile in caso di massimo raggiungimento degli obiettivi assegnati, fissati dal Consiglio di Amministrazione. Tali meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti e le responsabilità assegnate e gli obiettivi di budget. Per quanto riguarda le Funzioni di Controllo tali obiettivi sono indipendenti dai risultati economici della Società, mentre è ammissibile subordinare (cd. "gate") l'attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale) a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

Determinazione dell'ammontare complessivo della componente variabile (*Bonus Pool*)

Annualmente, nell'ambito del processo di predisposizione e definizione del *Budget* e del piano strategico di Gruppo, il controvalore del bonus pool è determinato *ex ante*, quale *range* in termini percentuali della stima del risultato operativo di Gruppo, incluse le commissioni di incentivo e al lordo del bonus stesso e delle imposte, e, in ogni caso, in misura non superiore ad 1/3% dello stesso.

L'ammontare effettivo del *bonus pool* viene determinato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in considerazione di: (a) l'effettivo risultato corrente al lordo delle imposte e (b) i seguenti criteri qualitativi: il posizionamento e la quota di mercato, la correttezza e affidabilità professionale delle risorse, con particolare attenzione alle tematiche reputazionali e di compliance, la *retention* delle risorse chiave, la necessità di inserire nuove professionalità.

La determinazione dell'ammontare complessivo della componente variabile (c.d. *Bonus Pool*) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi. I parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, sono chiari e predeterminati i criteri su cui queste si basano e l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato.

Tale definizione avviene sulla base di misure individuate in modo tale da non limitare, in ogni caso, la capacità del Gruppo stessa di mantenere un livello adeguato di patrimonializzazione rispetto ai rischi assunti nonché nel rispetto delle soglie minime e gate di accesso (*in proposito si rimanda allo specifico paragrafo nel seguito "Condizioni di accesso alla componente variabile (Gate)"*) definito dal Gruppo e dalle singole società in perimetro.

Periodo di valutazione delle performance (*Accrual Period*)

La corresponsione della componente variabile della remunerazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo, aziendali, di funzione e personali.

Il periodo di valutazione della performance (c.d. *Accrual Period*) è annuale e tiene conto dei livelli delle risorse



patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese in modo tale da non limitare in ogni caso la capacità del Gruppo stesso di mantenere un livello adeguato di patrimonializzazione.

Condizioni di accesso alla componente variabile (Entry Gate)

Al fine di garantire il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione, il sistema di remunerazione implementato dalla Capogruppo prevede specifiche condizioni patrimoniali ed economiche (*Gate* di accesso) il cui soddisfacimento è necessario affinché venga corrisposta la componente variabile della remunerazione.

I *Gate* di accesso sono definiti a livello di Gruppo e quindi considerano la situazione patrimoniale, economica e finanziaria del Gruppo bancario Ersel ma anche a livello di singola società in perimetro. Ogni società in perimetro definisce pertanto i propri livelli minimi di accesso alla percezione della componente variabile della remunerazione del proprio personale.

In particolare, sotto tale profilo, il mantenimento di specifici requisiti rappresentativi della solidità patrimoniale del Gruppo (*Total Capital Ratio*) e del relativo livello di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio*), comunque non inferiore ai limiti regolamentari e legati alla Risk Capacity definita nel RAF di Gruppo, con l'aggiustamento per tenere conto di eventuali maggiori esposizioni al rischio in condizioni di stress, è in ogni caso condizione necessaria per l'erogazione della componente variabile.

In particolare, a livello di Gruppo sono definiti i seguenti requisiti:

- *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* che sia uguale o superiore alla Risk Capacity definita di anno in anno nel RAF di Gruppo
- *Total Capital Ratio (TCR)* che sia uguale o superiore alla Risk Capacity definita di anno in anno nel RAF di Gruppo;
- Utile ante imposte del gruppo positivo.

- A livello di singola società in perimetro: utile ante imposte positivo, inclusivo dei dividendi per la Banca.

In particolare, con specifico riferimento all'Alta Dirigenza, sono previste soglie rafforzate di Entry Gate; pertanto, il riconoscimento della componente variabile della remunerazione è previsto a condizione che, a livello di Gruppo:

- *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* che sia uguale o superiore alla Risk Tolerance definita di anno in anno nel RAF di Gruppo;
- *Total Capital Ratio (TCR)* che sia uguale o superiore alla Risk Tolerance definita di anno in anno nel RAF di Gruppo.

Modalità e condizioni di erogazione

Al fine di garantire la valutazione dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo (c.d. meccanismi di malus) e attivare un effetto fidelizzante, è previsto che l'erogazione della componente variabile sia soggetta al differimento nel tempo di parte dell'importo.

La Capogruppo ha stabilito che per importi della remunerazione variabile pari o inferiori a 50.000 euro o che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua vengano siano previste logiche legate alla "soglia di materialità": in questi casi, quindi, non vengono applicati i previsti criteri di differimento.

Nel caso in cui la remunerazione variabile sia superiore all'importo di 50.000 euro, verrà applicato il seguente schema di differimento:



- 65% up-front;
- 15% dopo 12 mesi;
- 20% dopo 24 mesi.

Nel caso in cui la remunerazione variabile sia inferiore all'importo di 50.000 euro, ma con incidenza superiore a 1/3 della remunerazione complessiva annua, verrà applicato il seguente schema di differimento:

- 80% up-front;
- 20% dopo 12 mesi.

Nel caso in cui la componente variabile superi le soglie di materialità stabilite, sarà applicato il differimento previsto dalla presente policy, garantendo in ogni caso al personale l'erogazione non differita della parte di componente variabile pari alla soglia di materialità³.

Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus e Claw back*) applicati ai dipendenti, inclusi i *Private Banker*

Qualora, anche successivamente all'erogazione della componente variabile della remunerazione, emergano in capo al beneficiario degli stessi comportamenti fraudolenti o di colpa grave che hanno influenzato direttamente o indirettamente i risultati da cui sono maturati i diritti al compenso variabile, lo stesso beneficiario dovrà restituire quanto indebitamente percepito (clausola di *claw back*).

La componente variabile della remunerazione, inoltre, è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione *ex post* (*malus back*) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale (*e.g. Total Capital Ratio*) e di liquidità (*e.g. Liquidity Coverage Ratio*), nonché a tener conto dei comportamenti individuali (*i.e.* comportamenti fraudolenti o non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili al Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo o per la clientela) cui è sottoposto il riconoscimento e/o la liquidazione della componente variabile della remunerazione.

In particolare, la Capogruppo e le Società del Gruppo che applicano la presente Policy prevedono specifici meccanismi di correzione *ex post* con riferimento alla componente variabile riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili al Gruppo, da cui sia derivata una perdita pari o superiore a euro 250.000 per il Gruppo o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili al Gruppo, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo.

Meccanismi di *malus* sono applicati, oltre che con riferimento ai comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il Gruppo, anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

In occasione di nuove assunzioni e in qualità di nuovo datore di lavoro, le singole Società del Gruppo non

³A titolo di esempio, nel caso di maturazione di una componente variabile dell'importo di €60.000, a fronte di una soglia di materialità stabilita a €50.000, sarà applicato il differimento previsto dalla presente policy del 20% o diversa % nel rispetto del pagamento up-front di € 50.000,00. Il medesimo meccanismo di calcolo verrà applicato per compensi variabili la cui incidenza rispetto alla remunerazione totale annua superi il rapporto di 1/3.



possono pattuire forme di indennizzo di qualsiasi tipo e natura con il nuovo assunto che siano volte a neutralizzare o compensare meccanismi di *malus* e/o *claw back* relativi al precedente impiego.

Con specifico riferimento ai **dipendenti *Private Banker***, oltre alle previsioni sopra indicate, sono previste ulteriori misure correttive, nel rispetto anche delle previsioni dettate in materia di gestione dei conflitti di interesse. La remunerazione variabile è erogata a condizione che non si verifichi una o più delle seguenti condizioni pregiudizievoli:

- a. interruzione del rapporto con il Gruppo da parte di un numero elevato di clienti, almeno pari al 5% dei clienti riferibili al *Private Banker*, in base a ragioni, verificate dall'Azienda, che il cliente attribuisce esplicitamente e per iscritto al comportamento del *Private Banker* (di seguito il "PB");
- b. accoglimento da parte del Gruppo, previo parere scritto di legale esterno, di 1 o più reclami, presentati dai clienti, a seguito di fatti o comportamenti direttamente imputabili al PB che si siano conclusi, complessivamente, con una transazione di importo pari o superiore a E
- c. uro 50.000;
- d. instaurazione di un contenzioso legale (atto giudiziario ritualmente notificato) il cui valore dichiarato sia pari o superiore a euro 50.000 in cui il Gruppo sia parte convenuta per fatti o omissioni imputabili direttamente al PB ovvero esito negativo di procedure di conciliazione/mediazione, che comportino il pagamento di somme di denaro ai clienti da parte di Ersel per importi pari o superiori a euro 50.000;
- e. contestazioni al PB, da parte delle Autorità di vigilanza, di violazioni della disciplina applicabile (la decurtazione verrà valutata in ragione della gravità della sanzione irrogata);
- f. accertata grave violazione del Codice di Comportamento interno per fatti riferibili alla gestione della clientela o della normativa riferibile alla gestione della clientela, notificata dalla Società al PB in forma scritta e di rilevanza analoga ai fatti che possono determinare, per i *Private Banker* dipendenti, un provvedimento disciplinare più grave del richiamo scritto.

Al verificarsi degli eventi sopra riportati da A a C, al *Private Banker* sarà ridotta la componente variabile di una percentuale non inferiore al 50%. Al verificarsi della condizione D verrà valutata la decurtazione della componente variabile in ragione della gravità della sanzione irrogata. In particolare:

- se la sanzione comminata dall'Autorità di Vigilanza corrisponde ad un importo minore di un terzo della misura massima prevista la componente variabile sarà decurtata a sua volta di un terzo;
- se la sanzione comminata corrisponde ad un importo compreso tra un terzo e due terzi della misura massima prevista, la componente variabile sarà decurtata a sua volta di due terzi;
- se l'importo della sanzione comminata supera i due terzi della misura massima prevista la componente variabile non sarà erogata.

Infine, al verificarsi della condizione E la componente variabile non sarà erogata.

Qualora le condizioni pregiudizievoli di cui sopra si verifichino entro la fine dell'anno solare successivo, ma per fatti accaduti nell'anno di competenza della componente variabile stessa, l'azienda avrà diritto di recuperare dal 33% al 100% dell'importo del compenso variabile già pagato operando sulle competenze fisse e/o variabili del *Private Banker*. La restituzione da parte del *Private Banker* della percentuale stabilita della componente variabile già erogata potrà avvenire:

- attraverso una parziale trattenuta in busta paga sulle competenze fisse mensili, nella misura massima del 20%; ove venissero maturati i diritti per l'erogazione della componente variabile relative agli anni successivi, attraverso un meccanismo di compensazione del credito residuo vantato dall'azienda fino a concorrenza del bonus stesso.



11. IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE PER IL PERSONALE RILEVANTE (ANNUAL BONUS PLAN – ABP)

Il sistema incentivante rappresenta uno strumento per indirizzare la prestazione e per legare parte della retribuzione a risultati misurabili, sia individuali che di gruppo, di alcune figure della Banca, individuate principalmente nell'Alta Dirigenza, nei Responsabili delle Direzioni e delle Unità di Staff a diretto riporto del Direttore Generale, Private Banker e consulenti finanziari nonché in alcune specifiche figure, definite tempo per tempo dal Consiglio di Amministrazione secondo le funzioni svolte in base all'organizzazione aziendale.

7

In particolare, con specifico riferimento all'Alta Dirigenza, la Capogruppo ha stabilito che la componente variabile della remunerazione sia determinata sulla base di un sistema di "Annual Bonus Plan - ABP": tale sistema è formalizzato e caratterizzato da indicatori quantitativi e qualitativi di performance individuali e/o di Gruppo, oggettivi e di immediata valutazione, annualmente definiti e cui rapportare l'ammontare della componente variabile della remunerazione. Nello specifico, la stessa è determinata:

- per il 60% sulla base di indicatori legati ad obiettivi quantitativi di natura economica, finanziaria o in ogni caso numerica e misurabile, collegati al piano di budget annuale;
- per il 35% sulla base di indicatori di performance di carattere qualitativo, legati alla componente manageriale e/o progettuale;
- per il 5% da specifici indicatori di ambito ESG, ancorati a quanto previsto dal piano-strategico 2026-2028⁴.

Per le restanti categorie di personale per cui è prevista l'applicazione del sistema incentivante ABP i pesi per le componenti quantitative e qualitative sono previsti tenendo conto anche dell'unità operativa di appartenenza e del livello decisionale dello stesso soggetto;

Per le Funzioni di Controllo sono esclusi obiettivi quantitativi di natura economica-finanziaria, come previsto dalla normativa.

È stata aggiuntivamente prevista la decurtazione del 5% dell'importo di bonus maturato in relazione al mancato rispetto delle indicazioni aziendali in relazione alla fruizione della formazione obbligatoria.

12. IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE PER I PRIVATE BANKER

Il nuovo sistema incentivante destinato ai ruoli commerciali con contratto di lavoro dipendente si applica ai Private Banker che non abbiano già un sistema incentivante individuale e ai loro Responsabili di Filiali Private e Team Leader.

Il sistema è articolato su quattro obiettivi individuali di tipo quantitativo, in parte di natura economica e in parte legati ad aspetti di qualità, conformità e presidio del rischio nelle attività lavorative svolte. A ciascun indicatore viene assegnato uno specifico peso che può essere annualmente ridefinito:

Per i Responsabili delle Filiali Private e i Team Leader gli obiettivi sono assegnati con riferimento al team coordinato.

Oltre alla normale soglia di Entry Gate, valida per l'intero personale e per tutti i sistemi di remunerazione

⁴ Gli obiettivi ESG identificati nell'ambito delle schede ABP sono i medesimi previsti nell'ambito del RAF di Gruppo. Pertanto, per coerenza, sebbene il presente documento di Politiche di Remunerazione si applichi solo alla Capogruppo e ad alcune delle Società del Gruppo, limitatamente ai presenti KPI si fa riferimento sia per la definizione dei valori target che per la consuntivazione dei dati all'intera popolazione del Gruppo Bancario Ersel.



variabile attivati nell'ambito del Gruppo Ersel, in relazione al Sistema Incentivante per la Rete Commerciale sono previste ulteriori soglie individuali di attivazione del sistema premiante.

13. CARRIED INTEREST

Nel corso dell'esercizio 2026 alcuni Private Banker avranno la possibilità di sottoscrivere quote di fondi di società collegate al Gruppo che godono di un meccanismo di partecipazione agli utili maggiorato (c.d. quote carried).

Si ricorda che le quote di utile percepite dal personale a seguito di investimenti effettuati in OICVM o FIA non rientrano nella nozione di remunerazione, a condizione che tali proventi siano proporzionali all'effettiva partecipazione detenuta e non superiori al rendimento riconosciuto agli altri investitori.

14. SEVERANCE E GOLDEN PARACHUTE

I compensi di fine rapporto sono erogati con modalità coerenti con le previsioni regolamentari vigenti. Gli importi dei compensi di fine rapporto sono calcolati tenendo conto degli inderogabili criteri e costi previsti dalle normative giuslavoristiche e dai contratti collettivi eventualmente applicabili.

Nelle pattuizioni individuali concordate con il personale, sia all'atto della stipula del contratto di lavoro sia successivamente, possono essere previste specifiche clausole relative a trattamenti economici *ad personam* applicabili in caso di cessazione anche anticipata del rapporto di lavoro (c.d. *golden parachute*). Tali compensi, determinati in coerenza con la complessiva normativa di riferimento e trattati quale componente variabile della remunerazione ai sensi della normativa di settore e del presente documento comprese in particolare le condizioni di accesso alla componente variabile di cui al paragrafo 10⁵ possono essere riconosciuti in linea di principio a favore di soggetti il cui rapporto di lavoro venga risolto per iniziativa del Gruppo e/o nell'interesse della singola società e/o del Gruppo, e sono volti a sostenerne provvisoriamente il reddito.

Qualora la pattuizione sia concordata all'atto di stipula del contratto di lavoro, l'eventuale erogazione di tale forma di compenso può avvenire esclusivamente in caso di conclusione del rapporto di lavoro consensuale o senza giusta causa (c.d. *good leaver*) e, per il personale più rilevante, è sottoposta all'autorizzazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Qualora la pattuizione sia concordata in un momento successivo all'atto di stipula del contratto di lavoro, oltre a quanto previsto per il caso precedente saranno prese in considerazione le seguenti circostanze:

- l'effettiva durata del rapporto di lavoro intercorso, con significative riduzioni del compenso in esame nel caso di rapporti con durata particolarmente breve;
- la circostanza che il soggetto abbia fornito, soprattutto se ripetutamente, prestazioni qualitativamente inferiori alle ragionevoli aspettative;
- la circostanza che l'individuo abbia assunto rischi ritenuti non adeguati al Gruppo;
- la motivazione alla base della decisione di cessare il rapporto (anche con riferimento alle nozioni di giusta causa e giustificatazza secondo i parametri di tempo in tempo vigenti), posta in relazione con l'interesse dell'azienda a giungere comunque a una risoluzione consensuale del rapporto – anziché unilaterale – attraverso la corresponsione di un importo il cui costo, calcolato sulla base di riscontri

⁵ Al momento del riconoscimento, l'ente valuta e documenta la corretta applicazione dei suddetti meccanismi, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere in relazione alla performance, al netto dei rischi, individuale e al raggiungimento, al netto dei rischi, degli obiettivi patrimoniali e di liquidità dell'ente e del Gruppo.



adeguati (ed eventualmente come indicato da soggetti terzi competenti, quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa) non sia superiore a quello che verrebbe presumibilmente sostenuto nel caso in cui il soggetto venisse licenziato e si rivolgesse al giudice per tutelare le proprie ragioni.

In ogni caso, l'erogazione del compenso per cessazione anticipata del rapporto di lavoro non potrà eccedere l'importo di 36 mensilità di costo della retribuzione complessiva e le seguenti ulteriori specifiche:

- fino ad un massimo di 12 mensilità per rapporti di lavoro di durata fino a 5 anni;
- fino ad un massimo di 24 mensilità per rapporti di lavoro di durata superiore a 5 anni e inferiori o pari a 10 anni;
- fino ad un massimo di 36 mensilità per rapporti di lavoro di durata superiore a 10 anni.

Il compenso pattuito per la cessazione anticipata dal rapporto di lavoro seguirà le modalità di erogazione della componente variabile previste per ciascuna categoria di personale.

Le regole sopra descritte non trovano applicazione nei seguenti casi pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- sono di ammontare non superiore a 100.000 euro;
- prevedono meccanismi di *claw-back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società o del Gruppo;
- non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale.

Inoltre, nel rispetto delle previsioni normative vigenti, non sono consentite 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.

15. IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE DI SOGGETTI

Coerentemente a quanto previsto dalla normativa di riferimento, il sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla Capogruppo prevede alcune regole specifiche applicabili a determinate categorie di Soggetti rientranti tra il personale più rilevante, in particolare sono previste regole specifiche per le seguenti tipologie di soggetti.

Membri dell'Organo con funzione di Supervisione Strategica (Consiglio di Amministrazione)

La remunerazione degli Amministratori è commisurata, in generale, all'importanza dello specifico ruolo e alle collegate responsabilità. Come previsto dallo Statuto sociale della Capogruppo, l'Assemblea dei Soci determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, essa deve anche stabilire un compenso complessivo e delegarne la ripartizione al Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisce la remunerazione degli Amministratori che ricoprono cariche particolari, in coerenza con le politiche deliberate dall'Assemblea e qualora quest'ultima non vi abbia provveduto direttamente.

Non sono previsti meccanismi di incentivazione a favore di consiglieri non esecutivi (anche indipendenti); ove presenti, essi rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione e sono definiti nel



rigoroso rispetto dei criteri previsti per la remunerazione del personale più rilevante.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Compenso del Presidente e del/dei Vicepresidente/i (ove nominato/i) è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinato, *ex ante*, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato).

Non sono previsti meccanismi di incentivazione a favore di consiglieri non esecutivi; ove presenti, essi rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione e sono definiti nel rigoroso rispetto dei criteri previsti per la remunerazione del personale più rilevante.

Organo con funzione di Gestione (Amministratore Delegato)

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è determinata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La componente fissa della remunerazione dovrà essere commisurata alla responsabilità ed ai compiti attribuiti. La componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di *performance risk adjusted*.

Membri dell'Organo con funzione di controllo (Collegio Sindacale)

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale è determinata dall'Assemblea. Non sono previsti meccanismi di incentivazione ed è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Personale più rilevante delle Funzioni di Controllo (Internal Audit, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio e delle Risorse Umane)

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo (rapporto di 1 a 3); non sono inoltre previsti per questi soggetti *bonus* collegati ai risultati economici. Per il Responsabile del Personale e Comunicazione Interna il rapporto tra componente variabile e quella fissa non deve superare il limite dei due terzi.

Personale preposto alla trattazione dei reclami e all'analisi del merito creditizio

Tenuto conto della attuale marginalità dei reclami nell'ambito dell'operatività delle società del Gruppo, il Responsabile dei Reclami non è inserito nel Personale più rilevante; qualora tale tematica dovesse divenire un fenomeno significativo, la società valuterà l'inclusione di tale ruolo tra i *risk takers*, procedendo contestualmente alla definizione di indicatori specifici che tengano conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

Il personale preposto alla valutazione del merito creditizio è, invece, inserito tra i *risk takers* e soggiace alle regole definite per questa popolazione in punto erogazione dei compensi variabili. Coerentemente con quanto



previsto dalla normativa, nella definizione dei compensi variabili non sono previsti per questo ruolo meccanismi che incentivano l'assunzione di rischi. Si segnala in ogni caso la marginale incidenza dell'operatività legata al credito nel contesto operativo di Ersel S.p.A.

16. IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE

Il sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla Capogruppo, rivolto ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede facenti parte della rete distributiva esterna, prevede il riconoscimento di una componente ricorrente, equiparabile alla componente fissa della remunerazione del personale, e di una parte non ricorrente, equiparabile invece alla componente variabile della remunerazione.

Tali componenti sono rigorosamente distinte ed opportunamente bilanciate ed il rapporto tra le stesse è puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche del Gruppo e dei diversi livelli organizzativi e/o manageriali dei Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede.

La struttura provvigionale viene concordata e definita mediante gli appositi contratti di Agenzia. Nel rispetto dei principi di gestione dei conflitti di interesse, il Gruppo non applica/definisce:

- incentivi che potrebbero indurre i Consulenti a vendere o "spingere" un prodotto, piuttosto che un altro o a fare acquisti o vendite non necessari/non idonei per l'investitore;
- sistemi incentivanti che comprendono l'obbligo di raggiungere una quota di livelli minimi di alcuni prodotti, ovvero che impongano condizioni da soddisfare perché possa essere corrisposto l'incentivo;
- componenti variabili della remunerazione complessiva esclusivamente collegati ai volumi/obiettivi di vendita;
- politiche e prassi retributive basate su incentivi che creano un rendimento sproporzionato;
- elementi di incentivazione per l'acquisizione e la vendita con elevata frequenza degli strumenti finanziari nel portafoglio di un cliente.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato dalla Capogruppo con particolare riferimento ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede rientranti tra il "personale più rilevante" prevede, oltre ai principi previsti ed applicabili a tutto il personale, anche le seguenti misure:

- il rapporto tra la componente non ricorrente e quella ricorrente della remunerazione individuale non può superare il 100%, fatta salva la procedura prevista per l'elevazione del limite (rapporto di 2 a 1);
- la componente non ricorrente è soggetta, per una quota pari al 20%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 1 anno al fine di garantire la valutazione dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo (c.d. meccanismi di *malus*);

Con particolare riferimento ai suddetti principi relativi ed al differimento della componente non ricorrente, la Capogruppo ha stabilito di implementare specifici criteri di "materialità", al di sotto dei quali tali regole non saranno applicate nel riconoscimento e nella liquidazione della componente non ricorrente della remunerazione. In particolare, la Capogruppo ha stabilito di applicare tali criteri e, di conseguenza, l'esenzione dai principi di differimento della componente non ricorrente della remunerazione, ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede che hanno maturato il diritto alla percezione di una remunerazione non ricorrente pari o inferiore a 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, anno precedente (principio di cassa)

In particolare, tali componenti sono implementate dalla Capogruppo attraverso i seguenti principi e modalità.



Componente ricorrente

La componente ricorrente della remunerazione, con riferimento ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede, è determinata da tutte le componenti non ricomprese nella componente non ricorrente.

Rientra, di per sé, in questa componente, la remunerazione riconosciuta ai diversi Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede tramite le provvigioni determinate sulla base dei prodotti collocati dagli stessi.

Secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento ed in base all'attuale sistema di remunerazione implementato dalla Capogruppo, rientrano tra la componente ricorrente, le Provvigioni riconosciute da Ersel S.p.A. sulla base di specifiche tabelle provvigionali di volta in volta adottati dalle stesse. Le principali tipologie di provvigioni riconosciute sono:

- provvigioni di negoziazione: riconosciute ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede come remunerazione del servizio connesso alla compravendita strumenti finanziari erogato dal Consulente stesso nell'ambito del servizio di ricezione e trasmissione ordini;
- provvigioni di gestione (*Management Fee*): riconosciute ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede come remunerazione del servizio di assistenza alla clientela, svolto dagli stessi
- retrocessioni collocamento OICR e/o Collocamenti Primario;
- commissioni di consulenza;
- ricavi servizi bancari / finanziamenti;
- eventuale quota di Performance Fee delle gestioni patrimoniali;
- ricavi da eventuali altri servizi.

Tutte le commissioni di cui sopra potranno essere calcolate al netto di eventuali retrocessioni a terzi e dalle eventuali perdite derivanti da conti errori e del costo di composizione di eventuali reclami per la quota attribuibile al Consulente Finanziario.

Componente non ricorrente

La componente di remunerazione non ricorrente è la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante e legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, etc.

La componente non ricorrente della remunerazione riconosciuta ai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede viene determinata sulla base di programmi di incentivazione (ROR e altri incentivi). Tali piani hanno natura incentivante, sono calcolati attraverso l'applicazione di una percentuale dei ricavi derivanti dai servizi resi dai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede e sono vincolati dal raggiungimento di specifici risultati definiti tempo per tempo attraverso regolamenti emanati dalle singole società.

Tutti gli strumenti che supportano la determinazione della componente non ricorrente della remunerazione tengono debitamente conto della necessità di garantire il rispetto delle norme di correttezza dei comportamenti.

Inoltre, con particolare riferimento alla componente non ricorrente, si precisa che il sistema di remunerazione e incentivazione implementato dalla Capogruppo prevede i seguenti principi:

- l'incidenza della componente non ricorrente su quella ricorrente è definita *ex ante* con specifici limiti definiti in modo granulare in base ai ruoli ed alle responsabilità assegnate a ciascun consulente finanziario abilitato all'offerta fuori Sede;
- la componente non ricorrente è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla Funzione Risk Management (c.d. *Risk Adjustment*);



- la componente non ricorrente tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della Capogruppo e del Gruppo bancario nel suo complesso e di quelli individuali in coerenza con gli incarichi accessori eventualmente affidati ai singoli Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori Sede;
- la parte di remunerazione non ricorrente eventualmente sottoposta a sistemi di pagamento differito, è assoggettata a meccanismi di correzione *ex post* (c.d. *malus e claw back*) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale (e.g. *Total Capital Ratio*) e di liquidità (e.g. *Liquidity Coverage Ratio*), nonché a tener conto dei comportamenti individuali (i.e. comportamenti fraudolenti o non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili al Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo o per la clientela) cui è sottoposto il riconoscimento e/o la liquidazione della componente variabile della remunerazione;. Tali meccanismi, ove applicati, possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione non ricorrente stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi.

Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus e Claw back*)

La componente variabile della remunerazione è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale (e.g. *Total Capital Ratio*) e di liquidità (e.g. *Liquidity Coverage Ratio*), nonché a tener conto dei comportamenti individuali (i.e. comportamenti fraudolenti o non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili al Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo o per la clientela) cui è sottoposto il riconoscimento e/o la liquidazione della componente variabile della remunerazione.

In particolare, la Capogruppo prevede specifici meccanismi di *claw back* con riferimento alla componente variabile riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

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

Qualora, anche successivamente all'erogazione della componente variabile della remunerazione variabile, emergano in capo al beneficiario degli stessi comportamenti fraudolenti o di colpa grave che hanno influenzato direttamente o indirettamente i risultati da cui sono maturati i diritti al compenso variabile, lo stesso beneficiario dovrà restituire quanto indebitamente percepito (clausola di *claw back*).

Specifici meccanismi di *malus* sono invece applicati, oltre che con riferimento ai comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il Gruppo, anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

La Capogruppo ha definito i criteri utili alla valutazione dei risultati conseguiti dai soggetti rilevanti addetto alla struttura di vendita o personale indirettamente coinvolto nella fornitura di servizi d'investimento e/o servizi accessori. Tale valutazione si basano sui seguenti criteri qualitativi:

- conformità ai requisiti in materia di regolamentazione interna ed esterna;
- trattamento dei clienti;
- soddisfazione del cliente.



Nel dettaglio, la Capogruppo tiene in considerazione i seguenti elementi:

- rispetto della normativa applicabile;
- rispetto delle procedure interne e del codice di condotta;
- interruzione del rapporto con il Gruppo da parte di un numero elevato di clienti, almeno pari al 5% dei clienti riferibili al Consulente, in base a ragioni, verificate dall'Azienda, che il cliente attribuisce esplicitamente e per iscritto al comportamento del Consulente abilitato all'offerta fuori Sede (di seguito il "Consulente");
- accoglimento, previo parere scritto di legale esterno, di 1 o più reclami, presentati dai clienti, a seguito di fatti o comportamenti direttamente imputabili al Consulente che si siano conclusi, complessivamente, con una transazione di importo pari o superiore a euro 50.000;
- instaurazione di un contenzioso legale (atto giudiziario ritualmente notificato) il cui valore dichiarato sia pari o superiore a euro 50.000 in cui il Gruppo sia parte convenuta per fatti o omissioni imputabili direttamente al Consulente ovvero esito negativo di procedure di conciliazione/mediazione, che comportino il pagamento di somme di denaro ai clienti da parte del Gruppo per importi pari o superiori a euro 50.000;
- contestazioni al Consulente, da parte delle Autorità di vigilanza, di violazioni della disciplina applicabile;
- accertata grave violazione del Codice di Comportamento interno per fatti riferibili alla gestione della clientela o della normativa riferibile alla gestione della clientela, notificata dalla Società al Consulente in forma scritta riferibili a fatti di accertata gravità.

La Capogruppo stabilisce il trattenimento fino alla concorrenza dell'importo definito, dai compensi provvigionali dovuti nei mesi successivi, di un importo pari al 25% del compenso provvigionale erogato nei sei mesi precedenti all'accadimento di uno degli eventi sopra indicati. Nel caso in cui si verifichi una sanzione fino a euro 10.000 la trattenuta di cui sopra sarà pari al 15% anziché al 25%.

In occasione di nuove assunzioni e in qualità di nuovo datore di lavoro, le singole Società del Gruppo non possono pattuire forme di indennizzo di qualsiasi tipo e natura con il nuovo assunto che siano volte a neutralizzare o compensare meccanismi di malus e/o claw back relativi al precedente impiego.

17. MODALITA' DI IMPLEMENTAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Il "Regolamento di implementazione delle politiche di Remunerazione e Incentivazione" descrive il processo di implementazione della politica di remunerazione e definisce i tempi e focalizzandosi altresì sulle modalità di condivisione e comunicazione.

18. INFORMATIVA AL PUBBLICO

In ottemperanza alle disposizioni normative di riferimento, la Funzione Personale e Comunicazione Interna, con il supporto della Funzione Compliance provvede ad adempiere alle previsioni in materia di informativa al pubblico. In particolare, in merito alla politica e alle prassi di remunerazione relative al "personale più rilevante", la Capogruppo, come previsto dalla normativa di riferimento (Circolare Banca d'Italia n. 285 e Regolamento dell'Unione Europea n. 575/2013 – CRR, articolo 450) pubblica, sul proprio sito web, in occasione dell'emanazione del presente Regolamento e di ogni aggiornamento dello stesso, almeno le seguenti informazioni:

- le informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione,



- nonché numero di riunioni tenute dal principale Organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio;
- le informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance;
 - le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
 - i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
 - le informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
 - i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;
 - le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;
 - le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per Alta Dirigenza e Membri del "personale più rilevante", con indicazione dei seguenti elementi:
 - gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti;
 - gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;
 - gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;
 - i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
 - gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona;
 - il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 500.000,00 euro e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di euro ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di euro;
 - la remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo con funzione di Supervisione strategica e di ciascun membro dell'Organo con funzione di Gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vicedirettori Generali;
 - le informazioni circa le modalità di attuazione delle Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, unitamente a quelle da pubblicare ai sensi degli obblighi di informativa al pubblico (ai sensi della Circolare Banca d'Italia n. 285, Capitolo 1, Sezione VII, par. 1).

Le suddette informazioni possono essere anche rese note al pubblico con rinvio ad altri documenti disponibili sul proprio sito web (es. Statuto), purché l'informazione rilevante sia agevolmente consultabile e raggiungibile mediante un link puntuale ed evidente.

19. INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA DEI SOCI

La Capogruppo fornisce all'Assemblea dei Soci, almeno annualmente, le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico.

Ove possibile tale informativa viene fornita all'Assemblea dei Soci nell'ambito dell'approvazione del presente Regolamento e dei relativi aggiornamenti.

20. COMUNICAZIONI ALLE AUTORITA' DI VIGILANZA

Entro il 30 giugno di ogni anno la Direzione del Personale e della Comunicazione Interna comunica all'Ufficio Segnalazioni di vigilanza della Capogruppo i dati per la trasmissione a Banca d'Italia delle informazioni



suddivise per le fasce di remunerazione (i.e., da 1 a 2 milioni di euro, da 2 a 3, e così via) in cui ricadono i propri *high earners* per paese in cui questi operino.

Nel caso in cui non siano presenti *high earners*, gli intermediari trasmettono comunque una segnalazione “negativa”.

Si richiamano inoltre gli obblighi di trasmissione annuale di dati in materia di remunerazione, stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD, ossia la comunicazione biennale - a partire dal 2023 - dei dati riferiti al rapporto tra componente variabile e fissa superiore al 100%.