

GRUPPO BANCARIO ERSEL

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE BANCHE E NEI GRUPPI BANCARI

Assemblea 28/04/2026

Informativa ex post ai sensi dell'art. 450 del CRR (Regolamento 575 del 2013) "Politica di Remunerazione".

Col presente documento si vuole fornire un'informativa all'Assemblea in merito alla politica di remunerazione ed incentivazione seguita dalla Banca con particolare riguardo alla Circolare 285 del 17 dicembre 2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, par. 3 ed in particolare alle informazioni da predisporre ai sensi dell'art. 450 del CRR (Regolamento 575 del 2013) "Politica di Remunerazione".

L'art. 450 del citato Regolamento prevede che il Gruppo Bancario informi l'Assemblea in merito ai punti di seguito elencati:

a) Processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione

La politica di remunerazione ed incentivazione è stata definita dal Consiglio di Amministrazione avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione, implementazione e controllo, in particolare le funzioni di controllo, la Direzione del Personale e Comunicazione Interna e la Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione.

La Politica di remunerazione è stata approvata dall'Assemblea delle Capogruppo in data 29 aprile 2025.

Il processo di elaborazione è coerente con la storia del Gruppo che per impostazione nella gestione delle "persone" vede un turn-over pressoché inesistente e comunque si fonda sul principio che adeguati meccanismi di remunerazione ed incentivazione sono fondamentali:

- per favorire la competitività e il governo dell'azienda, attraendo e fidelizzando soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- per garantire la stabilità delle masse e dei principali Private Banker che mantengono le relazioni con la clientela;
- per garantire coerenza con la prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo, così da evitare il prodursi di incentivi non aderenti con l'interesse aziendale e/o in conflitto di interesse con i clienti;

Le finalità perseguite attraverso l'adozione della politica di remunerazione e incentivazione rispondono, pertanto, a criteri di:

- assegnazione di obiettivi quantitativi e qualitativi a tutto il "personale più rilevante";
- meritocrazia, garantendo un forte collegamento con la prestazione fornita ed il potenziale manageriale attraverso una valutazione oggettiva e trasparente delle performance individuali e della serietà e diligenza nell'esecuzione della mansione;
- sostenibilità, riconducendo gli oneri retributivi entro valori compatibili con l'equilibrio economico dell'azienda;
- contenimento del rischio strategico di perdita di "key people" e coerenza con la politica di assunzione dei rischi della Gruppo Bancario;
- attenzione al Gender Pay Gap.

b) Modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e risultati

La politica di remunerazione della Gruppo Bancario si basa, in via generale, sul concetto di "remunerazione globale", che include e bilancia:

- componenti fisse;
- componenti variabili.

GRUPPO BANCARIO ERSEL

All'interno delle componenti fisse della remunerazione sono inclusi, oltre alla Remunerazione Annuale Lorda (RAL):

- benefit standard, previsti o meno da CCNL e/o accordi sindacali, comuni a tutti i dipendenti, quali la polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, l'assistenza sanitaria, il contributo al Fondo Pensione, i buoni pasto il credito welfare;
- ulteriori benefit individuali quali il telefono aziendale, l'auto aziendale ad uso promiscuo, ove legati a particolari necessità, ovvero legati a categorie omogenee (fringe benefit).

Le componenti fisse remunerano le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato. La Retribuzione Annuale Lorda (RAL) è composta dallo stipendio e viene aggiornata, oltre che per effetto dei rinnovi contrattuali, da provvedimenti retributivi (crescita negli inquadramenti e incrementi economici). Queste leve vengono adottate in modo selettivo e contenuto per premiare persone che sviluppano le competenze, aumentano le responsabilità e dimostrano capacità di replicare importanti risultati nel tempo. In via di principio il Gruppo Bancario punta ad attestarsi su livelli mediamente in linea con la prassi di mercato, a seconda delle piazze ove è presente.

La componente variabile della remunerazione, ove prevista, consiste in:

- 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;
- premi una tantum: di importi, generalmente, non significativi; possono essere riconosciuti, sulla base di valutazioni qualitative, ai dipendenti e collaboratori che non rientrano nel perimetro di applicazione del sistema incentivante;
- retention bonus ed entry bonus;
- benefici pensionistici discrezionali definiti;
- altri importi erogati 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;
- patti di prolungamento dei termini di preavviso e patti di non concorrenza e/o di non storno dipendenti;
- 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.

Per tutti i dipendenti, Dirigenti, Quadri e Impiegati delle società del Gruppo Bancario sono applicati i CCNL delle Imprese creditizie, finanziarie e strumentali, ad eccezione di OnlineSIM a cui viene applicato il CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

In continuità con gli esercizi precedenti si è provveduto ad implementare un sistema di remunerazione variabile a breve termine per la popolazione "personale più rilevante", in compliance con la Politica di Remunerazione di Gruppo approvata dall'assemblea della Capogruppo in aprile 2025.

Detto processo di "bonus" è stato denominato "Annual Bonus Plan (di seguito anche ABP).

Il processo è partito dall'analisi delle categorie di "personale più rilevante" 2025.

Come regole generali si è definito:

- assegnazione di obiettivi quantitativi di Gruppo, di Società e di Funzione;
- assegnazione di obiettivi qualitativi.

Il peso degli obiettivi quantitativi e qualitativi, di norma, è stato del 50% ciascuno.

GRUPPO BANCARIO ERSEL

Per quanto riguarda i collaboratori del Gruppo Bancario con contratto di agenzia (Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede), la forma di remunerazione ricorrente, in quanto costituita da provvigioni prive di valenza incentivante, è parificata alla componente fissa della remunerazione dei collaboratori dipendenti.

Per la categoria "Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede" e rientranti nella popolazione "personale più rilevante" per l'anno 2025 è stato contrattualizzato un sistema di remunerazione "non ricorrente" a cui si applicano le indicazioni previste dalla Politica di remunerazione di Gruppo.

Tale sistema di remunerazione "non ricorrente" è stato implementato garantendo l'assenza di conflitti di interessi con i clienti.

- La previsione dei "gate" di accesso alla componente variabile per tutti i dipendenti del Gruppo.

Si riportano nelle tabelle sottostanti i valori definiti nell'ambito del Documento di Politiche di Remunerazione e Incentivazione per l'anno 2025 i valori di Entry Gate.

GATE UNIVERSALI PER FORMAZIONE BONUS POOL	LCR Gruppo	TCR gruppo	utile ante imposte Gruppo
GRUPPO	150%	18,10%	>0

GATE PER SOCIETA' PER FORMAZIONE BONUS POOL		Patrimonio di Vigilanza	utile ante imposte Società
ERSEL BANCA PRIVATA			>0
SIMON FIDUCIARIA			>0
ONLINE SIM			>0
ERSEL SGR		requisito regolamentare X2	>0

Tali valori target vengono incrementati per il personale appartenente all'Ata Dirigenza:

Ulteriore GATE LCR gruppo (Risk Tolerance)	Ulteriore GATE TCR gruppo (Risk Tolerance)
180%	19,30%

A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento 2019/2088 la politica di remunerazione del Gruppo Ersel S.p.A. è stata aggiornata con l'obiettivo di rafforzare la promozione di una gestione sana ed efficace dei rischi in relazione ai rischi di sostenibilità.

In particolare, per le Categorie 1 e 2, così come definite nel Documento di Implementazione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, la quota parte di remunerazione variabile determinata sulla base di indicatori di performance individuale di carattere qualitativo è costituita a sua volta da una quota del 10 % della remunerazione variabile qualitativa (5% sulla remunerazione variabile complessiva) ancorata al raggiungimento di indicatori di performance ESG. Tali indicatori sono i seguenti:

GRUPPO BANCARIO ERSEL

Ambito di intervento	Indicatori ESG	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Conformità del Gruppo alla normativa in materia ESG dettata dal Regolamento (UE) n. 2019/2088;	Adempimento piano triennale ESG	Obiettivi definiti per l'anno 2023	Obiettivi definiti per l'anno 2024	Obiettivi definiti per l'anno 2025
Principi di pari opportunità, inclusione ed equità salariale, senza distinzioni di genere, orientamento politico, sessuale, religioso, stato civile, etc., con particolare riguardo per il periodo di riferimento in corso al "gender pay gap" e alla "gender diversity inclusion";	Rapporto tra personale del genere meno rappresentato e totale del personale			48%
	Rapporto tra personale inquadrato nelle categorie dei Quadri Direttivi e Dirigenti e totale del personale inquadrato nelle medesime categorie			35%
	Popolazione dirigenziale del genere meno rappresentato a capo di strutture organizzative (no specialisti)			20%
	Equilibrio di genere nelle assunzioni	50% (± 5%)	50% (± 5%)	50% (± 5%)
	Rapporto tra media della remunerazione fissa del personale del genere meno rappresentato inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi e medesima media del genere maggiormente rappresentato. Definizione delle modalità di correzione degli eventuali scostamenti residuali.			95%
	Rapporto tra media della remunerazione fissa del personale del genere meno rappresentato inquadrato nella categoria dei Dirigenti e medesima media del genere maggiormente rappresentato. Nel rapporto sono esclusi gli specialisti.			+3%
Progetti di sviluppo sociale, culturale ed ambientale nell'ambito del territorio di riferimento;		Pilota del progetto AWorld	Progetto Aworld per tutta la popolazione aziendale	Progetto sul sociale
Progetti di riduzione dell'impatto ambientale dell'azienda per il tramite di scelte organizzative; partnership e acquisto di servizi e forniture che siano conformi ai principi ESG;	Revisione delle policy organizzative interne al fine della riduzione dell'impatto ambientale e assicurare la compliance con le migliori pratiche ESG (ambiente, sociale)	A livello esemplificativo: Travel Policy Car Policy Smart Working Policy Welfare Policy Digital Collaboration	Implementazione dei processi	Massa a regime degli interventi previsti e incremento degli effetti attesi
Formazione del personale in materia ESG	Predisporre programmi di formazione e sensibilizzazione ai principi ESG attraverso l'intera organizzazione, oltre che per la rete dei consulenti finanziari (% minima di popolazione coinvolta)	30%	65%	100%

I valori di TCR ed LCR per l'esercizio 2025 sono stati calcolati dalla Funzione Risk Management per il Gruppo Bancario Ersel.

Il valore del TCR per l'anno 2025 è stato pari a 40,24%, il LCR a 475,19% e il risultato ante imposte positivo. La verifica di tale parametro è stata effettuata includendo l'intero bonus pool di competenza dell'anno.

Per quanto riguarda le singole Società, il risultato individuale ante imposte dell'anno 2025 di Ersel Banca Privata S.p.A. e Simon Fiduciaria S.p.A. è stato positivo.

Ersel asset Management SGR S.p.A. ha avuto sia il risultato dell'anno 2025 ante imposte positivo che il valore del patrimonio di Vigilanza superiore al doppio del valore previsto dai requisiti regolamentari.

OnlineSIM S.p.A., infine, risulta avere un utile ante imposte negativo ma, in considerazione dell'operazione societaria recentemente conclusa e il limitato valore complessivo dei compensi variabili previsti, viene richiesto all'Assemblea l'applicazione di una deroga rispetto all'Entry Gate previsto nelle Politiche di Remunerazione.

La verifica del parametro relativo al risultato ante imposte, per tutte le Società, è stata effettuata includendo il bonus pool di competenza della Società dell'anno.

La rendicontazione degli obiettivi ESG definiti per l'esercizio 2025 ha evidenziato il raggiungimento dell'87% dei valori target e pertanto la specifica quota prevista per l'Alta Dirigenza verrà erogata nella medesima percentuale.

In conclusione, i "gate" previsti a livello di Gruppo e delle singole società, ad eccezione di OnlineSIM S.p.A., nonché per la categoria dell'Alta Dirigenza, sono stati superati.

- Rapporto remunerazione variabile e remunerazione fissa.

La componente variabile del personale più rilevante, nel suo complesso, non può essere di regola superiore al 100% della componente fissa della remunerazione complessivamente percepita. L'Assemblea ordinaria può tuttavia, elevare su proposta del Consiglio di Amministrazione il rapporto tra componente variabile e componente fissa fino al massimo

GRUPPO BANCARIO ERSEL

consentito ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza (e quindi, attualmente, fino al 200%). In riferimento all'esercizio 2025, tale delibera non è stata assunta.

In riferimento alla politica di remunerazione 2025, nessun dipendente del Gruppo Ersel rientrante nella categoria del "personale più rilevante" ha ricevuto una remunerazione variabile che supera il rapporto di 1:1 rispetto alla remunerazione fissa.

- Modalità di erogazione del bonus.

Per l'intera popolazione aziendale, quindi non limitatamente alla categoria dei "Risk takers", le Politiche di Remunerazione e Incentivazione approvate prevedono che il compenso variabile abbia una componente differita nel caso in cui sia di importo superiore a €50.000,00 o abbia un'incidenza superiore ad 1/3 sulla remunerazione complessiva annua.

La modalità di differimento prevede il seguente schema:

- 80% bonus "up front - cash" a maggio 2026;
- 20% bonus "differita - cash" a maggio 2027.

Per alcuni soggetti non rientranti nella categoria dei "Risk takers" è previsto un differimento con durata 24 mesi.

L'ammontare complessivo di remunerazione variabile (bonus pool) si basa su risultati effettivi e duraturi, tiene conto anche di obiettivi qualitativi e deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo Bancario senza limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

L'ammontare dell'eventuale bonus (nonché eventuali incrementi della componente fissa della remunerazione e di qualifica) viene definito annualmente attraverso un processo di valutazione al quale prendono parte l'Amministratore Delegato della Capogruppo, gli appartenenti alla cd. "Alta Dirigenza" e i responsabili apicali delle Società in perimetro.

Di seguito vengono illustrati i presidi adottati, al fine di garantire un approccio orientato ad una sana e prudente gestione del rischio e alla coerenza con gli obiettivi aziendali di lungo periodo:

i) differimento temporale

Il Gruppo Bancario applica a tutti i dipendenti il differimento del 20% della remunerazione variabile a 12 mesi.

Il riconoscimento successivo della componente differita è subordinato all'assenza in corso d'anno di fatti o eventi - riconducibili all'operato del dipendente/collaboratore - che abbiano causato pregiudizio al Gruppo Bancario e alla valutazione di specifici indicatori di criticità.

In ogni caso, la Quota Differita non verrà, in via definitiva, riconosciuta ai soggetti che risultino aver determinato o concorso a determinare:

- Comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- Violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 (o 36) e seguenti o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53 commi 4 e seguenti, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- Comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo Bancario;
- Abbiamo rassegnato dimissioni volontarie;

ii) indicatori di performance corretti per il rischio

Ai fini della determinazione della parte variabile della retribuzione (ABP), il Gruppo Bancario determina in prima istanza il c.d. bonus pool.

L'erogazione del bonus pool alle diverse aree - e quindi della parte variabile della retribuzione (bonus) individuale - deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca, senza limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Deve comunque rispettare i "gate" di accesso di cui sopra.

iii) strumenti equity

Il Gruppo Bancario ad oggi non implementa sistemi basati su strumenti finanziari ai fini del riconoscimento della componente variabile della remunerazione.

GRUPPO BANCARIO ERSEL

iv) compatibilità con i livelli di patrimonializzazione e redditività della Banca

v) analisi delle performance:

Nella valutazione delle performance, si terrà conto dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento, ma anche della "storia" dell'individuo.

vi) promozione della cultura della conformità alle norme

Costituiscono elementi rilevanti ai fini delle valutazioni delle prestazioni delle risorse il rispetto delle normative interne ed esterne applicabili al Gruppo Bancario e la "cultura" del controllo e della conformità dimostrata.

vii) assenza di conflitti di interesse

E' previsto che i meccanismi retributivi siano coerenti con la disciplina dei conflitti di interesse come anche declinata nelle policy e nelle procedure interne.

viii) indipendenza delle funzioni aziendali di controllo:

E' previsto che l'eventuale parte variabile della retribuzione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo sia indipendente dalle performance delle unità organizzative su cui esercitano il ruolo di controllo.

ix) assenza di clausole speciali di fine rapporto:

Non sono, di norma, previste pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica per volontà del Gruppo Bancario (c.d. "golden parachute").

L'ammontare complessivo dei compensi variabili riferiti all'esercizio 2025 per l'intero Gruppo Bancario Ersel è pari a € 5.756.250 euro (costo azienda € 7.621.261), di cui € 2.635.384 a beneficio del "personale più rilevante" della Capogruppo Ersel Banca Privata.

L'importo dalle remunerazioni differite, riferite all'esercizio 2025, è pari a complessivi € 777.617; la percentuale di differimento è pari al 20% della remunerazione variabile con un differimento di 12 mesi. Vi sono due casi di differimento a 24 mesi, di cui uno relativo ad un soggetto rientrante nel personale più rilevante.

Nel corso dell'anno 2025 sono state erogate quote di remunerazione variabile differita riferita agli esercizi precedenti; in particolare, l'importo di € 70.000 relativo all'esercizio 2022 e € 299.774 dell'esercizio 2023.

Inoltre, nel corso dell'anno sono stati definiti incentivi all'esodo per un ammontare complessivo di € 272.000 relativi ad accordi con 8 dipendenti (di cui 6 relativi ad accordi di uscita per isopensione); nessuno di tali accordi riguarda soggetti appartenenti al "personale più rilevante" della Capogruppo.

Infine, sono stati liquidati trattamenti di fine rapporto relativi a 19 dipendenti per un totale di € 760.005. L'importo più alto è stato pari a € 178.180, riguardante un lavoratore non rientrante nella categoria del "personale più rilevante".

Non sono previsti, al momento, benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica per volontà del Gruppo Bancario (c.d. *golden parachute*).

Al fine di mantenere un adeguato allineamento tra struttura retributiva e assunzione di rischi, al personale viene richiesto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulle retribuzioni o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi adottati.

GRUPPO BANCARIO ERSEL

c) Informazioni quantitative sulle remunerazioni

i. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite tra le categorie di personale

Al fine della presente informativa vengono ricomprese tutte le società italiane ed estere facenti parte del Gruppo Bancario Ersel.

<i>Area</i>	<i>Remunerazione Complessiva</i>
Private Banking - Dipendenti	6.933.193
Private Banking - Agenti	11.869.000
Gestioni individuali e collettive e Financial Advisory	5.717.214
Finanza, tesoreria banca e negoziazione	903.432
Online SIM	1.036.059
Servizi Fiduciari	2.045.231
Funzioni di Controllo	1.481.012
Strutture di supporto al Business	3.126.101
Funzioni Corporate	7.031.867
	40.143.110

Nella tabella non sono compresi gli importi relativi ai soggetti inclusi nella tabella al punto iv.

ii. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e membri del personale più rilevante

<i>Categoria di personale più rilevante</i>	<i>N. soggetti</i>	<i>Remunerazione Complessiva</i>	<i>Remunerazione Fissa</i>	<i>Remunerazione Variabile</i>
Membri dei CdA (esecutivi e non esecutivi)	22	1.084.099	1.084.099(*)	-
Alta dirigenza	10	3.427.698	1.988.679	1.439.019
Responsabili di area di business e responsabili di sede	15	3.537.265	2.193.284	1.343.980
Responsabili delle Funzioni di Controllo	8	105.184	738.923	133.684

(*) di cui €77.500 riversati alla Società di appartenenza, €5.000 inclusi nella RAL e quindi non incassati, €16.667 rinunciati e €3.333 devoluti successivamente alla Fondazione Paideia

iii. gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite

<i>Remunerazione variabile differita non attribuita (anni di performance precedenti)</i>	<i>Variabile differito pagato nell'anno 2025</i>	<i>Variabile differito non pagato nell'anno 2025</i>
1.003.403	369.774	633.629

iv. compensi percepiti dai componenti dell'Organo di Gestione nelle sue funzioni di gestione e di supervisione strategica per quanto riguarda la Capogruppo Ersel e dall'Alta Dirigenza.

<i>Nominativo</i>	<i>Carica ricoperta</i>	<i>Dal</i>	<i>Al</i>	<i>Remunerazione totale</i>
GUIDO GIUBERGIA	Presidente	01/01/2025	31/12/2025	176.667
ALBERTO ALBERTINI	Vice Presidente	01/01/2025	31/12/2025	150.000
ANDREA ROTTI	Amministratore Delegato	01/01/2025	31/12/2025	200.000
FRANCESCA GIUBERGIA	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	30.000
ANDREA RAYNERI	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	15.000
GALLO ALDO	Consigliere	01/01/2025	31/12/2025	40.000
ALESSANDRO LORENZI	Consigliere Indipendente	01/01/2025	31/12/2025	40.000
EMANUELA CERNOIA	Consigliere Indipendente	01/01/2025	31/12/2025	25.000
VERA PALEA	Consigliere Indipendente	01/01/2025	31/12/2025	15.000 (*)
Alta dirigenza	5 soggetti (**)	01/01/2025	31/12/2025	2.278.340

(*) La dott.ssa Vera Palea ha rinunciato al compenso

(**) Direttore Generale, 4 Vicedirettori Generali

GRUPPO BANCARIO ERSEL

Criteria quantitativi (Art. 7 Reg. UE 604/2014):

- a) Attribuzione di una remunerazione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nel precedente esercizio finanziario.
- b) Rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario.
- c) I membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
 - a. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore a 500.000 euro e alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a);
 - b. l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.

<i>Criteria</i>	<i>N. soggetti</i>	<i>Remunerazione Complessiva</i>	<i>Remunerazione fissa</i>	<i>Remunerazione variabile</i>
A	2	3.448.177	3.348.629	99.548
C	4	2.858.573	2.544.322	314.250

I soggetti inclusi in questa tabella rientrano anche nella tabella complessiva delle remunerazioni al punto i.

- v. il numero di persone remunerate con 1 milione di Euro o più per esercizio, ripartito in fasce di pagamento di 500 000 Euro e per le remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di Euro

Fasce di pagamento	N. Beneficiari
Da 1.000.000 Euro a 1.500.000 Euro	2
Da 1.500.001 Euro a 2.000.000 Euro	0
Da 2.000.001 Euro a 2.500.000 Euro	0