

Politiche di Incentivazione

ORG-PLGN000045-IT ViViBanca
S.p.A.

| | |
|---------------|--|
| Stato: | da approvare |
| Versione: | 6.0 |
| Data: | 28/04/2023 |
| Uso: | Confidenziale |
| Gestito da: | Direzione ICT HHRR e Organizzazione |
| Proprietario: | Direzione ICT HHRR e Organizzazione |
| Approvato da: | Assemblea degli azionisti del 28/04/2023 |

Controllo versione

| Versione | Descrizione modifiche | Autore | Data |
|----------|-----------------------|-------------------------------------|------------|
| 1.0 | Prima versione | Direzione ICT HHRR e Organizzazione | 27/04/2018 |
| 2.0 | Versione 2019 | Direzione ICT HHRR e Organizzazione | 25/03/2019 |
| 3.0 | Versione 2020 | Direzione ICT HHRR e Organizzazione | 30/04/2020 |
| 4.0 | Versione 2021 | Direzione ICT HHRR e Organizzazione | 28/05/2021 |
| 5.0 | Versione 2022 | Direzione ICT HHRR e Organizzazione | 29/04/2022 |
| 6.0 | Versione 2023 | Direzione ICT HHRR e Organizzazione | 28/04/2023 |

Indice

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | PREMESSA..... | 4 |
| 2 | REMUNERAZIONE VARIABILE..... | 4 |
| 2.1 | Gestione per Obbiettivi (MBO)..... | 4 |
| 2.2 | Premi derivanti da CCNL o assimilabili..... | 5 |
| 2.3 | Una tantum..... | 5 |
| 2.4 | Welcome Bonus (Premi di ingresso):..... | 5 |
| 2.2 | Altre previsioni..... | 6 |
| 3 | GESTIONE PER OBBIETTIVI (MBO) | 6 |
| 3.1 | Personale interessato dall’MBO | 6 |
| 3.2 | Entry Gate | 7 |
| 3.3 | Meccanismo di calcolo..... | 8 |
| 3.4 | Premi derivanti da CCNL o assimilabili..... | 9 |
| 4 | CORRESPONSIONE PARTE DIFFERITA DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE | 11 |

1 PREMESSA

Il presente documento illustra le politiche attuative in materia di remunerazione variabile applicate in ViViBanca S.p.A. a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato.

Il presente documento si applica alle società controllate.

Il documento, come la policy da cui prende origine (Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione) (ORG-PLGN000015-it), è allineato a quanto dettato dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia, dalle previsioni contrattuali e dalla normativa interna, in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

2 REMUNERAZIONE VARIABILE

Per **remunerazione variabile** si intende ogni pagamento o beneficio che dipenda dalla performance (comunque misurata) o da altri parametri previamente individuati.

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

Le componenti variabili sono aggiornate in funzione degli obiettivi strategici della Banca ed in funzione della evoluzione normativa e regolamentare a livello nazionale e sovranazionale.

In linea con le previsioni normative, per i Responsabili delle "Funzioni Aziendali di Controllo" sono previste esclusivamente componenti di incentivazione non legate a parametri economici ma coerenti con gli obbiettivi assegnati alle funzioni di riferimento.

Le forme di retribuzione variabile, per il personale dipendente, possono essere ricondotte ai seguenti sistemi:

- MBO
- Premi derivanti da CCNL o assimilabili
- Premi nella forma di una tantum
- Welcome Bonus (Premi di ingresso)
- Patti di non Concorrenza

Di seguito sono presentate delle brevi linee guida per ciascuna forma di retribuzione variabile autorizzate secondo i poteri in vigore tempo per tempo nella banca.

2.1 Gestione per Obbiettivi (MBO)

Lo strumento consente di collegare l'erogazione della componente variabile al raggiungimento di determinati obiettivi, coerenti con la strategia di ViViBanca.

Il processo alla base del sistema MBO può essere sintetizzato nei punti seguenti:

- Il CdA approva, con il presente regolamento, il sistema MBO in coerenza con il budget e con il RAF della Banca. Il CdA definisce gli obiettivi per l'Amministratore Delegato la Direzione Generale e per i

responsabili delle funzioni di Controllo; la Direzione Generale definisce gli obiettivi per i restanti destinatari.

- Il Servizio Risorse Umane comunica ai destinatari del sistema di MBO il regolamento e le schede individuali contenenti gli obiettivi assegnati;
- le funzioni Risk Management e Pianificazione e Controlli comunicano il raggiungimento o meno degli *entry gate* per attivare il sistema e gli elementi quantitativi per il calcolo dello stesso;
- la funzione Risorse Umane raccoglie gli elementi qualitativi da parte della Direzione o del Consiglio di Amministrazione, in funzione del relativo ambito di competenze, e predispone i calcoli per le singole assegnazioni;
- la Direzione Generale presenta i consuntivi al CdA e provvede alla comunicazione ai destinatari.

2.2 Premi derivanti da CCNL o assimilabili

Il premio aziendale, previsto dal CCNL, prevede la possibilità del riconoscimento di un premio ai dipendenti correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale.

La contrattazione nazionale rimanda alla contrattazione di secondo livello la definizione del metodo di calcolo, la definizione dei parametri (indicatori di redditività, di efficienza, di produttività, di qualità, di rischiosità, di struttura) e delle condizioni che determinano l'erogazione del premio aziendale.

Il premio è erogato sotto forma di strumenti di welfare e concorre a determinare l'incidenza complessiva della remunerazione variabile sulla fissa.

2.3 Una tantum

Riconoscono e premiano le prestazioni individuali in termini di apporto qualitativo e di particolare eccezionalità del contributo svolto.

Tali premi possono riguardare il personale dipendente inserito nella rete commerciale con l'obiettivo di riconoscere contributi su determinati periodi dell'anno o servizi commerciali ed anche il personale inserito nelle aree di staff con l'obiettivo di riconoscere impegno eccezionale su progetti o in condizioni straordinarie.

Tale premio non può compensare il mancato raggiungimento degli obiettivi definiti dagli altri sistemi di incentivazione, non può, singolarmente, superare il 30% della RAL del dipendente e concorre a determinare l'incidenza complessiva della remunerazione variabile sulla fissa.

2.4 Welcome Bonus (Premi di ingresso):

Nel rispetto della normativa vigente è possibile riconoscere forme di remunerazione variabile garantita a condizione che:

- non sia riconosciuta più di una volta alla stessa persona;
- sia limitata al primo anno di lavoro della risorsa;

I Premi d'ingresso concorrono a determinare l'incidenza complessiva della remunerazione variabile sulla fissa.

2.1 Patto di non concorrenza

Si tratta di Clausole Contrattuali che possono essere apposta nel contratto al fine di contemperare il rischio di passaggio alla concorrenza di conoscenze ed esperienze maturate all'interno della Banca.

Il patto, disciplinato dall'articolo 2125 c.c., si perfeziona con la pattuizione contrattuale ed il suo ammontare concorre a determinare l'incidenza complessiva della remunerazione variabile sulla fissa.

2.2 Altre previsioni

Coerentemente con le previsioni della normativa di riferimento, ai beneficiari di qualsiasi sistema di incentivazione definito ed implementato viene fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei piani di incentivazione progettati.

Si ricorda che, ai sensi della normativa vigente e della normativa interna, Il rapporto massimo tra retribuzione variabile e fisso è pari a 1:1.

Per tutti gli istituti di retribuzione variabile, viene inoltre fissata una soglia di materialità di euro 50.000 al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento.

La componente variabile che ecceda tale soglia di materialità sarà soggetta, per una quota almeno pari al 30%, ad un pagamento differito su 2 anni;

I premi aziendali vengono corrisposti solo al personale in forza alla data che abbiano lavorato tutto l'esercizio oggetto di valutazione.

3 GESTIONE PER OBIETTIVI (MBO)

3.1 Personale interessato dall'MBO

Il sistema incentivante riguarderà il seguente personale:

| Profilo | Indicatore di Riferimento | risorse |
|-----------------------|--|---------|
| Direzione | Responsabili della Alta Direzione che con il proprio operato influiscono direttamente sull'operato della Banca e sui suoi risultati di breve e medio termine | 1 |
| Direzioni Aziendali | Responsabili di Direzione che forniscono un contributo significativo al raggiungimento degli obiettivi aziendali commerciali ed operativi | 6 |
| Funzioni di Controllo | Responsabili di Funzioni di Controllo | 5 |

| Profilo | Indicatore di Riferimento | risorse |
|-----------------------------|---|---------|
| Servizi Credito e Marketing | Responsabili di Servizio di Funzioni direttamente coinvolte nell'attività di sviluppo degli impieghi e/o della raccolta | 3 |
| Servizi Operativi | Responsabili di Servizio di Funzioni operative e di supporto | 8 |
| Responsabile Commerciale | Addetti commerciali direttamente coinvolti nell'attività di sviluppo degli impieghi e/o della raccolta | 8 |

3.2 Entry Gate

Sono definite delle condizioni di accesso (entry gate) ai sistemi di remunerazione variabile per garantire uno stretto collegamento tra le performance aziendali e la sostenibilità della Banca in termini di redditività, patrimonializzazione e liquidità.

Gli *entry gate* sono declinati nella pianificazione strategica della Banca dalla Funzione Risk Management. Gli stessi indicatori sono utilizzati dalla funzione Risorse Umane per la corresponsione delle parti di premio differite in relazione all'applicazione delle clausole di malus e claw back.

Tenuto conto del principio di proporzionalità si fa riferimento ai principali indicatori previsti dalla normativa (requisiti SREP) come recepiti nel Risk Appetite Framework della Banca.

| Profilo | Indicatore di Riferimento Consolidato | Target | | Entry gate |
|-----------------------------|---|--------|----------------|------------|
| | | Dato | Source | |
| Redditività | Utile della operatività corrente al netto delle imposte | 1.800 | Pianificazione | ≥ 120% |
| Patrimonializzazione | CET1 - Common Equity Capital Ratio * | 11,80% | Capacity | ≥ 100% |
| | TCR - Total Capital Ratio * | 15,70% | Capacity | ≥ 100% |
| Liquidità | LCR - Liquidity Coverage Ratio | > 100% | Capacity | ≥ 100% |

**Per assicurare il rispetto delle misure vincolanti e garantire che i fondi propri di ViViBanca possano assorbire eventuali perdite derivanti da scenari di stress, tenendo conto dei risultati delle prove di stress prudenziali di cui all'articolo 100 della direttiva 2013/36/UE, la Banca d'Italia si aspetta che codesto intermediario mantenga nel continuo i sopracitati livelli di capitale. Questi ultimi livelli di capitale rappresentano un orientamento dell'Autorità di Vigilanza sulla detenzione di fondi propri aggiuntivi da parte di ViViBanca.*

Il sistema di valutazione di ViViBanca ha l'obiettivo di rilevare e misurare il contributo fornito da ciascun dipendente, facendo riferimento sia ai risultati conseguiti che ai comportamenti professionali tenuti, in rapporto a quanto richiesto dalla posizione professionale ricoperta.

In considerazione del personale coinvolto nel processo di MBO, si prevede che lo stesso sia assegnato solo in presenza di competenze professionali e comportamentali adeguate che, facendo riferimento ai

sei livelli previsti dalle politiche aziendali (crescenti da 1 a 6), sono state identificate in una valutazione minima di 4, l'assenza di provvedimenti disciplinari nel periodo o di altri elementi ostativi identificati dall'Organo di Governo.

| Profilo | Indicatore di Riferimento | Livello | Entry gate |
|-----------------|------------------------------|---------|------------|
| Professionalità | Giudizio per l'anno in corso | 1-6 | ≥ 3 |

3.3 Meccanismo di calcolo

Il sistema di MBO è basato sull'andamento di tre parametri di riferimento

| Parametro | Descrizione |
|--------------------------------------|---|
| Utile Aziendale Netto | Utile dell'esercizio al netto dell'effetto fiscale e delle operazioni Straordinarie |
| Valutazione personale dell'esercizio | Valutazione dell'esercizio concluso ai sensi del CCNL e delle politiche aziendali |
| Obbiettivi Personali | Obbiettivi quali/quantitativi attribuiti alla risorsa |

A sua volta ciascun parametro può dare origine a diverse fasce di risultato che permettono la seguente ponderazione dei risultati:

| Parametro ¹ | Fasce | Min | Med | Max |
|--------------------------------------|-----------|-----|-----|------|
| Utile Aziendale Netto | <-120% | 0% | | |
| | 120%-140% | | 80% | |
| | 140%-> | | | 110% |
| Valutazione personale dell'esercizio | 3 | 10% | | |
| | 4-5 | | 30% | |
| | 6 | | | 25% |

¹ Per le funzioni di Controllo lo schema è modificato eliminando il riferimento al Parametro Utile Aziendale Netto ed incrementando del 10% i rimanenti parametri: Valutazione Personale 30%; Obbiettivi della Funzione 40%; Raccomandazioni IA 30%

| Parametro ¹ | Fasce | Min | Med | Max |
|---------------------------------|------------|-----------|-------------|-------------|
| Obiettivi della Funzione | <-98% | 10% | | |
| | 98% - 110% | | 50% | |
| | 110-> | | | 60% |
| TOTALE | | 0% | 160% | 195% |

Lo schema seguente riporta il bonus pool target nell'ipotesi di raggiungimento degli obiettivi Target (100%) da parte di tutti i soggetti interessati dal processo di MBO

MBO 2023

| Funzione | Sigla | Numero | RAL 2023 | Target 2023 | Target % su RAL |
|-----------------------------|-------|-----------|--------------|-------------|-----------------|
| Direzione | DG | 1 | 270 | 22 | 8% |
| Direzioni Aziendali | D | 6 | 705 | 43 | 6% |
| Funzioni di Controllo | FC | 5 | 367 | 10 | 3% |
| Servizi Credito e Marketing | SC | 3 | 185 | 8 | 4% |
| Servizi Operativi | SO | 8 | 525 | 14 | 3% |
| Responsabile Commerciale | RC | 4 | 216 | 7 | 3% |
| TOTALE | | 27 | 2.268 | 103 | 5% |
| ViViConsumer | RC | 4 | 183 | 6 | 3% |
| Totale Gruppo | | 31 | 2.451 | 109 | 4% |

3.4 Premi derivanti da CCNL o assimilabili

L'importo del Premio aziendale per i dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi è definito facendo riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, sulla base di un atto unilaterale della Banca in assenza di contrattazione di secondo livello.

Per i Dirigenti l'importo viene definito dal Consiglio di Amministrazione facendo riferimento a quanto stabilito nella contrattazione collettiva dei dipendenti appartenenti alle categorie delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

Il Premio, se attivato, viene erogato sotto forma di strumenti di welfare.

Per il premio aziendale valgono le stesse condizioni di accesso (entry gate) ai sistemi di remunerazione variabile previste per il sistema MBO a cui si fa riferimento.

Analogamente è previsto un riferimento alla valutazione aziendale prevedendo che, facendo riferimento ai sei livelli previsti dalle politiche aziendali (crescenti da 1 a 6), sia necessaria almeno una valutazione di livello 2.

| Profilo | Indicatore di Riferimento | Livello | Gate |
|-----------------|------------------------------|---------|----------|
| Professionalità | Giudizio per l'anno in corso | 1-6 | ≥ 2 |

Il dipendente, subordinatamente alla stipula di un accordo della Banca con le associazioni sindacali finalizzato alla detassazione del premio, potrà richiedere di ricevere il premio in busta paga, in denaro, usufruendo di tassazione agevolata per importi fino a 3.000 euro (se il reddito del dipendente non supera euro 80.000).

Con un sistema di moltiplicatori analogo a quanto già analizzato per l'Mbo è determinabile il seguente schema attuativo per il 2023:

Flex benefit - Gruppo 2023

| Flex benefit - Gruppo 2023 | | | |
|----------------------------|------------|--------|----------------|
| qualifica | N. | Valore | TOT |
| Dirigenti | 7 | 2.000 | 14.000 |
| Quadri | 33 | 2.000 | 66.000 |
| Impiegati | 60 | 2.000 | 120.000 |
| Totale | 100 | | 200.000 |
| ViViConsumer | | | |
| Quadri | 3 | 2.000 | 6.000 |
| Impiegati | 6 | 2.000 | 12.000 |
| Totale Gruppo | 109 | | 218.000 |

4 CORRESPONSIONE PARTE DIFFERITA DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE

Per il personale rilevante si applicano alla parte variabile della retribuzione le indicazioni degli organi supervisor e di Banca d'Italia in particolare. A tal fine è previsto che:

- gli incentivi sono riconosciuti in base alla performance dell'istituto misurata al netto dei rischi; • gli incentivi tengono conto dei risultati effettivi raggiunti dalla banca nel suo complesso;
- per tutti gli istituti di retribuzione variabile, sia fissata una soglia di materialità di euro 50.000 al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento.
- la componente variabile, comunque non superiore al 100% della componente fissa, è soggetta, per una quota pari al 30%, ad un pagamento differito su 2 anni;
- il riconoscimento di una parte di retribuzione variabile garantita è consentito esclusivamente il primo anno di assunzione.
- per le funzioni di controllo interno la definizione di eventuali premi non è legata ad indici di performance economica ma è correlato alla performance individuale dei soggetti preposti a tali funzioni.

Pertanto la parte variabile della remunerazione è composta da una quota in denaro corrisposta entro il primo semestre successivo all'anno di valutazione e una quota differita, ripartita in due parti uguali, soggetta alle seguenti clausole di malus:

- Core tier 1 ratio consolidato al 31 dicembre dell'esercizio in cui opera il differimento superiore al livello minimo pro tempore stabilito nella capacity dal Risk Appetite Framework;
- Liquidity coverage ratio (LCR) al 31 dicembre non inferiore alla soglia prevista nella capacity dal Risk Appetite Framework;
- Condizioni di carattere individuale: l'assenza di violazioni da parte del beneficiario di norme o regolamenti interni, tra cui in particolare quelle relative al presidio dei rischi. A titolo esemplificativo:
 - comportamenti che violino materialmente leggi e/o regolamenti applicabili alla Banca o politiche e procedure interne;
 - condotta personale inappropriata tale da causare notevoli danni finanziari e di reputazione per la Banca;

Tali comportamenti, portati all'attenzione del Comitato Remunerazioni, dovranno essere accertati a mezzo di provvedimento disciplinare non contestato dal destinatario o a mezzo sentenza passata in giudicato. Nel caso in cui la violazione dia luogo ad un contenzioso con il beneficiario, la corresponsione del bonus e/o della parte variabile non ancora corrisposta viene sospesa fino al termine dello stesso.

La parte variabile della remunerazione è altresì soggetta a revocatoria in caso di:

- condotte fraudolente o di colpa grave tali da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro esistente con ViViBanca. In tal caso la componente variabile della retribuzione percepita - sia up-front che in forma differita - nei 12 mesi antecedenti l'interruzione del rapporto, dovrà essere dallo stesso restituita in un'unica soluzione (c.d. clausola di claw-back).