

Politiche di Incentivazione

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

Stato:	<i>da approvare</i>
Versione:	8.0
Data:	27 marzo 2025
Uso:	Confidenziale
Gestito da:	Direzione ICT HHRR e Organizzazione
Proprietario:	Direzione ICT HHRR e Organizzazione
Approvato da:	Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2025

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
7.0	Versione 2024	Direzione ICT HHRR e Organizzazione	
8.0	Versione 2025	Direzione ICT HHRR e Organizzazione	29/04/2024

Indice

1	PREMESSA.....	4
2	REMUNERAZIONE VARIABILE.....	4
2.1	Gestione per Obbiettivi (MBO)	5
2.2	Premi derivanti da CCNL o assimilabili	5
2.3	Una tantum.....	6
2.4	Welcome Bonus (Premi di ingresso):	6
2.5	Patto di non concorrenza.....	6
2.6	Compensi per la conclusione anticipata del rapporto e/o cessazione anticipata della carica	6
2.7	Patti di Stabilità.....	8
2.2	Altre previsioni.....	9
3	GESTIONE PER OBIETTIVI (MBO)	10
3.1	Personale interessato dall’MBO.....	10
3.2	Entry Gate	10
3.3	Meccanismo di calcolo.....	11
3.4	Premi derivanti da CCNL o assimilabili	13
4	CORRESPONSIONE PARTE DIFFERITA DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE	14
5.	REMUNERAZIONE RETI DI VENDITA – ENTRY GATES	15

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.

Rientrano nel concetto di remunerazione variabile anche eventuali benefici pensionistici discrezionali, importi pattuiti per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro/cessazione anticipata dalla carica e gli importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di accordi per la composizione di controversie e ogni forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

La componente variabile ha funzione incentivante e premiante. Mira a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i risultati del Gruppo Bancario (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 del Gruppo Bancario 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 obiettivi 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
- Golden Parachute

In conformità con le Disposizioni di Vigilanza, la Banca definisce come importo di remunerazione variabile "**particolarmente elevato**" il minore tra:

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

Alla luce di quanto sopra, l'importo di remunerazione variabile particolarmente elevato con riferimento alla Banca è stato individuato in € 437 mila (pari al 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani – Report EBA Aprile 2024)¹.

2.1 Gestione per Obiettivi (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.
- La Funzione People Management 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 People Management raccoglie gli elementi qualitativi da parte della Direzione o del Consiglio di Amministrazione, in funzione del relativo ambito di competenze, e predispose 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.

¹ 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo: euro 515 mila. Media remunerazione High Earners Italiani euro 1.747 mila x 25%= euro 437 mila.

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.

2.5 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.

2.6 Compensi per la conclusione anticipata del rapporto e/o cessazione anticipata della carica

I corrispettivi per la cessazione del rapporto per il personale più rilevante¹, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e al preavviso e non determinati da un soggetto terzo in ciò competente, quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale (c.d. *Golden Parachute*²), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro

¹ Le disposizioni si applicano ai seguenti Risk Taker, ove nominati, che siano dipendenti a tempo indeterminato della Banca: consiglieri esecutivi, direttore generale, condirettori generali, vice direttori generali e altre figure analoghe, responsabili delle principali aree di business (quelle con maggior profilo di rischio), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica.

² La circolare 285 prevede che rientrino tra i *golden parachute* "anche: i) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza; ii) gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o

normativo tempo per tempo vigente, in applicazione dei criteri di seguito illustrati, e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

In linea con le disposizioni di vigilanza applicabili, al fine del riconoscimento di tali corrispettivi, si terranno in debita considerazione: la performance al netto dei rischi della banca, i comportamenti individuali del dipendente negli anni precedenti, le motivazioni che portano alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'anzianità di servizio, l'età, l'impatto finanziario che tale compenso può avere sui livelli patrimoniali e di liquidità della banca.

I pagamenti saranno corrisposti in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia tempo per tempo vigenti e sono inoltre soggetti alle condizioni di *malus e claw back*.

I criteri ed i limiti (in termini di annualità fissa) sono approvati dall'assemblea dei soci.

La definizione degli importi da corrispondere è soggetta, con riferimento al personale più rilevante, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

I golden parachute sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non ecceda l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base della formula predefinita di seguito riportata che considera la durata del rapporto di lavoro la performance del risk taker (valutazione):

Anzianità di Servizio		Valutazione ultimi 3 anni	Numero Mensilità massimo
0	≤3 anni	3 ≤	9
3 anni <	≤6 anni	3 ≤	15
6 anni <	≤10 anni	3 ≤	24
10 anni <		3 ≤	30

Gli importi riconosciuti:

- non potranno superare i 30 mesi di retribuzione fissa;
- non sono comprensivi dell'eventuale indennità di mancato preavviso;
- non potranno superare l'importo massimo di due volte e mezzo la remunerazione variabile di importo particolarmente elevato (euro 1.100 mila).

potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge."

Il riconoscimento di pagamenti o altri benefici a tale titolo è consentito – ferma restando l'applicazione di meccanismi di *malus* e *claw back* e i criteri ivi indicati – in assenza di evidenze circa performance individuali che abbiamo avuto impatti negativi sul profilo di rischio della Banca / comportamenti individuali non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie o al codice etico della Banca, comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e più in generale, ogni comportamento/ violazione/ inadempimento per il quale si preveda l'applicazione delle clausole di correzione ex post.

La Banca, nel caso di tali riconoscimenti, terrà conto dei livelli patrimoniali e di liquidità e dell'esigenza di contenere i costi, considerando il risparmio derivante dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o dalla cessazione anticipata dalla carica.

È previsto il differimento in tre tranches di uguale importo (a 6, 12 e 18 mesi dalla risoluzione del rapporto) del 40% dell'importo complessivamente riconosciuto. Nel caso gli importi Variabili riconosciuti in sede di conclusione del rapporto di lavoro, al netto dell'eventuale indennità di mancato preavviso superino l'importo massimo di euro 437 mila euro la percentuale da differire sarà pari al 60%;

Le regole previste dal presente paragrafo non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del personale più rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, ii) siano di ammontare non superiore ad **un terzo** della remunerazione variabile di importo particolarmente elevato; iii) prevedano meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

2.7 Patti di Stabilità

Al fine di stabilizzare il rapporto di lavoro di particolari funzioni apicali può essere prevista la stipula di patti di stabilità, ovvero di clausole contrattuali con le quali viene garantita una durata minima del rapporto di lavoro, durante il quale il lavoratore non possa dimettersi volontariamente dal rapporto di lavoro né la Banca possa interrompere il rapporto di lavoro senza il pagamento di un corrispettivo.

La logica dei patti di stabilità è quella di assicurare la presenza in azienda di professionalità specializzate, strategiche o di difficile reperimento sul mercato.

Tale clausola verrà attuata prevedendo limiti all'esercizio della facoltà del dipendente di dimettersi prevedendo un obbligo risarcitorio simmetrico (per il dipendente e per la Banca), in caso di dimissioni anticipate/ cessazione del rapporto di lavoro prima del periodo di durata minima stabilito nell'accordo fra le parti.

I seguenti limiti e criteri per la determinazione degli importi da accordare per i patti di stabilità sono approvati dall'Organo di Supervisione Strategica:

- i patti di stabilità potranno prevedere una durata massima di **36 mesi** oltre al periodo di preavviso contrattualmente previsto;
- gli importi riconosciuti non potranno superare l'importo massimo di **due volte e mezzo** la remunerazione variabile di importo particolarmente elevato come sopra definita;

- si concretizzeranno in un prolungamento negoziale del periodo di preavviso contrattualmente previsto a tutela della Banca e del Dipendente;
- i patti, formalizzati in forma scritta, saranno approvati dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con le disposizioni di vigilanza applicabili, al fine del riconoscimento di tali corrispettivi, si terranno in debita considerazione: la performance al netto dei rischi della banca, i comportamenti individuali del dipendente negli anni precedenti, le motivazioni che portano alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'anzianità di servizio, l'età, l'impatto finanziario che tale compenso può avere sui livelli patrimoniali e di liquidità della banca.

2.8 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, sia fissata una soglia di materialità di euro 50.000 al di sotto della quale non verrà applicato alcun differimento.

Al superamento della soglia di materialità - fissata in euro 50.000 e un terzo della remunerazione totale annua¹ – l'importo variabile venga corrisposto in una quota upfront e una quota dilazionata.

In caso di attivazione del meccanismo di differimento la componente variabile, comunque non superiore al 100% della componente fissa, 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 almeno per due terzi dell'esercizio oggetto di valutazione.

¹ Circolare 285 "Le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua"

3 GESTIONE PER OBIETTIVI (MBO)

3.1 Personale interessato dall'MBO

Il sistema incentivante riguarderà il seguente personale:

Profilo	Indicatore di Riferimento	risorse
Alta 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	3
Direzioni Aziendali	Responsabili di Direzione che forniscono un contributo significativo al raggiungimento degli obiettivi aziendali commerciali ed operativi	3
Funzioni di Controllo	Responsabili di Funzioni di Controllo	6
Funzioni Credito e Marketing	Responsabili di Funzioni direttamente coinvolte nell'attività di sviluppo degli Impieghi e/o della raccolta	4
Funzioni Operative	Responsabili di Funzioni operative e di supporto	10
Responsabile Commerciale	Addetti commerciali direttamente coinvolti nell'attività di sviluppo degli impieghi e/o della raccolta	7

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 People Management 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	RORAC - Return on Risk-Adjusted Capital	3%	Warning	≥ 102%
Redditività	Utile della operatività corrente al netto delle imposte	5.000	Pianificazione	≥ 102%
Patrimonializzazione	CET1 - Common Equity Capital Ratio *	11,90%	Tolerance	≥ 102%
	TCR - Total Capital Ratio *	16,80%	Tolerance	≥ 102%

Profilo	Indicatore di Riferimento Consolidato	Target		Entry gate
		Dato	Source	
Liquidità	NSFR – Net Stable Funding Ratio	> 107%	Tolerance	≥ 102%
Liquidità	LCR - Liquidity Coverage Ratio	> 160%	Tolerance	≥ 102%

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	Fasce		I	II	III	IV
Utile Aziendale Netto	102% \leq	<-110%	40%			
	110% \leq	<120%		60%		
	120% \leq	<140%			90%	
		140% \leq				150%
Valutazione personale dell'esercizio	3			0%		
	4-5			30%		
	6			40%		
Obbiettivi della Funzione	<-98%			0%		
	98% \leq	<120%		20%		
		120% \leq		40%		

Si evidenzia che, il non raggiungimento del parametro Valutazione Personale dell'esercizio (giudizio minore di 3) comporta la non corresponsione del premio. Una Valutazione Personale di 3 o il non raggiungimento degli obbiettivi della Funzione (98% \leq) introducono un cap massimo al premio che non potrà, pertanto, eccedere il 100% del valore Target della risorsa.

Di seguito, per rendere più agevole la comprensione del meccanismo vengono forniti alcuni esempi di attuazione:

Esempi				TOT
Utile Aziendale Netto	102% \leq	110% \leq	40%	110%
Valutazione Personale	4-5		30%	
Obbiettivi Funzione		120% \leq	40%	
Utile Aziendale Netto	120% \leq	<140%	90%	max 100%
Valutazione Personale	3		0%	
Obbiettivi Funzione		120% \leq	40%	
Utile Aziendale Netto	120% \leq	<140%	90%	max 100%
Valutazione Personale	4-5		30%	
Obbiettivi Funzione	<-98%		0%	
Utile Aziendale Netto		140% \leq	150%	220%
Valutazione Personale	4-5		30%	
Obbiettivi Funzione		120% \leq	40%	

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 2025

Funzione	Sigla	Numero	RAL 2024	Bonus 2024	Bonus % su RAL	Totale 2023
Alta Direzione	AD	3	570	135	24%	160
Direzioni Aziendali	D	3	359	85	24%	75
Funzioni di Controllo	FC	6	457	35	8%	40
Funzioni Credito e Marketing	SC	4	285	37	13%	50
Funzioni Operative	SO	10	703	62	9%	89
Responsabile Commerciale	RC	7	585	50	8%	46
TOTALE		33	2959	403	14%	461
ViViConsumer	RC	2	183	6	3%	6
Totale Gruppo		35	3142	409	13%	467

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	Livell	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 2024:

Flex benefit - Gruppo 2025

Flex benefit - Gruppo 2025			
qualifica	N.	Valore	TOT
Dirigenti	9	2.000	18.000
Quadri	42	2.000	84.000
Impiegati	85	2.000	170.000
Totale	136		272.000
ViViConsumer			
Quadri	2	2.000	4.000
Impiegati	6	2.000	12.000
Ifiver			
Impiegati	11	2.000	22.000
Totale Gruppo	155		310.000

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.
- al superamento della soglia di materialità - fissata in euro 50.000 e un terzo della remunerazione totale annua - l'importo variabile venga corrisposto in una quota *upfront* e una quota dilazionata. In caso di attivazione del meccanismo di differimento la componente variabile, comunque non superiore al 100% della componente fissa, sarà soggetta, per una quota almeno pari al 30%, ad un pagamento differito su 2 anni;
- 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).

5. REMUNERAZIONE RETI DI VENDITA – ENTRY GATES

Le Politiche di remunerazione degli Agenti in attività finanziaria tengono in adeguata considerazione le disposizioni di vigilanza in tema di sistemi di remunerazione, nello specifico:

- la Circolare Banca d'Italia 285 Titolo IV Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", sezione IV, denominata "La politica di remunerazione per particolari categorie", rivolta agli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede;
- le Disposizioni in materia di Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, Sezione XI paragrafo 2-quater "*Politiche e prassi di remunerazione*"

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

- componente "non ricorrente" – remunerazione con valenza incentivante, rappresentata da un compenso aggiuntivo, variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi monitorati dalla Direzione Rete Consumer e verificati dalla Direzione Amministrazione Finanza e Controllo.

Per tale forma di remunerazione sono previste condizioni di accesso specifiche: raggiungimento determinate soglie di volumi, superamento di determinati obiettivi, lancio di nuovi prodotti, ma

anche qualità della produzione erogata, come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, reclami, sinistri precoci, no start, estinzioni anticipate nell'anno, nonché della tipologia di segmento e del cluster di clientela, e sarà pertanto composta anche da una parte di premio di continuità.

La determinazione della parte "non ricorrente" viene determinata ex ante e corretta ex post, tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa, tali da promuovere correttezza dei comportamenti ed il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sul Gruppo, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela.

- le "Politica e prassi di remunerazione" della Banca prevedono che l'ammontare della parte "non ricorrente" tenga conto delle **condizioni patrimoniali e di liquidità del Gruppo**. Pertanto, le condizioni di accesso (entry gate) ai sistemi di remunerazione variabile - che hanno l'obiettivo di garantire il collegamento tra le performance aziendali e la sostenibilità della Banca - verranno applicate/ saranno attivate al verificarsi delle seguenti condizioni in merito agli indicatori di patrimonializzazione e liquidità:

Profilo	Indicatore di Riferimento Consolidato	Target		Entry gate
		Dato	Source	
Patrimonializzazione	CET1 - Common Equity Capital Ratio *	11,30%	Capacity	≥ 100%
	TCR - Total Capital Ratio *	15,80%	Capacity	≥ 100%
Liquidità	NSFR – Net Stable Funding Ratio	> 100%	Capacity	≥ 100%
Liquidità	LCR - Liquidity Coverage Ratio	> 100%	Capacity	≥ 100%