

Gruppo ViViBanca, marzo 2025
Servizio Risk Management
POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE

La presente scheda riepiloga quanto rileva ai fini del processo di Risk Management, in merito alla normativa interna afferente alle policy di remunerazione del Gruppo ViViBanca, con l'obiettivo di valutarne la rispondenza e coerenza con il generale quadro / framework di controllo dei rischi.

La normativa interna in esame descrive le misure previste per l'argomento, definendo metodologie/obiettivi che risultano in linea con quelli riferibili alle practice di riferimento applicabili. In particolare, il documento stabilisce soglie obiettivo relative a redditività, adeguatezza del capitale e liquidità per il Gruppo ViViBanca.

Il documento disciplina ex ante i trigger ed i gate, coerenti con le soglie obiettivo in esame, facendo riferimento ai documenti di *internal governance* applicabili quali il Piano Industriale, il Budget e il Risk Appetite Framework. È quindi atteso in linea con la generale gestione di Risk Management anche l'aggiornamento del collegato documento di "Politiche di Incentivazione" a completamento del processo in esame.

La policy stabilisce l'applicabilità della norma interna all'intero Gruppo Bancario ViViBanca: in questo contesto, la Capogruppo, esercitando poteri di direzione e coordinamento, definisce una politica di remunerazione unitaria e coerente con le caratteristiche del Gruppo. Le società del Gruppo sono tenute ad adottare la politica definita dalla Capogruppo.

Il documento in esame regola anche la remunerazione delle reti di vendita, distinguendo tra la componente "ricorrente" (più stabile e ordinaria, come le provvigioni) e la componente "non ricorrente" (con finalità incentivanti, come compensi aggiuntivi), variabile in base al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi.

Infine, la politica di remunerazione identifica il personale rilevante del Gruppo, aggiornandolo dove necessario, in coerenza con il quadro organizzativo interno e corrispondenti *risk taking units* (identificate in ragione delle corrispondenti competenze e responsabilità). La policy definisce che il personale rilevante è quello che soddisfa i criteri qualitativi o quantitativi previsti dalla circolare 285/2013 e dal regolamento UE n. 923/2021, e che ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente.

Visto quanto sopra, unitamente alla presenza di altri presidi di rischio - inter alia il rapporto massimo tra retribuzione variabile e fissa - la policy risulta coerente con la struttura del Gruppo Bancario ed il generale framework di propensione al rischio definito.