

## FUNZIONE COMPLIANCE

### Verifica *ex ante* sulle politiche e prassi di remunerazione (2025)

## INDICE

1. Premessa .....	3
2. Documentazione a supporto .....	3
3. Identificazione del perimetro di analisi .....	4
3.1 Disposizioni di carattere generale .....	4
3.2 Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.....	5
3.2.1 Le attribuzioni dell'Assemblea.....	5
3.2.2 L'Organo con Funzione di Supervisione Strategica.....	5
3.2.3 Amministratore Delegato .....	5
3.2.4 Il Comitato Remunerazioni.....	6
3.2.5 Le Funzioni di Controllo .....	6
3.3 Struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione e modalità di erogazione e corresponsione delle quote di compenso.....	6
3.3.1 Dipendenti .....	6
3.3.2 Personale più rilevante .....	7
3.4 La politica di remunerazione per particolari categorie di personale .....	8
3.5 Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.....	9
4. Conclusioni .....	9

## 1. Premessa

Il sistema retributivo del Gruppo Bancario ViViBanca recepisce le Disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia<sup>1</sup> con un adeguato presidio esercitato da parte delle funzioni di controllo interno. A queste spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

La funzione Compliance, in particolare, nell'ambito dell'esercizio delle attività di controllo ex-ante esprime una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo di riferimento.

La funzione verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del Codice Etico adottato dalla Gruppo Bancario ViViBanca o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La presente verifica è stata finalizzata a fornire un giudizio di impianto rispetto al modello adottato dal Gruppo Bancario ViViBanca, verificando la corrispondenza della Policy al quadro normativo di riferimento.

## 2. Documentazione a supporto

La presente verifica è stata eseguita sulla seguente documentazione:

### Normativa esterna

- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (37° aggiornamento)
- Disposizioni di vigilanza Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari; correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (testo integrale del 24 gennaio 2024)
- Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE del 02/07/2021
- Regolamento (UE) n. 923 del 25 marzo 2021 per le norme tecniche di regolamentazione relative a criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di personale le cui attività hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente
- Contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali - 31 marzo 2015
- Codice Civile

### Autoregolamentazione

- Politiche e prassi di remunerazione del Gruppo Bancario ViViBanca
- Informativa sull'attuazione del sistema di remunerazione
- Codice Etico Gruppo Bancario ViViBanca
- Regolamento Comitato Remunerazioni
- Procedura di gestione compensi alla rete di vendita esterna
- Statuto della Capogruppo
- Progetto di Governo Societario del Gruppo Bancario ViViBanca

<sup>1</sup> Circ. 285/2013 Banca d'Italia 37° aggiornamento *Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione*

### 3. Identificazione del perimetro di analisi

Il perimetro di analisi individuato in base all'applicabilità in ViViBanca ha riguardato le seguenti macroaree:

1. Disposizioni di carattere generale
2. Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali
3. Struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione
4. Politica di remunerazione prevista per particolari categorie di personale
5. Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati

#### 3.1 Disposizioni di carattere generale

Le disposizioni contenute nella Circolare 285 del 2013 di Banca d'Italia confermano la suddivisione delle Banche in tre categorie: le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, le banche di minori dimensioni o complessità operativa e le banche intermedie. La classificazione consente di graduare l'applicazione delle norme tra banche in base al criterio di proporzionalità, coerentemente con la dimensione di ciascuna e in modo da garantire la complessiva uniformità delle regole riferibili a soggetti inclusi in una medesima categoria.

In applicazione del succitato criterio di proporzionalità, le Banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle disposizioni normative, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

A seguito della costituzione del Gruppo Bancario ViViBanca, la Capogruppo ha provveduto ad aggiornare la politica sulle remunerazioni, tenendo opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società appartenente al gruppo. Secondo quanto disposto dalla Circolare 285 del 2013 di Banca d'Italia, la Capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornendo gli indirizzi necessari alla sua attuazione e verificandone la corretta applicazione.

La Capogruppo, ove rilevi che le politiche e le prassi di remunerazione delle società del gruppo non siano coerenti con gli indirizzi da essa dettati o non siano conformi con la disciplina applicabile a ciascuna società del gruppo, sollecita, con interventi formalizzati, le opportune azioni di rimedio.

Per ciò che concerne la regolamentazione del sistema di remunerazione delle reti di vendita relativamente alle operazioni di cessione del quinto dello stipendio, cessione del quinto della pensione e delegazioni di pagamento si rimanda al documento "ORG-PRGN000019-IT -Procedura di gestione dei compensi alla rete di vendita esterna".

In conformità alle disposizioni della Circolare 285, ViViBanca pubblica sul proprio sito web le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente, dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, ai sensi dell'articolo 450 del CRR. ViViBanca provvede inoltre a pubblicare le informazioni circa le modalità di attuazione delle politiche di remunerazioni, unitamente a quelle da pubblicare ai sensi del Capitolo 1, Sezione VI, par. 1. Le stesse informazioni vengono poi fornite almeno annualmente all'assemblea per l'approvazione della policy in coerenza con linee guida della società.

In linea con quanto previsto nel Piano di iniziative sui rischi climatici ed ambientali inviato a Banca d'Italia a suo tempo, la Politica di remunerazione in VVB tiene conto anche dei fattori ESG.

### 3.2 Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

#### 3.2.1 Le attribuzioni dell'Assemblea

La Policy adottata dal Gruppo Bancario ViViBanca declina correttamente le attribuzioni dell'Assemblea dei soci, in conformità a quanto stabilito nello statuto societario e nella normativa esterna di riferimento. Tra i diversi compiti, la Policy richiama in particolare l'attenzione sulla determinazione della misura dei compensi da corrispondere ad Amministratori, Sindaci e Società di revisione incaricata del controllo contabile e l'approvazione delle politiche di remunerazione. In particolare, l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'assemblea è perciò sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, 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 eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

La circolare 285, richiamando l'art. 450 della CRR, fornisce le informazioni di massima che la informativa deve contenere e le modalità di messa a disposizione, laddove applicabili alla Banca.

#### 3.2.2 L'Organo con Funzione di Supervisione Strategica

Coerentemente a quanto stabilito dalla *Policy*, il Consiglio di Amministrazione assicura che le prassi di remunerazione e incentivazione sia elaborata, adottata e sottoposta con periodicità annuale all'Assemblea; è responsabile altresì della sua corretta attuazione.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, stabilisce i compensi di Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389 c.c., sentito il parere del Collegio Sindacale.

In seno al Consiglio di Amministrazione è stato istituito il Comitato Remunerazioni.

#### 3.2.3 Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato assicura l'adeguata implementazione delle politiche di remunerazione e incentivazione. In particolare, le responsabilità dell'Amministratore Delegato sono:

- determinare i criteri per la definizione della remunerazione fissa di tutto il personale, ad esclusione del personale più rilevante;
- verificare che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché del codice etico e di condotta;
- verificare, in base alle informazioni ricevute dalle Funzioni aziendali competenti, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni per l'erogazione dei compensi;
- assicurare la verifica periodica della politica di remunerazione e incentivazione.

### 3.2.4 Il Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è composto da tre membri (di cui due indipendenti) e almeno un componente del Comitato possiede un'adeguata esperienza in materia finanziaria, accertata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. Il Comitato decade all'atto della cessazione, per qualsivoglia causa, del Consiglio di Amministrazione. Qualora uno o più membri vengano a mancare per qualsiasi ragione, il Consiglio di Amministrazione provvede alla sostituzione con propri membri nel rispetto dei criteri. La Policy in esame rimanda al Regolamento interno del Comitato, anch'esso aggiornato alla luce della costituzione del Gruppo Bancario. In tale ottica il Regolamento enuncia tra le varie funzioni del Comitato, quella di presentare al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante a coloro che ricoprono le posizioni apicali nell'ambito del Gruppo.

I compiti del Comitato Remunerazioni risultano coerenti con quanto previsto dalla normativa.

### 3.2.5 Le Funzioni di Controllo

Le funzioni di controllo sono adeguatamente coinvolte 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.; conseguentemente, il coinvolgimento della Compliance in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo di riferimento. In particolare, sono contemplati due livelli di verifica:

- la funzione Compliance esprime una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo di riferimento. Verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché del Codice Etico di Gruppo o altri standard di condotta applicabili al Gruppo bancario, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la funzione di Risk Management contribuisce 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 di rischio, capitale e liquidità;
- la funzione di Internal Audit è chiamata a verificare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa, gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, nonché all'Assemblea dei Soci.

## 3.3 Struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione e modalità di erogazione e corresponsione delle quote di compenso

### 3.3.1 Dipendenti

Il documento in esame pone particolare attenzione sulle tipologie di remunerazioni variabili, la cui definizione viene pienamente mutuata dalla Circolare 285 di Banca d'Italia. La *Policy* descrive le

differenti tipologie di retribuzione variabile per il personale dipendente, le quali concorrono a determinare l'incidenza complessiva della remunerazione variabile sulla fissa.

Tali descrizioni fanno riferimento ad obiettivi / prestazioni al cui raggiungimento è legata l'erogazione della parte variabile.

Si rimanda al paragrafo 3.4 per le considerazioni relative alla regolamentazione del sistema di remunerazione delle reti di vendita esterna.

### 3.3.2 Personale più rilevante

In conformità a quanto previsto dalla Circolare 285 del 2013 di Banca d'Italia, la Policy in esame attribuisce all'organo con funzione di supervisione strategica il compito di identificare il personale rilevante per il Gruppo, ovvero ossia i dipendenti che possono fare assumere rischi al Gruppo attraverso l'assunzione di decisioni strategiche.

Le società del gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie.

L'identificazione del Personale più rilevante è principalmente fondata su analisi organizzative/gestionali, come ricavabili dai documenti di governance interna ed in primis dal regolamento organizzativo della Capogruppo.

Al personale rilevante è applicato il seguente modello di incentivazione:

- gli incentivi sono riconosciuti in base a performance misurate al netto dei rischi. I criteri con i quali sono misurate tali performance al netto dei rischi è stabilito da Consiglio di Amministrazione;
- il periodo di valutazione delle performance è quantomeno annuale;
- gli incentivi tengono conto dei risultati effettivi raggiunti dal Gruppo nel suo complesso;
- per tutti gli istituti di retribuzione variabile, è 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 50.000,00 e un terzo della remunerazione totale annua – l'importo variabile è 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, è soggetta, per una quota almeno pari al 30%, ad un pagamento differito su 2 anni;
- non è consentito il riconoscimento di una retribuzione variabile garantita, con l'eccezione del primo piano di assunzione.

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

In linea con le disposizioni di vigilanza applicabili (Circ. 285/2013 – Parte Prima, Titolo IV, Cap.2 – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione) sono state aggiornate le Politiche e Prassi di Remunerazione in merito al riconoscimento di corrispettivi per la cessazione del rapporto per il personale più rilevante, 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*).

I corrispettivi vengono quantificati ed erogati dalla Banca in base alla normativa tempo per tempo vigente nonché a quanto stabilito nelle Politiche e Prassi di Remunerazione di ViViBanca,

tenendo in considerazione i seguenti fattori: 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.

### 3.5 La politica di remunerazione per particolari categorie di personale

Con riferimento alle particolari categorie di personale (che in ViViBanca sono rappresentate dagli agenti in attività finanziaria, costituenti la rete di vendita esterna), la politica di remunerazione è stata analizzata considerando il contributo di complementarietà offerto al tema in oggetto dal documento ORG-PRGN000019-IT *Procedura di Gestione Compensi alla Rete di Vendita Esterna* e dalla documentazione contrattuale (lettere di intenti "LOI", accordi commerciali, ecc.) che regola i rapporti con gli intermediari.

All'esame della documentazione suddetta, si rileva che:

- viene operata una chiara distinzione tra componente ricorrente e componente non ricorrente della remunerazione;
- viene recepito il principio della fissazione del *bonus pool* annuale, quantificato nel più generale ambito del Budget Commerciale sulla base di un'analisi *ex ante* delle condizioni patrimoniali e di liquidità del Gruppo; vengono inoltre stabilite le condizioni di accesso alla remunerazione "non ricorrente";
- la distinzione tra la componente "ricorrente" e quella "non ricorrente" della remunerazione, gli indicatori di rischiosità operativa a cui ancorare la componente "non ricorrente" (anche in vista della correzione per i rischi *ex post*), le condizioni di accesso alla remunerazione "non ricorrente" e le altre caratteristiche essenziali dei sistemi di remunerazione delle reti di vendita sono determinati secondo criteri oggettivi documentati nella "*Politica di Incentivazione*" (Gates) e nella "*Procedura di Gestione Compensi alla Rete di Vendita Esterna*"; nello specifico nelle "*Politiche di incentivazione*" sono identificati gli indicatori e le soglie per determinare le condizioni di accesso (entry gate) ai sistemi di remunerazione variabile
- viene formalizzato il principio della correzione *ex post* della remunerazione "non ricorrente", per il quale si tiene conto di indicatori di rischiosità operativa, tali da promuovere la 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;
- sia la componente "ricorrente" che quella "non ricorrente" possono essere soggette a meccanismi di riduzione parziale o totale e/o restituzione in caso di accertamento di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca (cd. *Malus* e *claw back*).
- sono chiaramente determinati i presidi, i relativi *owner* coinvolti e i punti di controllo previsti;

In conformità a quanto disposto dalla Circolare 285/13 di Banca d'Italia, nelle politiche di remunerazione è formalizzata l'inclusione della rete agenziale nel processo di identificazione del personale più rilevante.

ViViBanca, al fine di effettuare una corretta identificazione del "personale più rilevante" riconducibile agli agenti in attività finanziaria persone giuridiche, annualmente richiede agli stessi di identificare e comunicare alla Banca gli eventuali soggetti apicali che abbiano percepito, in conseguenza dell'attività di intermediazione con la Banca, una remunerazione pari o superiore ad € 500.000,00.

A seguito delle verifiche svolte presso gli Agenti in attività finanziaria persone giuridiche è emersa l'assenza di soggetti apicali (personale più rilevante c.d. *risk takers*) che soddisfino i criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla normativa di riferimento.

### 3.6 Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

La Policy richiama correttamente gli obblighi di informativa al pubblico e all'assemblea dei soci in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, in attuazione delle prescrizioni previste dalla Circolare 285/2013 Banca d'Italia<sup>2</sup>.

## 4. Conclusioni

Le Politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo ViViBanca sono conformi al quadro normativo che disciplina la materia: Circ. 285 (37° aggiornamento), Reg. UE n. 923/2021, Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE. Nello specifico:

- I Sistemi retributivi sono coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi definiti nel Piano di iniziative sui rischi climatici ed ambientali, e più in generale, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo Bancario, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.
- Le politiche di remunerazione rispettano il principio di neutralità rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale.
- Le politiche di remunerazione tengono altresì conto dei nuovi criteri quantitativi e qualitativi per l'identificazione del personale più rilevante.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, la Policy in esame risulta *compliant* con gli obiettivi di rispetto del quadro normativo vigente in materia nonché con lo Statuto e il Codice Etico adottato dal Gruppo Bancario e in linea con gli obiettivi di contenere i rischi legali e reputazionali e, pertanto, **la scrivente Funzione esprime un parere Favorevole.**

---

<sup>2</sup> La Circolare 285 del 2013 prevede inoltre obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia, in caso di presenza degli high earners, ossia i soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale. Tale fattispecie non risulta applicabile al Gruppo Bancario ViViBanca per l'anno 2021.