

Gruppo ViViBanca, Febbraio 2026
Servizio Risk Management
POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE

La presente scheda sintetizza l'analisi di *review* condotta dalla Funzione Risk Management, in merito alla normativa interna relativa alle policy di remunerazione del Gruppo ViViBanca, con l'obiettivo di riscontrare la coerenza con il generale 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 le practice di riferimento applicabili. In particolare, il documento stabilisce parametri obiettivo relativi a redditività, adeguatezza del capitale e liquidità per il Gruppo ViViBanca, in raccordo con le evolutive delineate nel Piano Strategico.

Il documento disciplina in via preventiva i trigger ed i gate, coerenti con le soglie obiettivo in esame, facendo riferimento ai documenti di *governance* applicabili quali il Piano Industriale, il Budget e il Risk Appetite Framework. È quindi previsto, in linea con la generale gestione di Risk Management, anche l'aggiornamento del collegato documento di "Politiche di Incentivazione" a completamento del processo analizzato, al fine di garantire la coerenza dell'impianto in esame.

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

Il documento in oggetto norma anche la remunerazione delle reti di vendita, distinguendo tra la componente "ricorrente" (più stabile e ordinaria, come le provvigioni) e la componente "non ricorrente" (di natura premiante, come compensi aggiuntivi), variabile in base al conseguimento di obiettivi qualitativi, di conformità e quantitativi.

Infine, la politica di remunerazione identifica il personale rilevante del Gruppo, aggiornandolo dove necessario, in coerenza con l'assetto organizzativo interno e le specifiche *risk taking units* (identificate sulla base delle corrispondenti competenze e responsabilità). La policy chiarisce 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'istituto.

Considerato quanto sopra, unitamente alla presenza di altri presidi di rischio - incluso 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 dall'Organo con Funzione di Supervisione Strategica.