Informativa sull'attuazione del sistema di remunerazione 2023 - marzo 2024 -

Stato:	da approvare
Versione:	3.4
Data:	25/03/2024
Proprietario:	Direzione Ict Organizzazione e HR
Uso:	Pubblico
Emesso da:	Organizzazione
Verificato da:	Internal Audit Compliance e Risk Management
Approvato da:	Assemblea 29/Aprile/2024

Controllo versione

Versione	Descrizione modifiche	Autore	Data
1.0		Guido Pelissero	21/3/2018
2.0		Guido Pelissero	21/3/2019
3.0	Remunerazione 2019	Guido Pelissero	16/3/2020
3.1	Modifica risk takers	Guido Pelissero	30/4/2020
3.2		Guido Pelissero	28/5/2021
3.3		Guido Pelissero	29/4/2022
3.4	Aggiornamento	Guido Pelissero	13/3/2023
3.4	Aggiornamento	Lucia Cravero	19/3/2024

Uso Pubblico

INDICE

1 PREMESSA 4
2 IL PROCESSO DI GESTIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA 5
2.1 Funzione People Management 5
2.2 Funzione Compliance e Aml 5
2.3 Funzione Internal Audit 5
2.4 Funzione Risk Management 5
2.5 Comitato remunerazione 5
2.6 Consiglio di Amministrazione 7
2.7 Assemblea dei soci 7
3 CARATTERISTICHE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA 8
4 PERSONALE RILEVANTE – POLITICA DI REMUNERAZIONE 8
5 INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE CORRISPOSTA AL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" 9
6 COMPENSI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, AMMINISTRATORE DELEGATO, DIRETTORE GENERALE 10
7 REMUNERAZIONE RETI DI VENDITA 10

Uso Pubblico

1 PREMESSA

Il presente documento è stato redatto al fine di illustrare il processo decisionale seguito per la definizione delle politiche di remunerazione 2023, elaborate in ottemperanza alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 Banca d'Italia, descrivere le principali caratteristiche della politica retributiva fornendo una informativa ex-post sulla loro attuazione.

Per una maggior comprensione del presente documento si evidenzia come la Banca abbia graduato l'applicazione delle disposizioni della Circolare di Banca d'Italia secondo criteri di proporzionalità ivi richiamati (Sezione I, par. 7), in base al quale le banche definiscono politiche di remunerazione ed incentivazione tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

Il processo di identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca (c.d. Personale Più Rilevante) per il 2023 era stato definito in base ai criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato UE n. 923 del 25 marzo 2021.

In conformità con la disciplina dettata dal combinato-disposto delle disposizioni della Circolare n. 285/2013 in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e del Regolamento n. 923/2021 il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo della Banca nel corso della riunione consiliare del 13 marzo 2023 aveva condotto un'autovalutazione della struttura organizzativa volta ad identificare il personale più rilevante a livello del Gruppo bancario ViViBanca.

Il risultato della valutazione aveva portato ad identificare i responsabili delle seguenti funzioni aziendali per il 2023:

Uso Pubblico

Funzione	Nominativo 2023	Prima identif.
VIVIBANCA		
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Turinetto Germano	
Vice Presidente	Avondetto Paolo	
Consigliere non esecutivo	Bourlot Pierluigi	
Consigliere non esecutivo	Luders Hans Christian	
Consigliere non esecutivo	Bonetti Marco	
Consigliere non esecutivo	Girardi Claudio Marcello	
Consigliere indipendente	Damilano Marina	
Consigliere indipendente	Ughetto Nicoletta*	
Consigliere indipendente	Monge Filippo*	
Consigliere indipendente	Giordano Giovanna**	
Consigliere indipendente	Oddi Claudia Clementina**	
Consigliere indipendente	Nappi Michele**	
Direttore Generale	Dominici Antonio Ascenzo	
Funzione Legale	Spandre Davide	
Funzione Internal Audit	Musso Fabio	
Funzione Compliance e AML	Palade Claudia	
Funzione AML	Coppola Antonio	
Funzione Risk Management	Pennacini Paolo	
Funzione Segreteria Societaria	Silvia Turinetto	☑
Funzione Marketing	Dalla Nora Marco	
Direzione Amministrazione e Finanza	Alberti Roberto	
Funzione Bilancio	Fabrizio Brovia	
Funzione Finanza	Riccardo Cucco	
Funzione Pianificazione e Controlli	Rizzo Antonio	
Direzione ICT Organizz. e Risorse Umane	Pelissero Guido	
Funzione Sistemi Informativi	Baracco Adriano	
Funzione Organizzazione e Sicurezza	Macchia Andrea	☑
Funzione Risorse Umane	Cravero Lucia	

*consiglieri uscenti Assemblea 28/04/2023

** nuovi consiglieri 2023

Uso Pubblico

Funzione	Nominativo 2023	Prima identif.
Direzione Crediti	Longobardi Alessandro	
Funzione Impieghi Consumer	Dominici Gianmarco	
Funzione Prestiti Personali	Giampaolo Delmastro	☑
Direzione Rete Banca	Massimo Barrera	
Direzione Rete Consumer	Barbarossa Giuseppe	
Direzione Collection e Litigation	Spandre Giancarlo	
I.Fi.Ve.R. (controllata)		
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Varotto Sergio	
Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	Turinetto Germano	
Consigliere non esecutivo	Pelissero Guido	
Direttore Generale	Varotto Marco	
ViViConsumer (controllata)		
Amministratore Unico	Pelissero Guido	

2 IL PROCESSO DI GESTIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

Il processo di definizione della Politica Retributiva coinvolge le seguenti funzioni ed organi aziendali:

2.1 Funzione Risorse Umane

La Funzione People Management elabora la Politica Retributiva, assicurando il rispetto della politica di remunerazione e della normativa di riferimento.

Più in generale, la Funzione governa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni e nomine; coordina, inoltre, il processo di identificazione del personale più rilevante.

2.2 Funzione Compliance e Aml

La Funzione verifica la coerenza della Politica Retributiva con le norme, i regolamenti, il codice etico nonché gli altri standard di condotta applicabili, definendo criteri di conformità a supporto della manutenzione della Politica stessa;

2.3 Funzione Internal Auditing

La Funzione verifica con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica Retributiva *pro tempore* approvata.

2.4 Funzione Risk Management

La Funzione partecipa all'identificazione di indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di performance, da correlare alla determinazione della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi di incentivazione, verificandone l'adeguatezza rispetto alla propensione al rischio approvata dal Consiglio di Amministrazione, alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali *risk adjusted,* coerenti con i livelli di

Uso Pubblico

capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi perla Banca.

2.5 Comitato remunerazione

Il Comitato, ai sensi del Regolamento (ORG-PLGN000032), è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in materia di remunerazione; dispone delle necessarie competenze ed indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni sulla adeguatezza delle politiche e dei piani di remunerazione e incentivazione e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

Più in particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- presenta al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante a coloro che ricoprano le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione e, ove presenti, di Amministratore Delegato, di Direzione Generale ed agli altri eventuali amministratori esecutivi, esprimendosi anche sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione;
- esprime al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante al personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto previsto dalla normativa, anche di carattere regolamentare tempo per tempo vigente esprimendosi anche sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante del Gruppo;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante per il Gruppo, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del restante personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa, anche di carattere regolamentare tempo per tempo vigente avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dalla Direzione Generale della Capogruppo e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, formulando raccomandazioni generali in materia al Consiglio di Amministrazione;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- formula pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione dalla carica (cd. Golden parachutes); valuta gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;

Uso Pubblico

- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, onde permettere la verifica del divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- formula pareri e proposte non vincolanti in ordine agli eventuali piani di stock option e di assegnazione di azioni o ad altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni suggerendo anche gli obiettivi connessi alla concessione di tali benefici e i criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi; monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani eventualmente approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il comitato rischi, ove presente.

2.6 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione assicura:

- che la struttura del Gruppo Bancario sia coerente con l'attività svolta e con il modello di business adottato;
- che le funzioni aziendali di controllo (in particolare: gestione dei rischi, *compliance*, people management, ecc) siano adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione con modalità tali da assicurare un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenuti a svolgere controlli anche *ex post*;
- che la politica di remunerazione sia elaborata, adottata e sottoposta con periodicità almeno annuale all'Assemblea ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- la definizione di sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; l'amministratore delegato, direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali gli amministratori delle società partecipate e figure analoghe, i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo;
- la definizione di compensi di Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389 c.c., sentito il parere del Collegio Sindacale.
- con il supporto del Comitato Remunerazioni, l'analisi ed il monitoraggio della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere sottoponendo a verifica il divario retributivo di genere *(gender pay gap)* e la sua evoluzione nel tempo.

2.7 Assemblea dei soci

Sono inderogabilmente riservate alla competenza dell'Assemblea Ordinaria:

- la determinazione della misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori (ivi inclusi i consiglieri indipendenti), ai Sindaci e alla Società di revisione incaricata del controllo contabile;

Uso Pubblico

- l'approvazione delle politiche di remunerazione a favore degli Amministratori e dei dipendenti o collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione degli importi accordabili in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica del personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione;
- la possibilità di elevare il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante, previa modifica dello statuto con esplicita attribuzione all'assemblea di detta facoltà, oltre la percentuale del 100% (rapporto di 1:1);
- l'approvazione di criteri e limiti di eventuali condizioni particolari (i.a. incentivi all'esodo, *golden parachutes*, etc.) che la Banca intendesse adottare nei confronti del personale rilevante. La valutazione e l'approvazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione, sottoposte all'assemblea dal consiglio di amministrazione, avviene con periodicità almeno annuale.

La valutazione e l'approvazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione, sottoposte all'assemblea dal consiglio di amministrazione, avviene con periodicità almeno annuale.

3 CARATTERISTICHE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

Il sistema retributivo della banca recepisce le disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia con un adeguato presidio esercitato da parte delle funzioni di controllo interno (Compliance, Risk).

A queste spettano 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 Politica Retributiva mira a perseguire i seguenti obiettivi di lungo periodo:

- la creazione di valore sostenibile nel tempo;
- l'attrazione e il mantenimento nell'azienda dei soggetti aventi professionalità e capacità adeguate elle esigenze dell'impresa;
- il sostegno della competitività ed un incentivo al buon governo dell'impresa bancaria;
- l'allineamento con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca;
- la coerenza con il Risk Appetite Framework e con le politiche di governo e di gestione dei rischi della Banca;
- che la remunerazione e l'incentivazione degli addetti alle reti esterne non si basino solo su obiettivi commerciali ma siano ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi, rispetto delle disposizioni regolamentari della Banca e degli organi di controllo.

4 PERSONALE RILEVANTE – POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

- gli incentivi siano riconosciuti in base a performance misurate al netto dei rischi. I criteri con i quali sono misurate tale performance al netto dei rischi viene stabilito dal Consiglio di Amministrazione;

Uso Pubblico

- il periodo di valutazione delle performance sia quantomeno annuale;
- gli incentivi tengano 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, sia soggetta, per una quota almeno pari al 30%, ad un pagamento differito su 2 anni;
- non sia consentito il riconoscimento di una retribuzione variabile garantita, con l'eccezione del 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).

6 COMPENSI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DIRETTORE GENERALE[1] (da aggiornare)

euro/000	Num.	Remunerazione		Composizione Variabile		
		Lorda Totale	Variabile	Welc. Bonus	Variabile Attribuita	Variabile differita
Personale più rilevante	22	2.076	221		221	
Personale più rilevante Consiglieri	12	544				
Personale più rilevante I.FI.VE.R.	*4*	*260*				

euro/000 ***ViViBanca***	**Remunerazione 2023**	
	Lorda totale	*di cui Variab.*
Presidente Consiglio di Amministrazione	250	(°)
Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	50	
Consigliere	35	(°)
Consigliere	25	
Consigliere	25	
Consigliere	35	(°)
Consigliere ***	2	
Consigliere Indipendente	55	(°)
Consigliere Indipendente*	12	(°)
Consigliere Indipendente*	12	(°)
Consigliere Indipendente**	23	(°)
Consigliere Indipendente**	20	(°)
Direttore Generale e AD	330	*60*

(°) Include i compensi per la partecipazione a comitati endoconsiliari

** consiglieri uscenti Assemblea 23/04/2023*

*** consiglieri entranti Assemblea 23/04/2023*

**** nuovo consigliere Assemblea 7/12/2023*

euro/000 *I.FI.VE.R.*	Remunerazione **2023**	
	Lorda **totale**	*di cui Variab.*

[1] La Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 prevede: "… *le banche pubblicano 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, dei condirettori generali e dei vice direttori generali"*

Uso Pubblico

Presidente Consiglio di Amministrazione	*75*		
Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	*25*		
Consigliere			10
Direttore Generale		150	

7 REMUNERAZIONE RETI DI VENDITA

Il Gruppo ViViBanca, in un'ottica di *responsible lending* ed in linea con i principi dettati dall'Autorità di Vigilanza, ha trasmesso una serie di comunicazioni di carattere operativo, indirizzate alla Rete commerciale interna ed esterna, individuando gli ambiti di miglioramento e strutturando adeguati controlli in merito ai rapporti con la Rete, alla trasparenza ed al pricing applicato.

Le Politiche di remunerazione previste per le Reti di Vendita delle società del Gruppo Bancario sono coerenti con il principio di prudente gestione del rischio e con strategie di medio-lungo periodo del Gruppo e sono dirette ad assicurare la correttezza dei comportamenti verso la clientela.

Il sistema di remunerazione delle reti di vendita del Gruppo Bancario VVB è formalizzato e comprovato nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto.

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

- componente "ricorrente" - rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione. La componente "ricorrente" è rappresentata da provvigioni percentuali stabilite ex ante tra Banca e agente in relazione alla sottoscrizione dei prodotti collocati per conto della Banca.

La componente "ricorrente" è di per sé sufficiente a remunerare le attività degli agenti anche nel caso in cui la parte "non ricorrente" non venisse erogata per il mancato raggiungimento di obiettivi di performance.

- 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.

L'ammontare della parte "non ricorrente" tiene conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità del Gruppo.

Uso Pubblico

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 Procedura di Gestione Compensi alla Rete di Vendita Esterna.

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*).

Le specifiche della remunerazione “ricorrente” e “non ricorrente” sono definite nei singoli accordi di agenzia predisposti e conservati dalla Funzione Legale.

Il Gruppo ViViBanca include nel processo di identificazione del personale più rilevante anche gli agenti in attività finanziaria. Per i soggetti identificati come “personale più rilevante” la remunerazione si compone sempre di una parte “ricorrente” e di una “non ricorrente” ed alla parte “non ricorrente” si applicano le norme più stringenti previste per il “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.

In caso di presenza di soggetti apicali all’interno degli agenti in attività finanziaria persone giuridiche che percepiscono l’ammontare della retribuzione sopra indicata, le stesse persone saranno inserite tra il personale più rilevante secondo la normativa tempo per tempo vigente.

Alla luce di quanto sopra e sulla base delle dichiarazioni effettuate dai legali rappresentati degli agenti in attività finanziaria persone giuridiche, il processo valutativo per il 2022, non ha individuato, nella rete degli agenti persone giuridiche, soggetti apicali a cui attribuire la qualifica di “personale più rilevante”.

Uso Pubblico