

Attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione

2024

Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale

Sommario

Attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione	1
Politica di remunerazione (art. 450 CRR)	3
1. Attuazione della politica in materia di remunerazione	3
2. Tabella EU REMA: Politica di remunerazione	6
3. Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio	20
4. Tabella EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)	21
5. Tabella EU REM3: remunerazione differita	22
6. Tabella EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio	24
7. Tabella EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)	25
8. Tabella 6: remunerazione complessiva per CdA e Direzione Generale	26
9. Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche 2024 approvate e alla normativa	28

Politica di remunerazione (art. 450 CRR)

1. Attuazione della politica in materia di remunerazione

Le informazioni che seguono descrivono l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2024 (di seguito anche "Politiche") del Gruppo Cassa Centrale Banca approvate dall'Assemblea dei Soci il 7 giugno 2024, come previsto dalla normativa applicabile in tema di obblighi di informativa al pubblico (art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 - *Capital Requirements Regulation*, CRR, sulla base degli standard del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 del 15 marzo 2021¹, nonché dalla Circolare 285 del 17 dicembre 2013² di Banca d'Italia).

Il documento di Informativa è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci e messo a disposizione del pubblico, in coerenza con le Politiche di Gruppo e le Disposizioni di vigilanza.

Le Politiche descrivono in modo organico:

- i principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca;
- i ruoli, i tempi e le attività che definiscono la governance del processo di elaborazione, riesame e adozione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo;
- il sistema di remunerazione e incentivazione adottato nel 2024 da parte del Gruppo per tutto il Personale dipendente, tra cui il Personale più rilevante, nonché per i componenti degli organi sociali.

L'obiettivo delle Politiche è quello di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione coerenti con i valori del Gruppo e le finalità mutualistiche delle Banche affiliate, con gli obiettivi aziendali e le strategie di lungo periodo, nonché con le politiche di prudente gestione di rischio del Gruppo, così come definito nell'ambito delle disposizioni in vigore sul processo di controllo prudenziale, in modo tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

In coerenza con tale obiettivo, il sistema di remunerazione e incentivazione è improntato ai seguenti principi:

¹ Per ulteriori dettagli sulle Politiche di remunerazione 2024 della Banca Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, si rimanda al relativo documento, disponibile sul sito della Banca

² Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati.

- la sostenibilità dei risultati e il raggiungimento degli obiettivi reddituali, patrimoniali e di liquidità del Gruppo;
- l'attuazione di politiche di gestione del rischio in linea con il RAF e il sistema di monitoraggio dei rischi del Gruppo, tramite meccanismi di correzione al rischio ex ante (Bonus pool collegato alle caratteristiche del Modello Risk Based) e di correzione al rischio ex post (malus e claw back);
- un adeguato equilibrio tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
- l'allineamento dei comportamenti del management e dei dipendenti con gli interessi di medio/lungo termine degli azionisti e degli stakeholder;
- il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e del codice etico, così da garantire la coerenza con i valori del credito cooperativo, una cultura aziendale improntata ad un forte radicamento sul territorio, il complessivo assetto di governo societario e di controlli interni del Gruppo;
- l'adozione di sistemi di remunerazione ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina applicabili;
- la capacità di attrarre e motivare le persone di talento con capacità e professionalità necessarie alle esigenze e alle caratteristiche della Banca.

A livello di Gruppo vengono, inoltre, analizzate le tendenze retributive di mercato, tramite attività di *benchmarking*, al fine di adottare un'offerta retributiva competitiva, attrarre, motivare e trattenere persone.

Nella definizione delle Politiche si è tenuto conto del criterio di proporzionalità, del modello di *business* e dei conseguenti livelli di rischio ai quali è, o potrebbe essere esposto, il Gruppo. Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, in applicazione del criterio di proporzionalità, ogni banca dà attuazione alla normativa in materia di remunerazioni, con modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità dell'attività svolta.

Le Banche affiliate al Gruppo e le Società del Gruppo hanno sottoposto alla rispettiva Assemblea le Politiche di remunerazione, in coerenza con le normative a esse direttamente applicate. Le singole Società del Gruppo restano, in ogni caso, responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi di Capogruppo.

Le Banche Affiliate al Gruppo e, qualora previsto dalla normativa applicabile, le Società del Gruppo redigono e sottopongono all'approvazione della relativa Assemblea dei Soci il documento sull'attuazione delle Politiche di remunerazione a livello di Banca affiliata/Società.

Nel presente capitolo è descritta l'informativa qualitativa (REMA), quantitativa (REM1, REM2, REM3, REM4, REM5, TABELLA 6) in merito all'attuazione delle Politiche di remunerazione di Gruppo 2024 e l'esito del riesame delle Politiche di Gruppo 2024 a cura della funzione Internal audit di Capogruppo.

2. Tabella EU REMA: Politica di remunerazione

Informativa qualitativa

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:

- **nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;**

Come da disposizioni di Vigilanza e da regolamentazione del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca (di seguito il "Gruppo") è istituito internamente al Consiglio di Amministrazione ("CdA") un comitato endoconsiliare per le remunerazioni.

Il Comitato Endoconsiliare Remunerazioni di Capogruppo ("CREM") è composto da n. 3 membri, di cui 2 Amministratori non esecutivi, indipendenti ai sensi dell'art. 148, c3 TUF. La Presidenza è attribuita ad un Amministratore indipendente.

Nel corso del 2024, il Comitato Remunerazioni si è riunito n. 13 volte. La durata media delle riunioni è stata di ca. 47 minuti.

- **consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;**

Non applicabile

- **una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;**

In accordo con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., in qualità di Capogruppo, elabora le Politiche di remunerazione e incentivazione per l'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione. Le Società del Gruppo sottopongono alle rispettive Assemblee, con cadenza annuale, le Politiche di remunerazione e incentivazione, se previsto dalle normative a esse direttamente applicate. Le Società non bancarie non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di remunerazione e possono sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e/o dell'Assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo, sulla base della normativa applicabile. Le singole Società del Gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi della Capogruppo. La Capogruppo inoltre coordina le Società controllate per garantire la

coerenza delle politiche e di sistemi di remunerazione, nel rispetto delle peculiarità previste dai settori di appartenenza e garantisce la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione delle singole Società secondo quanto previsto dalla normativa applicabile. Il Gruppo comprende la Società del settore Asset management NEAM, società di diritto lussemburghese soggetta alla direttiva UCITS V. La Società redige la propria politica di remunerazione coerentemente con la normativa applicabile. Rientrano inoltre nel perimetro di Gruppo la Società Claris Leasing e la Società Prestipay, le quali sono soggette alla normativa di settore applicabile alle società di leasing e credito al consumo (Circolare 288 Banca d'Italia); esse recepiscono le Politiche di Gruppo e adottano le proprie, nel rispetto gli indirizzi di Capogruppo in materia di remunerazione.

- ***una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.***

La Capogruppo ha identificato il Personale più rilevante a livello consolidato avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o no alla specifica disciplina bancaria su base individuale, assicurando la complessiva coerenza del processo di identificazione. Il processo di identificazione, monitoraggio e revisione del Personale più rilevante, è stato coordinato dalla Direzione Risorse Umane di Capogruppo. Il processo di identificazione del Personale più rilevante è stato basato sull'applicazione del Regolamento Delegato (UE) n.923/2021 del 25 marzo 2021, che integra quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia di Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione. Esse stabiliscono i criteri, qualitativi e quantitativi, per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92(3) della CRD. Per garantire coerenza del processo di identificazione, la Capogruppo redige apposite linee guida e definisce le modalità, i criteri, il processo, le responsabilità e i tempi con i quali le Società del Gruppo definiscono il perimetro del Personale più rilevante della singola Banca affiliata.

Complessivamente al 31/12/2024 sono stati identificati n. 95 soggetti a livello consolidato di identificati secondo criteri qualitativi. Si evidenzia che il processo di individuazione del Personale più rilevante a livello consolidato condotto per l'anno 2024 non ha portato alla formulazione di alcuna richiesta di esclusione all'Organo di Vigilanza in relazione al Personale identificato con criteri quantitativi.

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

- ***un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;***

L'obiettivo delle Politiche è quello di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione coerenti con i valori del Gruppo e le finalità mutualistiche delle Banche affiliate. Le politiche di remunerazione supportano la strategia del Gruppo di lungo periodo e il raggiungimento degli obiettivi aziendali – anche di finanza sostenibile, tenendo conto dei fattori ESG. Esse sono definite in coerenza con le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, così come definito nell'ambito delle disposizioni in vigore sul processo di controllo prudenziale, in modo tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

In coerenza con tale obiettivo, il sistema di remunerazione e incentivazione è improntato ai seguenti principi:

- la sostenibilità dei risultati e il raggiungimento degli obiettivi reddituali, patrimoniali e di liquidità del Gruppo e della Banca;
- l'attuazione di politiche di gestione del rischio in linea con il RAF e il sistema di monitoraggio dei rischi del Gruppo e della Banca, tramite meccanismi di correzione al rischio ex ante e di correzione al rischio ex post (malus e claw back);
- la neutralità rispetto al genere del personale, assicurando, a parità di attività svolta, pari trattamento;
- un adeguato equilibrio tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
- l'allineamento dei comportamenti del management e dei dipendenti con gli interessi di medio/lungo termine degli azionisti e degli stakeholder;
- il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e del codice etico così da garantire la coerenza con i valori del credito cooperativo, una cultura aziendale improntata ad un forte radicamento sul territorio, il complessivo assetto di governo societario e di controlli interni del Gruppo;
- l'adozione di sistemi di remunerazione ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina applicabili;

- la capacità di attrarre e motivare le persone di talento con capacità e professionalità necessarie alle esigenze e alle caratteristiche della Banca.

Annualmente le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo sono approvate dall'Assemblea dei Soci di Capogruppo, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, con il parere del Comitato Remunerazioni di Capogruppo. Le Direzioni di Capogruppo Risorse Umane, Risk Management e Compliance e la Direzione Internal Audit di Gruppo partecipano attivamente al processo, secondo le rispettive competenze. Le attività sono adeguatamente tracciate e documentate.

I dettagli sono riportati al Capitolo 8 "Il modello di governance del Gruppo in materia di remunerazione e incentivazione" delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2024.

• ***informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;***

La componente variabile basata sulla performance della remunerazione per il Personale più rilevante e per il restante personale è correlata ai risultati di Gruppo, aziendali e individuali e prevede, in coerenza con le Politiche di Gruppo e di Banca:

- la definizione di un Bonus pool target definito in percentuale del costo del lavoro, che finanzia la componente variabile basata sulla performance (ad eccezione del premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva);
- la corresponsione della remunerazione variabile basata sulla performance subordinatamente al superamento di requisiti di Gruppo e di Banca, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità: CET 1 Ratio e NSFR;
- un ulteriore aggiustamento ex-post per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato come rapporto tra Utile Lordo e RWA, rispetto al budget;
- meccanismi di malus e di claw back;
- per il solo Personale più rilevante, il differimento della remunerazione variabile.

- **se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;**

Nel corso dell'anno 2025 gli Organi Sociali hanno rivisto le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo per un miglioramento dell'allineamento alle indicazioni regolamentari e alle prassi di mercato. Rispetto alle Politiche 2024, poiché il quadro normativo di riferimento è rimasto sostanzialmente invariato, non è stato necessario apportare adeguamenti normativi. Sono stati effettuati aggiornamenti coerenti con l'evoluzione del contesto a livello di Gruppo. In particolare:

- **Aggiornamento ed affinamento degli Obiettivi ESG** nell'ambito del sistema incentivante MBO
 - per il Personale più rilevante di Gruppo non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo è stato introdotto un Macro-indicatore avente peso pari al 15% della scheda, strutturato in sotto obiettivi, che concernano specificamente:
 - impieghi sostenibili: nuova produzione Green delle Società del Gruppo nell'anno di riferimento;
 - risparmio gestito sostenibile: % Gestioni Patrimoniali sostenibili, ex artt. 8/9 Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR);
 - Percentuale Banche affiliate e Società controllate (perimetro diretto) con Certificazione in ambito di parità di genere UNI PDR 125:2022 nell'anno 2025.
 - per il Personale più rilevante di Gruppo appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo sono previsti obiettivi specifici legati ad attività di controllo su processi aziendali inerenti alle attività ESG, collegati ai rischi ambientali oltre all'obiettivo legato all'ottenimento della certificazione della parità di genere.
- **Aggiornamento del valore dell'importo di Remunerazione variabile considerato “particolarmente elevato”**, prendendo a riferimento, per il triennio 2025-2027, l'indicatore previsto dalla vigente normativa: il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA.
- **Ulteriori variazioni aventi un impatto né strutturale, né sostanziale nel testo** al fine di rendere il contenuto dello stesso maggiormente esaustivo mirando, in particolar modo, ad ottimizzarne una sempre più efficace fruizione. Più in particolare sono stati effettuati interventi nell'ambito delle Linee Guida volti a specificare e formalizzare prassi operative e chiarimenti in ordine ad alcune tipologie di Remunerazione variabile (severance e retention bonus).

- **informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;**

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione, in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali, ma a obiettivi qualitativi specifici di ruolo (valore delle risorse, qualità della loro prestazione, strategie di retention, il costante presidio e controllo dei processi, etc.) e al posizionamento retributivo del ruolo rispetto al mercato di riferimento.

- **politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.**

Il Gruppo prevede la possibilità di ricorrere al bonus d'ingresso (welcome bonus). Tali bonus sono ammessi solo in casi eccezionali, nel rispetto dei requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca, né da altre Società del Gruppo. Tali bonus non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno per il Personale più rilevante, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Come previsto dalla normativa e dallo Statuto, l'Assemblea ordinaria approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione. I dettagli sono riportati al Capitolo 21 "Compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica" delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2024 e confermati per l'anno 2025.

- c) **Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.**

Il processo per la determinazione della remunerazione variabile applicato dalla Banca è definito, in linea con le Politiche di Gruppo, con l'obiettivo di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework e la sostenibilità del sistema premiante variabile a livello di Gruppo e di Capogruppo ed è collegata ad indicatori di patrimonio, liquidità e performance aggiustata per il rischio. L'attribuzione della remunerazione variabile - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - è subordinata alla verifica degli indicatori cancello, CET 1 e NSFR, a livello di Gruppo e di Capogruppo. Una volta superate le condizioni cancello, è previsto un ulteriore aggiustamento per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato dal rapporto tra Utile lordo e RWA rispetto al budget. Ulteriori obiettivi di natura quali-quantitativa sono valutati infine per la determinazione dei premi a livello individuale.

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

I limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa sono stabiliti ex ante e comunque ricompresi entro i limiti massimi di incidenza remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1) per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo. Per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa previsto è pari al 33%.

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:

- ***un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;***

Innanzitutto, l'attribuzione della remunerazione variabile, - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - per il "personale più rilevante" è subordinata alla verifica degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità, cosiddetti "indicatori cancello" CET 1 e NSFR, misurati a livello di Gruppo e Banca rispetto ai valori del RAF/RAS approvati dal Consiglio di Amministrazione.

È inoltre previsto un ulteriore aggiustamento a livello di Banca in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato dal rapporto tra Utile lordo e RWA, rispetto al budget.

Per il Personale più rilevante di Capogruppo è previsto un sistema di incentivazione «MBO» formalizzato attraverso l'assegnazione a ciascun destinatario di una scheda di performance, contenente obiettivi coerenti con le responsabilità assegnate. Le schede di performance prevedono:

- obiettivi di Gruppo: due KPI quantitativi misurati sul perimetro di Gruppo e comuni a tutte le schede, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni aziendali di controllo e ai ruoli assimilati;
- obiettivi ESG: per l'AD e il Personale più rilevante di Gruppo sono previsti obiettivi di sostenibilità, coerenti con il Piano di sostenibilità stesso e dal 2025 coerenti con la dimensione climatica collegata al business e alla dimensione sociale e di governance;
- obiettivi di ruolo, ossia:
 - obiettivi quantitativi coerenti con i driver strategici del Gruppo e le leve agite dal PPR;
 - obiettivi qualitativi relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano Industriale;
 - misurazione di qualità manageriali.

La scheda di performance contiene un numero contenuto di indicatori, al fine di focalizzare gli obiettivi prioritari della banca; ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale.

Per il **Personale più rilevante a livello consolidato**, nel caso sia tra i destinatari di un sistema incentivante, una quota parte dell'incentivo pari almeno al 35%, (confermato per il 2025) è collegata ad indicatori di Gruppo, mentre la quota restante è legata a obiettivi definiti dal CdA di ciascuna Società in conformità con le Politiche e le Disposizioni di vigilanza. Gli indicatori di Gruppo vengono definiti dal CdA della Capogruppo e comunicati alle Società.

Per i dettagli si veda Capitolo 13 “La Remunerazione del Personale più rilevante” delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2024, confermata per il 2025.

- ***un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;***

La remunerazione variabile del Personale più rilevante è direttamente collegata alla performance del Gruppo e della Banca, poiché il bonus pool viene definito sulla base di

variabili chiave di Gruppo e Banca, e successivamente determinata in considerazione anche delle performance individuali.

- **informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;**

Per il Personale più rilevante a livello consolidato la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4-5 anni. Nei casi in cui la Remunerazione variabile sia di importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%. Con riferimento alle modalità di erogazione dei *bonus* individuali per il Personale più rilevante a livello consolidato si prevedono le seguenti modalità di erogazione:

AD / DG di Capogruppo, Alta Dirigenza, Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, Direttori Generali delle Banche/Società: remunerazione variabile erogata 45% in forma monetaria e 55% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con differimento del 50% del bonus in 5 anni secondo un criterio *pro rata*. Gli strumenti hanno un periodo di *retention* di 12 mesi sulla parte *up-front* e di 12 mesi per la parte differita.

Altro Personale più rilevante a livello consolidato (anche appartenente alle Funzioni di supporto): remunerazione variabile erogata 50% in forma monetaria e 50% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con differimento del 40% del bonus in quattro anni secondo un criterio *pro rata*. Gli strumenti hanno un periodo di *retention* di 12 mesi sulla parte *up-front* e di 12 mesi per la parte differita.

Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato", la Remunerazione variabile sarà erogata per il 45% in forma monetaria e il 55% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con un differimento del 60% del Bonus in 5 anni. Gli strumenti hanno un periodo di *retention* di 12 mesi sulla componente *up-front* e di 12 mesi sulla componente differita.

In considerazione delle caratteristiche del Gruppo, non si prevede l'utilizzo di azioni; il valore delle quote corrisposte in strumenti verrà parametrato rispetto all'andamento di un indicatore rappresentativo dell'evoluzione del valore della Società. Tale indicatore è dato dal rapporto tra l'Utile netto consolidato del Gruppo con riferimento ai valori di chiusura di bilancio approvati dal Consiglio di Amministrazione nell'anno di effettivo pagamento e la media dell'utile netto consolidato del Gruppo degli ultimi tre anni (o periodo inferiore qualora non siano disponibili dati relativi al triennio) precedenti l'attribuzione della remunerazione variabile collegata agli strumenti; il valore del premio potrà aumentare, senza pregiudicare la corretta

remunerazione del capitale e della liquidità, fino ad un massimo del 20% o ridursi fino all'azzeramento in funzione dell'andamento di tale indicatore.

- **informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".**

Le quote di remunerazione variabile basata sulla performance differita sono azzerate in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione ("cancello") previste per l'esercizio precedente l'anno di corresponsione di ciascuna quota differita.

f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:

- **un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;**

Per il Personale più rilevante a livello consolidato la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4-5 anni. Nei casi in cui la Remunerazione variabile sia di importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%. Con riferimento alle modalità di erogazione dei bonus individuali per il Personale più rilevante a livello consolidato si prevedono le seguenti modalità di erogazione:

- 1) AD / DG di Gruppo, Vicedirettori Generali di Capogruppo, Responsabili delle principali aree di business, Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, Direttori Generali delle Banche affiliate: premio erogato secondo un criterio pro-rata 45% in forma monetaria e 55% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con differimento del 50% del bonus in 5 anni. Gli strumenti hanno un periodo di retention di 12 mesi sulla parte up-front e di 12 mesi per la parte differita.
- 2) Altro Personale più rilevante a livello consolidato (anche appartenente alle Funzioni di supporto): premio erogato secondo un criterio pro-rata 50% in forma monetaria e 50% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con differimento del 40% del bonus in quattro anni. Gli strumenti hanno un

periodo di retention di 12 mesi sulla parte up-front e di 12 mesi per la parte differita.

Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato", il premio è erogato per il 45% in forma monetaria e il 55% in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo con un differimento del 60% del Bonus in 5 anni. Gli strumenti hanno un periodo di retention di 12 mesi sulla componente up-front e di 12 mesi sulla componente differita. Nelle modalità e nei tempi sopra descritti, una quota della Remunerazione variabile verrà corrisposta in strumenti, il cui valore riflette il valore economico della Società. In considerazione delle caratteristiche del Gruppo, non si prevede l'utilizzo di azioni; il valore delle quote corrisposte in strumenti verrà parametrato rispetto all'andamento di un indicatore rappresentativo dell'evoluzione del valore della Società.

La Remunerazione variabile di importo uguale o inferiore a 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale, viene erogata interamente in contanti e in un'unica soluzione (up front).

- **informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);**

I meccanismi di malus prevedono la riduzione in tutto o in parte della remunerazione variabile non ancora corrisposta e possono essere applicati, sia alla remunerazione variabile in corso di maturazione e non ancora riconosciuta, sia alla remunerazione variabile maturata, ma non ancora erogata. In relazione alle quote differite della remunerazione variabile, i meccanismi di malus sono inoltre attivati in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di attivazione "cancello" dell'anno di riferimento o maturazione, al fine di tenere in considerazione la performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. Le condizioni di malus sono descritte nel Capitolo 19. "Condizioni di malus e claw back" delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2024, confermato per il 2025.

La remunerazione variabile è soggetta a meccanismi di claw back, che prevedono la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile già corrisposta, nelle casistiche descritte nell'apposito paragrafo della Sezione I delle Politiche. I meccanismi di claw back possono essere attivati entro cinque anni dalla data di corresponsione della remunerazione variabile per il Personale più rilevante ed entro due anni per il restante personale.

- **se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.**

Non applicabile, in quanto né il Gruppo, né la Capogruppo sono quotati.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

- ***informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.***

L'ammontare complessivo della remunerazione variabile basata sulla performance - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - è determinato a livello di Banca subordinatamente alla verifica degli indicatori cancello, CET 1 e NSFR di Gruppo e Banca e in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA (rapporto tra Utile lordo e RWA) rispetto al budget.

Una quota della remunerazione variabile del Personale più rilevante a livello consolidato è differita e viene corrisposta solo in caso di superamento delle condizioni di attivazione dell'anno di maturazione. Inoltre, la remunerazione variabile è corrisposta in parte in strumenti, che riflettono il valore della Società, così da garantire un ulteriore collegamento tra premi e performance sostenibile della Banca.

Per i dettagli si vedano il Capitolo 12 "Il processo di definizione della Remunerazione variabile basata sulla performance" e Capitolo 18 "Modalità di maturazione e di liquidazione della Remunerazione variabile per il Personale più rilevante" delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo 2024, confermata per il 2025.

h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

Le informazioni sono riportate nell'apposita Tabella 6 - Remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione, del Direttore generale e dei Vicedirettori Generali.

i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

- *Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.*

Deroga basata sulla lettera b):

- numero di membri del personale che beneficiano della deroga: 55;
- remunerazione complessiva: euro 12.363.416,82 di cui fissa: euro 9.945.660,45, di cui variabile euro 2.417.756,37.

j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.

Le informazioni sono riportate nell'apposita Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio.

3. Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

(dati in euro)

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	10	5	18	62
2		Remunerazione fissa complessiva	2.208.032	1.336.676	3.602.718	13.621.178
3		Di cui in contanti	2.208.032	1.296.630	3.311.917	12.643.827
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
6		(Non applicabile nell'UE)				
7	Remunerazione variabile	Di cui altre forme	-	40.046	290.801	977.351
8		(Non applicabile nell'UE)				
9		Numero dei membri del personale più rilevante	-	1	18	61
10		Remunerazione variabile complessiva	-	275.937	1.267.564	4.224.322
11		Di cui in contanti	-	134.587	891.364	3.328.340
12		Di cui differita	-	51.400	136.800	332.492
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
EU-14a		Di cui differita	-	-	-	-
EU-13b	Remunerazione variabile	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-14b		Di cui differita	-	-	-	-
EU-14x		Di cui altri strumenti	-	141.350	376.200	895.982
EU-14y		Di cui differita	-	77.100	205.200	462.645
15		Di cui altre forme	-	-	-	-
16		Di cui differita	-	-	-	-
17		Remunerazione complessiva (2 + 10)	2.208.032	1.612.614	4.870.282	17.845.501

4. Tabella EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

(dati in euro)

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione e - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante			2	
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo			140.000	
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus			140.000	
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante		1		3
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo		103.426		59.043
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				6
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				1.434.167
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				1.172.083
9	Di cui differiti				262.083
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				910.000
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				449.167

5. Tabella EU REM3: remunerazione differita

(dati in euro)

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica ³	40.000		40.000					
2 In contanti	16.000		16.000					
3 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5 Altri strumenti	24.000		24.000					
6 Altre forme								
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	631.230	107.512	523.718			12.502	137.526	45.000
8 In contanti	271.497	62.512	208.985				62.512	
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								

10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti	359.733	45.000	314.733			12.502	75.014	45.000
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza	439.603	49.855	389.748			2.700	36.055	30.000
14	In contanti	181.554	19.855	161.699				19.855	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti	258.049	30.000	228.049			2.700	16.200	30.000
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	1.776.358	281.314	1.495.044			24.142	271.921	154.248
20	In contanti	771.904	127.067	644.837				127.067	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti	1.004.454	154.248	850.206			24.142	144.854	154.248
24	Altre forme								
25	Importo totale	2.887.191	438.681	2.448.510			39.345	445.502	229.248

6. Tabella EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	a Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	1
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	-
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	-
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	-
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	-
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	-
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	-
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	-
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	-
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	-
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	-
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento	

7. Tabella EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

(dati in euro)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione-funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										95
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	10	5	15							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza							14	4		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante					45		14	3		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	2.208.032	1.612.614	3.820.645		15.045.584		6.178.375	1.491.823		
6	Di cui remunerazione variabile		275.937	275.937		3.681.348		1.434.936	375.602		
7	Di cui remunerazione fissa	2.208.032	1.336.676	3.544.708		11.364.236		4.743.439	1.116.221		

8.Tabella 6: remunerazione complessiva per CdA e Direzione Generale

(dati in migliaia di euro)

Carica	Nominativo	Periodo incarico 2024	Capogruppo		Altre Società	Severance e altre voci straordinarie	Totale compensi
			Totale fisso	Variabile	BCC e Soc. Controllate		
Presidente CdA	Fracalossi Giorgio	01/01/2024 - 31/12/2024	419,50	0	154,20	0	573,70
Vice Presidente Vicario CdA	Antiga Carlo	01/01/2024 - 31/12/2024	149,50	0	162,03	0	311,53
Vice Presidente CdA	Cavalli Enrica	01/01/2024 - 31/12/2024	119,50	0	91,20	0	210,70
Amministratore Delegato / Comitato Esecutivo	Bolognesi Sandro	01/01/2024 - 31/12/2024	737,10	275,94	16,27	0	1.029,31
Consigliere	Di Battista Maria Luisa	01/01/2024 - 31/12/2024	154,00	0	0,00	0	154,00
Consigliere	Lulli Amelio	01/01/2024 - 31/12/2024	104,50	0	86,80	0	191,30
Consigliere	Pasolini Giorgio	01/01/2024 - 31/12/2024	109,50	0	34,88	0	144,38
Consigliere / Comitato Esecutivo	Ramsperger Claudio	01/01/2024 - 31/12/2024	97,00	0	0,00	0	97,00
Consigliere / Comitato Esecutivo (fino al 9/5/2024)	Tomatis Livio	01/01/2024 - 31/12/2024	103,87	0	91,13	0	195,00
Consigliere	Chiodi Isabella	01/01/2024 - 31/12/2024	134,00	0	0,00	0	134,00
Consigliere / Comitato Esecutivo (dal 9/5/2024)	Di Palma Emanuele	01/01/2024 - 31/12/2024	103,02	0	122,40	0	225,42
Consigliere / Comitato Esecutivo	Tonca Roberto	01/01/2024 - 31/12/2024	99,50	0	50,89	0	150,39
Consigliere / Comitato Esecutivo	D'Aleo Carmela Rita	01/01/2024 - 31/12/2024	124,90	0	16,00	0	140,90
Consigliere	Macrì Enrico	01/01/2024 - 31/12/2024	129,00	0	0,00	0	129,00
Consigliere	Brighi Paola	01/01/2024 - 31/12/2024	134,00	0	0,00	0	134,00
Vice Direttore generale Vicario	Salvetta Enrico	01/01/2024 - 31/12/2024	282,95	112,88	10,10	0	405,93

9. Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche 2024 approvate e alla normativa

Le **Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia** (Circolare 285/2013, 37° Aggiornamento del 24 novembre 2021, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) prevedono: *La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.*

In coerenza con le Disposizioni, la funzione Internal Audit ha svolto l'annuale verifica i cui esiti sono portati a conoscenza dell'Assemblea. Le attività di verifica hanno riguardato, in particolare: la definizione e approvazione delle Politiche di remunerazione 2024 del Gruppo, in coerenza con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; l'identificazione del Personale più rilevante a livello individuale e consolidato; i compensi deliberati e liquidati agli esponenti sociali; la struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione del personale dipendente, la determinazione della Remunerazione variabile basata sulla performance e le remunerazioni variabili accordate nel corso dell'esercizio oggetto di verifica; lo svolgimento delle analisi della neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere; il rispetto degli obblighi di informativa al pubblico e all'Assemblea dei Soci.

Inoltre, a completamento delle verifiche svolte sull'applicazione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per l'esercizio 2023, la funzione Internal Audit ha verificato la corretta corresponsione della remunerazione variabile, incluso eventuali quote differite, successiva all'Assemblea dei Soci del 2024.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di sostanziale coerenza delle prassi adottate in tema di remunerazione sia con le Politiche che con le Disposizioni di vigilanza, con un rischio residuo basso.

Gli esiti di dettaglio della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi competenti.