



**POLITICHE DI REMUNERAZIONE
PER IL GRUPPO IBL BANCA PER L'ANNO 2023**

Indice

POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO IBL BANCA	4
1. INTRODUZIONE ED EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA	4
2. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO IBL BANCA	5
3. L'AUTOVALUTAZIONE DELLA COMPLESSITA'	5
4. GOVERNANCE	6
4.1 Organi sociali	7
4.2 Strutture aziendali	9
5. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE	11
5.1 Criteri adottati per l'identificazione	11
5.2 Il processo di identificazione della Capogruppo	12
5.3 Il processo di identificazione delle altre Società del Gruppo	13
5.4 Procedimento di esclusione del "personale più rilevante"	15
6. LE STRUTTURE RETRIBUTIVE	16
6.1 I principi ispiratori	16
6.2 Bilanciamento e limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa	16
6.3 La componente variabile	17
6.4 La sostenibilità della retribuzione variabile e la definizione delle condizioni di accesso	17
6.5 Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione e di modulazione del <i>bonus pool</i>	18
6.6 Ulteriori condizioni sulla retribuzione variabile	21
6.7 Utilizzo degli strumenti finanziari	21
6.8 Erogazione differita della remunerazione variabile	22
6.9 Correzioni <i>ex post</i> della retribuzione variabile	23
6.10 I diversi tipi di remunerazione variabile previsti nel Gruppo IBL Banca	24
a) Sistemi incentivanti	25
b) Premi derivanti da contrattazione collettiva CCNL	26
c) Riconoscimenti nella forma di <i>una tantum</i>	26
d) Remunerazione variabile garantita	26
e) Altre forme di remunerazione legate alla conclusione del rapporto di lavoro	27
7. LA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI PARTICOLARI CATEGORIE DI PERSONALE	29
8. LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEGLI AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA E ASSICURATIVA E CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	32
INFORMATIVA EX POST DEL GRUPPO IBL BANCA SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER L'ANNO 2022	33

Definizioni

Ai fini di questo documento si intende per:

- **Banche di minori dimensioni o complessità operativa:** le banche il cui attivo di bilancio è su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un Gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.
- **Gruppo:** si intende il Gruppo Bancario IBL Banca, tra cui la Capogruppo IBL Banca, Banca Capasso, Banca di Sconto, IBL Servicing e IBL Real Estate.
- **Funzioni aziendali di controllo:** le Funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni.
- **Personale:** i componenti degli organi di funzione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.
- **Personale più rilevante:** le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo.
- **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefit*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale del Gruppo. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.
- **Remunerazione fissa:** la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Banca.
- **Remunerazione variabile:** i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti; ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (c.d. *golden parachutes*). Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale; iii) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO IBL BANCA

1. INTRODUZIONE ED EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA

Nell'ordinamento giuridico nazionale, la principale normativa di riferimento in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari è rappresentata dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2.

Con l'ultimo aggiornamento del 24 novembre 2021, Banca d'Italia ha apportato delle modifiche alle suddette disposizioni di vigilanza recependo nell'ordinamento giuridico italiano le novità introdotte con la Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V).

Le Disposizioni, coerentemente con le indicazioni internazionali, pongono particolare attenzione a:

- coerenza dei sistemi retributivi agli obiettivi e ai valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile e dei fattori ambientali, sociali e di governance;
- relazione dei sistemi retributivi con le strategie di lungo periodo dell'istituzione finanziaria e le politiche di prudente gestione del rischio, con particolare riferimento al Risk Appetite Framework – "RAF";
- corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile;
- definizione di regole di maggior dettaglio nell'erogazione di retribuzione variabile per il c.d. "personale più rilevante" (differimento, pagamento in strumenti finanziari, correzioni ex-post);
- neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere;
- obblighi di informativa al pubblico, in base ai quali le banche pubblicano informazioni sulle Politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione ex-ante e ex-post.

Aspetti su cui si focalizza la Circolare Banca d'Italia



Coerenza dei sistemi premianti con i valori aziendali, gli obiettivi e le strategie di lungo periodo



Relazione tra i sistemi di remunerazione e la politica di gestione dei rischi



Meccanismi di remunerazione ed incentivazione



Obblighi di informativa al pubblico

2. AMBITO DI APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO IBL BANCA

Le politiche retributive trovano applicazione con riferimento alle diverse categorie di personale dipendente e di collaboratori, grazie ai quali si sviluppa l'attività della Banca e delle altre Società del Gruppo. Nei paragrafi seguenti si rimanderà ad una specifica definizione del modello di governance adottato e quindi ai rapporti tra le Società del Gruppo.

Le categorie di personale oggetto di tale documento sono le seguenti:

- “Consiglieri di Amministrazione” (di seguito “Consiglieri”) appartenenti al “personale più rilevante”;
- restante “personale più rilevante”, cioè:
 - soggetti appartenenti alle categorie di personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca e delle altre Società del Gruppo;
 - Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo.
- “Componenti del Collegio Sindacale” (di seguito “Sindaci”);
- “Altri dipendenti” (suddivisi nella classificazione contrattuale tra Dirigenti, Quadri e Impiegati);
- “Collaboratori” non legati da rapporto di lavoro subordinato.



3. L'AUTOVALUTAZIONE DELLA COMPLESSITA'

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nella data del 16 dicembre 2021, ha approvato la qualificazione di IBL Banca S.p.A. come Banca Intermedia ai sensi delle Disposizioni della Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia in materia di Governo Societario.

L'aumento della complessità operativa anche dovuta alla maggiore articolazione del Gruppo e il valore crescente dell'attivo di bilancio, superiore ai 5 miliardi per la Capogruppo, ha quindi modificato la classe dimensionale della Capogruppo IBL Banca portandola ad applicare le regole di maggior dettaglio previste dalle disposizioni di vigilanza.

Le altre Banche del Gruppo, tenendo conto delle caratteristiche di ciascuna, tra cui la dimensione, la complessità operativa, il valore di attivo di bilancio (inferiore ai 5 miliardi) vengono classificate nella categoria delle banche minori.

4. GOVERNANCE

Il Governo Societario delle Politiche garantisce che queste siano fondate su regole chiare e rigorose che ne assicurino la coerenza, evitando il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e assicurando la massima trasparenza attraverso un'adeguata informativa a tutti gli *stakeholders*, realizzata nel rispetto di quanto definito dalla normativa tempo per tempo vigente.

In linea con la maggiore complessità del Gruppo, è necessario assicurare una gestione comune e coerente a livello di Gruppo. Per tale motivo, le Politiche per il Gruppo sono definite dalla Capogruppo e conseguentemente il presente documento verrà adottato dalle Società Controllate nel rispetto dell'autonomia e nelle specificità di queste, in considerazione del principio di proporzionalità e delle normative applicabili alle Società stesse. All'interno del documento, infatti, verranno esplicitate le condizioni applicate a tutte le Società del Gruppo o in caso contrario alla sola Capogruppo.

Spetta alla Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo formulare proposte, ricevuto l'indirizzo da parte dell'Amministratore Delegato della Capogruppo e raccolte le informazioni dalle altre Società del Gruppo, in merito alla declinazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione, alla identificazione del "personale più rilevante" e, quindi, ad eventuali aggiornamenti delle Politiche con la collaborazione dei Servizi della Capogruppo: Compliance e Antiriciclaggio, Risk Management e Pianificazione e Controllo e sentito il parere dei Consiglieri Indipendenti e del Collegio Sindacale, sottoponendole infine al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per l'approvazione.

Le Politiche definite dalla Capogruppo e approvate dalla relativa Assemblea dei Soci vengono successivamente sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione delle stesse e applicate in conformità con i requisiti legali e normativi.

Le Società controllate forniscono alla Capogruppo, almeno annualmente, informazioni relative alle modalità di applicazione degli indirizzi contenuti nelle Politiche di remunerazione del Gruppo IBL Banca, al fine di consentire un'adeguata verifica della corretta applicazione degli stessi.

La governance delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo si articola su più livelli e prevede il coinvolgimento degli Organi sociali e delle Strutture Aziendali.

4.1 Organi sociali

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti¹, in conformità alle disposizioni statutarie e su proposta del Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per l'intera durata del loro ufficio, ai componenti del Collegio Sindacale e alla Società incaricata della revisione legale dei conti; per gli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo Statuto delle Società del Gruppo, la remunerazione è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, codice civile, sempre in coerenza con i limiti deliberati dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti;
- approva annualmente le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo a favore di dipendenti e collaboratori, sulla base della proposta elaborata e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e riceve l'informativa chiara e completa sulle Politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata da rapporto di lavoro o della carica, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva della loro applicazione;
- stabilisce, se ritenuto opportuno, un rapporto più elevato fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale - fino al limite del rapporto 2:1 - dei componenti degli Organi di supervisione strategica, di gestione e di tutto il restante personale. Nel caso delle Società controllate, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo deve esprimere voto favorevole alla proposta di aumento del limite sottoposta all'approvazione dell'Assemblea;
- riceve l'informativa *ex post* in materia di remunerazione dal Consiglio di Amministrazione comprensiva delle evidenze della revisione annuale.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

- elabora e sottopone all'Assemblea e riesamina annualmente le Politiche di remunerazione e di incentivazione ed è responsabile della loro corretta attuazione;
- approva gli esiti del processo di identificazione del "personale più rilevante", ivi comprese le eventuali esclusioni;
- analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo e, adotta le opportune azioni correttive ove emergano differenze rilevanti;
- fornisce all'Assemblea dei Soci un'informativa chiara e completa sulle Politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare che mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione; la loro neutralità rispetto al genere; 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 principali informazioni sul processo di

¹ Ci si riferisce: alla Capogruppo (IBL Banca), Banca Capasso, Banca di Sconto, IBL Servicing, IBL Real Estate e Moneytec.

identificazione del “personale più rilevante” e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni; le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l’evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore. Informa, inoltre, l’Assemblea sulla loro applicazione *ex post* (c.d. informativa *ex ante* ed *ex post*);

- determina, nel rispetto dei criteri e dei parametri indicati dalle Politiche retributive, la componente fissa e variabile della retribuzione per:
 - Amministratore Delegato o altri Consiglieri Delegati;
 - Direttore Generale e Vice Direttori Generali;
 - Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo;
- definisce i criteri per i compensi di tutto il resto del “personale più rilevante” e dei Dirigenti con responsabilità strategica del Gruppo;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Assicura inoltre che detti sistemi siano idonei a garantire il rispetto di tutte le disposizioni di legge e regolamentari ed eventuali codici di condotta o etici;
- assicura che le Politiche di remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all’interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- approva preliminarmente eventuali proposte di aumento del limite al rapporto fra la componente variabile e quella fissa sottoposta all’approvazione dell’Assemblea dei Soci delle Società Controllate;

I Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo

- recepiscono le Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Capogruppo;
- garantiscono l’applicazione delle Politiche in coerenza con le indicazioni fornite dalla Capogruppo;
- analizzano la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo e, adotta le opportune azioni correttive ove emergano differenze rilevanti (applicabile limitatamente al CdA delle Banche controllate);
- forniscono all’Assemblea dei Soci l’informativa *ex ante* ed *ex post*;
- determinano, nel rispetto dei criteri e parametri indicati dalle Politiche di remunerazione di Gruppo e delle indicazioni della Capogruppo, la componente fissa e variabile della retribuzione per:
 - Amministratore Delegato o altri Consiglieri Delegati;
 - Direttore Generale e Vice Direttori Generali;
 - Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (nel caso in cui dette Funzioni non siano esternalizzate presso la Capogruppo).

I Consiglieri Indipendenti, nell'ambito delle sessioni in tema di remunerazione dedicate dal Comitato Rischi della Capogruppo

- valutano periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle Politiche di remunerazione, avvalendosi delle informazioni fornite dalle Funzioni competenti; inoltre formulano al Consiglio di Amministrazione proposte in materia; forniscono riscontro agli Organi sociali, inclusa l'Assemblea circa le attività realizzate;
- vigilano che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della Banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità e che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla Banca;
- forniscono proposte sui compensi del personale, i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- forniscono consultazioni in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il "personale più rilevante";
- vigilano sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo in stretto contatto con il Collegio Sindacale;
- si esprimono sugli esiti del processo di identificazione del "personale più rilevante";
- si esprimono sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i sistemi di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Il Comitato Rischi della Capogruppo

- valuta se i sistemi incentivanti tengano conto dei rischi, rispettando i requisiti minimi di capitale e di liquidità del Gruppo, in coordinamento con i Consiglieri indipendenti verificando, pertanto, la coerenza tra gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione ed il RAF.

L'Amministratore Delegato della Capogruppo

- fornisce le direttive strategiche funzionali ad allineare le Politiche di remunerazione agli obiettivi di business, soprattutto in chiave futura;
- definisce obiettivi e compensi per il personale rilevante e tutto il personale dirigente della Capogruppo, con esclusione delle figure determinate dal Consiglio di Amministrazione;
- fornisce indirizzi sull'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione del personale delle altre Società del Gruppo.

4.2 Strutture aziendali

La **Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali della Capogruppo** assicura la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca e delle altre Società del Gruppo. Istruisce e governa l'intero processo di remunerazione e incentivazione, coinvolgendo gli Organi sociali, le Funzioni aziendali di

Controllo ciascuno secondo le proprie responsabilità.

Le funzioni aziendali di controllo delle banche del Gruppo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d’investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d’Italia/Consob dell’8 marzo 2011, per assicurare l’adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche di remunerazione e incentivazione e il loro corretto funzionamento. A tal fine, le funzioni aziendali di controllo della Capogruppo e quelle delle società controllate collaborano e si scambiano tutte le informazioni rilevanti, sulla base dei compiti di seguito descritti.

Il Servizio Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo, per gli ambiti e per il perimetro societario di competenza, verifica, tra l’altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici 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. In questo ambito, la Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l’altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca.

Il Servizio Internal Audit della Capogruppo, per gli ambiti e per il perimetro societario di competenza, verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alla normativa in materia e alle presenti Politiche. Le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate sono portate a conoscenza degli Organi sociali e delle Funzioni competenti per l’adozione di misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d’Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell’Assemblea della Capogruppo.

Il Servizio Risk Management della Capogruppo, per gli ambiti e per il perimetro societario di competenza, contribuisce ad assicurare la coerenza tra il sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (“RAF”) e si esprime sulla corretta attivazione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*). Partecipa al processo di identificazione del “personale più rilevante”, supporta la Direzione Risorse Umane e R.I. nella definizione degli obiettivi individuali del “personale più rilevante” e contribuisce alla validazione dei risultati in linea con i parametri di sostenibilità, liquidità e rischio definiti.

Il Servizio Pianificazione e Controllo della Capogruppo garantisce la coerenza delle Politiche con gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine del Gruppo e con gli obiettivi di gestione e il controllo dei rischi. Fornisce un monitoraggio costante e valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all’interno dei sistemi incentivanti vigenti, anche confrontandosi con le unità dedicate nelle altre società del Gruppo.

5. IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE

Coerentemente con le disposizioni normative, al fine di identificare il personale che può avere un impatto sul profilo di rischio della banca, con cadenza annuale, la Capogruppo effettua un processo di autovalutazione con riferimento a tutte le Società del Gruppo assicurando la complessiva coerenza di tale processo nonché il coordinamento tra la Circolare 285 e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna Società, anche in ragione del settore di appartenenza, tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti del gruppo, tenute a effettuarla su base individuale.

Le Società del Gruppo partecipano comunque attivamente al processo di identificazione fornendo alla Capogruppo tutte le informazioni necessarie.

Conseguentemente, la Capogruppo redige la seguente politica relativa al processo di identificazione del “personale più rilevante”, secondo quanto previsto dal paragrafo 8 delle disposizioni di vigilanza.

Il perimetro di analisi nel processo di identificazione del “personale più rilevante” include anche gli agenti in attività finanziaria e gli agenti assicurativi.

5.1 Criteri adottati per l’identificazione

L’analisi per l’identificazione del “personale più rilevante” viene eseguita applicando i criteri previsti dalla Circolare n. 285 del 2013 e dal Regolamento delegato (UE) 2021/923.

Nel personale rilevante sono, infatti, ricompresi:

- I componenti dell’organo con funzione strategica e di gestione e l’alta dirigenza;
- I membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;
- I membri del personale per i quali sono valide le seguenti condizioni in modo congiunto:
 - la remunerazione totale nell’esercizio precedente è stata pari a superiore: a 500 mila euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale ricompreso nel primo punto;
 - l’attività professionale è svolta all’interno di un’unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell’unità operativa/aziendale.

Per la definizione della rilevanza dell’unità operativa/aziendale e dell’impatto delle attività professionali sul profilo di rischio si prende a riferimento quanto indicato nel Regolamento delegato (UE) 2021/923.

Nello specifico, per unità operativa/aziendale rilevante è necessario che vengano soddisfatti almeno uno dei due criteri:

- assegnazione all’unità di capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell’ente o è altrimenti valutata dall’ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell’ente;
- essere una linea di business principale, ai sensi del art. 2 della Direttiva (UE) 2014/59.

Per la determinazione delle attività professionali dei membri del personale con impatto significativo sul profilo di rischio si fa riferimento ai criteri individuati negli articoli 3, 5 e 6 del Regolamento

delegato (UE) 2021/923.

Le figure così individuate, oltre a quelle che ricoprono incarichi nel Consiglio di Amministrazione, rappresentano tutte le figure aziendali che possono avere impatto sul rischio della Banca in funzione delle deleghe e delle autonomie che esse rivestono. Non si ravvisa quindi la necessità di attivare il procedimento di esclusione previsto dalla normativa esterna di riferimento.

5.2 Il processo di identificazione della Capogruppo

In particolare, l'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali e con il contributo del Servizio Risk Management (ciascuno secondo le proprie responsabilità), coordina la predisposizione dell'analisi e sottopone al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con periodicità almeno annuale, l'aggiornamento dell'elenco del "personale più rilevante" e delle motivazioni sottostanti le scelte effettuate.

Il processo di identificazione condotto ha tenuto in considerazione le modifiche organizzative intercorse nel 2022, gli ambiti di business del Gruppo, fermo restando quanto indicato sul perimetro di analisi adottato nel processo di identificazione che ha incluso anche gli agenti in attività finanziaria e assicurativi.

Di seguito la tabella in cui si evidenziano ruoli e nominativi del "personale più rilevante".

Tab. 1: Elenco del personale rilevante di IBL Banca

Ruoli	N°	Nominativi	Individuazione (precedente, nuovo)
Amministratore Delegato della Capogruppo (facente funzione di DG)	1	Giordano Mario	Precedente
Amministratori non esecutivi della Capogruppo	8	Masera Franco D'Amelio Antonio Rubattu Leonardo Marsiglia Emanuele D'Amelio Carlo Cervellione Rosa Enza Cosentini Oscar Bondi Alessandro	-
Vice Direttore Generale CFO e Credit della Capogruppo	1	Ceccobelli Marco	Precedente
Vice Direttore Generale Planning e Operations della Capogruppo	1	Bocuzzi Giovanni	Precedente
Responsabile Direzione Affari della Capogruppo	1	Giordano Mario	Precedente
Responsabile Direzione Crediti della Capogruppo	1	Ceccobelli Marco	Precedente

Responsabile Direzione Operativa della Capogruppo	1	Rizzo Pierpaolo	Precedente
Responsabile Direzione Finanza della Capogruppo	1	Marcello Satulli	Precedente
Responsabile Pianificazione e Controllo della Capogruppo	1	Masala Gabriele	Precedente
Responsabile Direzione Legale della Capogruppo	1	Di Sevo Giancarlo	Precedente
Responsabile Compliance e Antiriciclaggio della Capogruppo	1	Meloni Federico	Precedente
Responsabile Internal Audit della Capogruppo	1	Pieri Fabio	Precedente
Responsabile Risk Management della Capogruppo	1	Missaglia Giuseppe	Precedente
Responsabile Direzione Risorse Umane e Relazioni Istituzionali	1	Baffi Giuseppina	Precedente
Responsabile Direzione Amministrazione della Capogruppo	1	Ippoliti Cristiano	Precedente

Per il dettaglio della responsabilità di ciascuno, si fa riferimento al Funzionigramma aziendale, tempo per tempo vigente.

Non sono presenti ulteriori soggetti che possono incidere in modo materiale sul profilo di rischio dell'ente.

Inoltre, i criteri adottati per l'individuazione del personale rilevante non hanno previsto alcuna esclusione.

5.3 Il processo di identificazione delle altre Società del Gruppo

Come indicato nei paragrafi precedenti, le altre Società del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione fornendo alla Capogruppo tutte le informazioni necessarie per predisporre all'interno del documento delle Politiche di Gruppo un unico elenco riferito al "personale più rilevante" della Capogruppo e delle altre Legal Entity.

I criteri alla base dell'identificazione sono quelli previsti dalla normativa e specificati per la mappatura del "personale più rilevante" della Capogruppo. Si è tenuto però conto della composizione del Gruppo IBL Banca in cui le altre Società hanno una complessità operativa e dimensionale ridotta. Inoltre, e conseguentemente a questo, la governance di Gruppo è orientata ad accentrare alcune funzioni nella Capogruppo in un'ottica di armonizzazione ed efficientamento.

Di seguito le tabelle in cui si evidenziano ruoli e nominativi del "personale più rilevante" delle altre Società del Gruppo IBL Banca.

Tab. 2: Elenco del personale rilevante di Banca Capasso

Ruoli		Nominativi	Individuazione (precedente o nuovo)
Amministratore Delegato di Banca Capasso	1	Boccuzzi Giovanni	Precedente
Vice Direttore Generale Banca Capasso	1	Bove Alessandro	Precedente
Amministratori non esecutivi di Banca Capasso	6	Masera Franco Stangoni Stefano Giordano Mario D'Amelio Carlo Rubattu Leonardo Marchetti Stefano	-
Responsabile Compliance e Antiriciclaggio di Banca Capasso	1	Pontillo Marco	Precedente
Responsabile Risk Management di Banca Capasso	1	Di Giulio Daniele	Nuovo
Responsabile Internal Audit di Banca Capasso	1	Pieri Fabio	Precedente
Responsabile NPE Origination e Structuring di Banca Capasso	1	Sigaudò Riccardo	Precedente
Responsabile NPE Servicing & Portfolio Management di Banca Capasso	1	De Giorgi Pierotomaso	Precedente
Responsabile Area ICT e Organizzazione	1	Di Norcia Laura	Nuovo

Tab. 3: Elenco del personale rilevante di Banca di Sconto

Ruoli	N°	Nominativi	Individuazione (precedente o nuovo)
Amministratore Delegato di Banca di Sconto	1	Cosentini Oscar	Precedente
Amministratori non esecutivi di Banca di Sconto	5	Bondi Alessandro Giordano Mario Pasquali Andrea Maresta Roberto Salini Simonpietro Elisabeth	-
Responsabile Antiriciclaggio di Banca di Sconto	1	D'Eletto Ortensia	Precedente
Responsabile Compliance di Banca di Sconto	1	Tocci Roberta	Precedente
Responsabile Risk Management di Banca di Sconto	1	Giuliani Massimo	Precedente
Responsabile Internal Audit di Banca di Sconto	1	Rasile Francesco	Precedente

Responsabile Area Amministrazione e Operations di Banca di Sconto	1	Mennella Claudio	Nuovo
---	---	------------------	-------

Tab. 4: Elenco del personale rilevante di IBL Servicing

Ruoli		Nominativi	Individuazione (precedente o nuovo)
Amministratore Delegato di IBL Servicing	1	De Giorgi PierTommaso	Precedente
Amministratori non esecutivi di IBL Servicing	3	Bocuzzi Giovanni Giordano Mario D'Amelio Carlo	-

Tab. 5: Elenco del personale rilevante di IBL Real Estate

Ruoli	N°	Nominativi	Individuazione (precedente o nuovo)
Amministratore Delegato di IBL Real Estate	1	Rizzo Pierpaolo	Precedente
Amministratori non esecutivi di IBL Real Estate	3	Di Battista Vito Giordano Mario D'Amelio Carlo	-

Tab. 6: Elenco del personale rilevante di Moneytec

Ruoli	N°	Nominativi	Individuazione (precedente o nuovo)
Amministratore Delegato di Moneytec	1	Lampasona Fabio	Nuovo
Amministratori non esecutivi di Moneytec	4	Rizzo Pierpaolo Rubattu Leonardo Fornoni Stefano Matera Franco	-

5.4 Procedimento di esclusione del “personale più rilevante”

Qualora la Capogruppo e le altre società del Gruppo ritengano che il personale identificato in attuazione dell'articolo 6, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) 2021/923, possa non essere considerato come “personale più rilevante”, verrà adottata la procedura di esclusione indicata dalla normativa che prevede una tempestiva comunicazione con l'indicazione chiara delle ragioni dell'esclusione ed un carattere annuale della validità dell'esclusione.

6. LE STRUTTURE RETRIBUTIVE

6.1 I principi ispiratori

Le Politiche di remunerazione del Gruppo, in coerenza con quanto richiesto dalle autorità nazionali e sovranazionali, si ispirano ai seguenti principi:

- la creazione di valore per il Gruppo e per gli azionisti con l'allineamento delle Politiche alle strategie di business della Banca e del Gruppo in generale;
- l'attrazione, la motivazione e la *retention* di risorse professionalmente qualificate;
- il riconoscimento del merito, al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
- l'effettiva creazione di valore ed orientamento delle performance di tutto il personale verso obiettivi di breve, medio e lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici e al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione;
- l'equità retributiva interna assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito e alle responsabilità attribuite senza alcuna differenziazione tra il personale di genere maschile, femminile o di genere diverso;
- la neutralità di genere nelle scelte di politica retributiva ispirata ai principi di merito e competenza sopra richiamati. Si rimanda all'allegato 2 delle presenti Politiche per un'analisi completa rispetto al *gender pay gap*;
- la sostenibilità dei sistemi di remunerazione, anche in chiave ESG, sia nel breve sia nel medio e lungo termine, delle singole Società del Gruppo e del Gruppo nel suo complesso;
- la qualità del credito, quale obiettivo da perseguire per il personale coinvolto in fase di concessione, prevenendo obiettivi/metriche adeguate e allineate con la propensione dell'ente al rischio di credito;
- la componente variabile, laddove prevista, legata anche a criteri qualitativi che contemperino l'incentivazione adeguata della rete commerciale per sostenere lo sviluppo del business, il rispetto delle normative interne ed esterne anche nell'ottica ESG e nei confronti del cliente, evitando qualsiasi forma di collegamento tra il sistema retributivo e la vendita/collocamento di una specifica categoria di strumenti finanziari;
- il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle Società del Gruppo e al Gruppo nel suo complesso.

6.2 Bilanciamento e limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa

La struttura delle remunerazioni si caratterizza per la presenza bilanciata di una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità e di una componente variabile che mira ad incentivare e riconoscere i risultati raggiunti nell'ottica di una sana e prudente gestione del rischio, secondo le modalità descritte all'interno delle Politiche.

Tra le due componenti vi è una rigorosa distinzione ed un bilanciamento che porta la remunerazione variabile a non eccedere il limite 1:1 rispetto alla remunerazione fissa, con l'eccezione dei ruoli appartenenti alle Funzioni di Controllo cui è assegnato un cap del 33% della remunerazione fissa.

La struttura retributiva del Gruppo IBL Banca prevede di norma la predominanza della componente fissa, tale da evitare comportamenti eccessivamente orientati al rischio, scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine, che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore di medio e lungo termine, e permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.

Per i dipendenti non rientranti nella definizione di "personale più rilevante" si applica quanto previsto dai CCNL applicati tempo per tempo ed eventuali contratti integrativi.

Al fine di orientare la remunerazione ad un principio di equità e di competitività verso il mercato esterno, possono inoltre essere riconosciuti compensi *ad personam* commisurati al livello di esperienza, competenza, professionalità e in considerazione della rilevanza e del peso organizzativo del ruolo ricoperto.

La remunerazione attribuita in relazione al livello di inquadramento e l'eventuale *ad personam* costituiscono la componente fissa della remunerazione.

Periodicamente, la Direzione Risorse Umane e R.I. effettua un *benchmark* di mercato di Gruppo al fine di verificare l'allineamento delle politiche retributive interne con quelle esterne, riferite al settore bancario/finanziario.

Non sono previste ulteriori indennità (*allowances*) se non quelle specificatamente previste nella contrattazione collettiva e aziendale applicata.

Per tutti i collaboratori non legati al Gruppo da rapporto di lavoro subordinato, quali agenti in attività finanziaria e agenti di assicurazione, la componente ricorrente è equiparata alla remunerazione fissa.

6.3 La componente variabile

Come richiamato in precedenza, per componente variabile della retribuzione si intende ogni pagamento o beneficio che dipenda dalla performance (comunque misurata) o da altri parametri previamente individuati.

La componente variabile ha funzione incentivante e premiante e mira a riconoscere i risultati raggiunti, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi del Gruppo (nel breve e medio-lungo periodo) e quelli individuali del destinatario del piano di incentivazione.

Di anno in anno le componenti di incentivazione sono aggiornate in funzione degli obiettivi strategici del Gruppo e in funzione dell'evoluzione normativa e regolamentare a livello nazionale e sovranazionale.

Per una corretta valorizzazione della componente variabile, ciascuna Legal Entity destina un determinato *bonus pool* per i propri sistemi premianti o incentivanti. Il *bonus pool* di Gruppo è quindi la risultanza di un insieme di *bonus pool* che può essere aggregato per natura del sistema incentivante (es. sistema incentivante diretto alla rete commerciale) o per singola Legal Entity (es. l'insieme di sistemi incentivanti per IBL Banca).

6.4 La sostenibilità della retribuzione variabile e la definizione delle condizioni di accesso

La componente variabile è parametrata a indicatori di performance commisurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di Risk Management (cd. *ex ante risk adjustment*). Tali indicatori di performance sono almeno annuali e tengono conto delle risorse

patrimoniali e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività intraprese.

6.5 Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione e di modulazione del *bonus pool*

Tutti i sistemi premianti ed incentivanti annuali sono connessi a condizioni di accesso che garantiscono uno stretto collegamento tra performance aziendali e sostenibilità del Gruppo in termini di patrimonializzazione, liquidità, capitale e rischio.

Per il corretto contemperamento della sostenibilità sia a livello di Gruppo che per singola Legal Entity, è previsto un sistema di *entry gate* a “cascata”, secondo i tre distinti livelli riportati nello schema seguente:



Gli *entry gate* di Gruppo e a livello di Legal Entity sono fissati annualmente su valutazione e proposta dei Servizi della Capogruppo: Risk Management e Pianificazione e Controllo.

Il primo livello prevede parametri indicati dalla normativa e che prendono in considerazione valori consolidati nell’ambito del Gruppo IBL Banca; il secondo livello, invece, è riferito ad indicatori propri delle banche del Gruppo².

Per alcuni sistemi incentivanti, in un’ottica di autofinanziamento degli incentivi stessi, la Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo può definire un ulteriore livello di *entry gate* con performance minime da raggiungere.

La logica su più livelli e “a cascata” sta a significare che il mancato superamento dei limiti previsti dal primo livello comporta la mancata erogazione dei sistemi incentivanti annuali per tutte le Società del Gruppo. Il mancato superamento delle soglie previste al secondo livello per le Legal Entity destinatarie comporta, invece, la riduzione parziale o totale del *bonus pool* o del premio per le risorse impiegate nella Legal Entity di appartenenza.

Si riporta di seguito la tabella con gli indicatori patrimoniali, di liquidità e di redditività e la relativa

² Il secondo livello di *entry gate* opera per le sole banche e non per le altre società del Gruppo in quanto queste ultime hanno un profilo di rischio considerato trascurabile per volume e caratteristiche del business.

soglia di attivazione inseriti nel meccanismo degli *entry gate* di Gruppo:

Tab. 7: *Entry gate* di 1° livello per il Gruppo IBL Banca

Entry Gate sistema incentivante 2023		
Profilo	Indicatore	Soglia Entry Gate
Patrimonializzazione	TCR - Total Capital Ratio	$\geq 13,30\%$
Liquidità	NSFR - Net Stable Funding Ratio LCR - Liquidity Coverage Ratio	$\geq 105\%$ $\geq 110\%$
Redditività	Utile di esercizio	> 0

I valori soglia degli indicatori di patrimonializzazione e di liquidità sono fissati partendo dai limiti regolamentari e dagli SREP aggiungendo delle soglie di materialità.

Il valore riferito alla redditività è una previsione interna alla banca e si sostanzia nell'utile in attivo.

Per l'apertura dei cancelli di attivazione, le soglie devono essere tutte superate contemporaneamente. Il mancato rispetto di un solo parametro comporta la mancata attivazione dei sistemi di incentivazione.

Il secondo livello degli *entry gate* rappresenta un ulteriore meccanismo per parametrare la retribuzione variabile a indicatori di performance misurata al netto dei rischi per le banche del Gruppo. Verificato il rispetto dei livelli indicati, infatti, l'ammontare complessivo destinato alla remunerazione variabile (cd. *bonus pool*) viene modulato al rispetto di ulteriori parametri.

Tab. 8: *Entry gate* di 2° livello e modulazione del *bonus pool* per le banche del Gruppo

Profilo	Indicatore	Peso %	Soglie entry gate per Legal Entity		
			IBL BANCA	BANCA CAPASSO	BANCA DI SCONTO
Patrimonializzazione	CET1 Common Equity Capital Ratio	35%	9,13%	9,13%	9,13%
	T1CR - Tier 1 Capital Ratio		11,03%	11,03%	11,03%
	TCR - Total Capital Ratio		13,43%	13,43%	13,43%
Liquidità	NSFR - Net Stable Funding Ratio	30%	107,5%	107,5%	107,5%
	LCR - Liquidity Coverage Ratio		115%	115%	115%
Redditività	Utile di esercizio	10%	75% valore a budget	75% valore a budget	75% valore a budget
Risk adjusted performance	RAROC	25%	75% valore a budget	75% valore a budget	75% valore a budget

Se una o più soglie non vengono raggiunte, anche per un singolo indicatore, il *bonus pool*/premio del sistema incentivante è decurtato in proporzione al peso delle rispettive aree tematiche.

6.6 Ulteriori condizioni sulla retribuzione variabile

In conformità con quanto previsto dalla normativa, la remunerazione variabile è soggetta ad ulteriori condizioni che ne assicurano il collegamento ai rischi, alla compatibilità con i livelli di capitale e di liquidità e ad un orizzonte di medio-lungo periodo.

Nello specifico, le ulteriori prescrizioni (cd. regole di maggior dettaglio) si riferiscono all'utilizzo degli strumenti finanziari per il pagamento della retribuzione variabile, al differimento dell'erogazione e all'eventuale correzione *ex post*.

La Capogruppo assicura che le regole di maggior dettaglio previste dalla normativa³ si applichino anche al personale di tutte le Società del Gruppo, identificato dalla Capogruppo come più rilevante.

6.7 Utilizzo degli strumenti finanziari

Nei casi di applicazione delle regole di maggior dettaglio, la componente variabile è bilanciata per una quota pari ad almeno il 50% in strumenti finanziari ed è applicata sia alla parte differita che a quella pagata up front. La parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari pagabile up front.

Non essendo quotate le Società del Gruppo IBL Banca, si è fatto ricorso a strumenti finanziari rientranti nella nozione dei "diritti", ancorati ad un indicatore del patrimonio netto⁴ in grado di riflettere un valore economico della Società tempo per tempo.

Inoltre, al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di medio-lungo periodo, gli strumenti previsti sono soggetti ad un divieto di vendita per un periodo di almeno 1 anno. Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita o sua quota è corrisposta.

Nell'allegato alle presenti Politiche, si riporta nel dettaglio il regolamento dello strumento finanziario che si intenderà utilizzare (vedi Allegato 1).

³ Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2 della Circolare 285 del 2013 di Banca d'Italia.

⁴ Il patrimonio netto viene considerato al netto di eventuali operazioni straordinarie.

6.8 Erogazione differita della remunerazione variabile

Per il “personale più rilevante” del Gruppo la retribuzione variabile è soggetta a differimento in modo da tenere conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo.

Il differimento, come si vedrà nella tabella sottostante, avrà una durata non inferiore a 4 anni per una quota pari almeno al 40% della retribuzione variabile totale.

Qualora la componente variabile risulti di importo “particolarmente elevato”, la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

Per la definizione dell’importo particolarmente elevato, si dovrà prendere a riferimento il valore minimo tra:

- 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA;
- 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca.

In particolare, nell’aggiornamento delle correnti politiche, il Gruppo considera come importo “particolarmente elevato” quello di € 424.512; tale importo verrà aggiornato annualmente.

Tali indicazioni si applicano alle sole retribuzioni variabili che superano la soglia di € 50.000 o di un terzo della remunerazione totale annua.

Di seguito le tabelle che sintetizzano i meccanismi di differimento e le forme di pagamento utilizzate:

Tab. 9: Schema di differimento e applicazione strumenti finanziari

Remunerazione variabile > € 50.000 oppure > 1/3 RAL	anno 0	anno 1	anno 2	anno 3	anno 4	anno 5	anno 6	TOTALE
	anno di performance		up front (60%)	differimento (40%)				
forma monetaria 50%		30%	5%	5%	5%	5%		50%
strum. finanziari 50%		30%	5%	5%	5%	5%		50%
EROGAZIONE EFFETTIVA		30%	35%	10%	10%	10%	5%	100%

Tab. 10: Schema di differimento e applicazione strumenti finanziari per importi particolarmente elevati

Remunerazione variabile di importo particolarmente elevato	anno 0	anno 1	anno 2	anno 3	anno 4	anno 5	anno 6	anno 7	TOTALE
	anno di performance		up front (40%)	differimento (60%)					
forma monetaria < 50%		20%	5,5%	5,5%	5,5%	5,5%	5,5%		47,5%
strum. finanziari > 50%		20%	6,5%	6,5%	6,5%	6,5%	6,5%		52,5%
EROGAZIONE EFFETTIVA		20%	25,5%	12,0%	12,0%	12,0%	12,0%	6,5%	100%

6.9 Correzioni *ex post* della retribuzione variabile

La retribuzione variabile è soggetta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti e patrimoniali, nonché a tener conto di comportamenti individuali.

I meccanismi conducono a una riduzione fino all'azzeramento in casi di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi, quando la Banca non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

Sono soggetti a *claw back* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizione di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici o di condotta applicabili a ciascuna Società del Gruppo, da cui sia derivata una significativa perdita per la Banca o per la clientela;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53 commi 4 e ss., del TUB e degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

La durata dell'applicazione del meccanismo di *claw back* per il "personale più rilevante" sarà di 5 anni, così come per tutto il restante personale; tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Anche i procedimenti disciplinari a carico del personale dipendente attiveranno i meccanismi di correzione *ex post*. Nello specifico, in caso di sospensione dal lavoro per colpa grave, l'effetto sarà quello di una riduzione del 50% della remunerazione variabile; in caso di licenziamento per giusta causa e giustificato motivo soggettivo la riduzione sarà del 100%.

I meccanismi di *malus* sono applicati, oltre che nei casi precedenti, anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dall'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

Annualmente, nell'esercizio in cui viene corrisposta la quota di premio differita, la Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo verifica il mantenimento delle condizioni minime stabilite tempo per tempo dagli *entry gate* di primo livello e secondo livello.

Nel caso in cui i livelli di patrimonializzazione non fossero rispettati, la quota del premio differita viene azzerata; nel caso in cui non vengano soddisfatte le condizioni di redditività o di liquidità, anche se singolarmente, la quota è ridotta del 50%.

I meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta, né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *malus* o *claw back*.

A tutto il personale, inoltre, è fatto divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Al personale più rilevante è richiesto di comunicare tempestivamente l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari al Servizio Internal Audit e alla Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo.

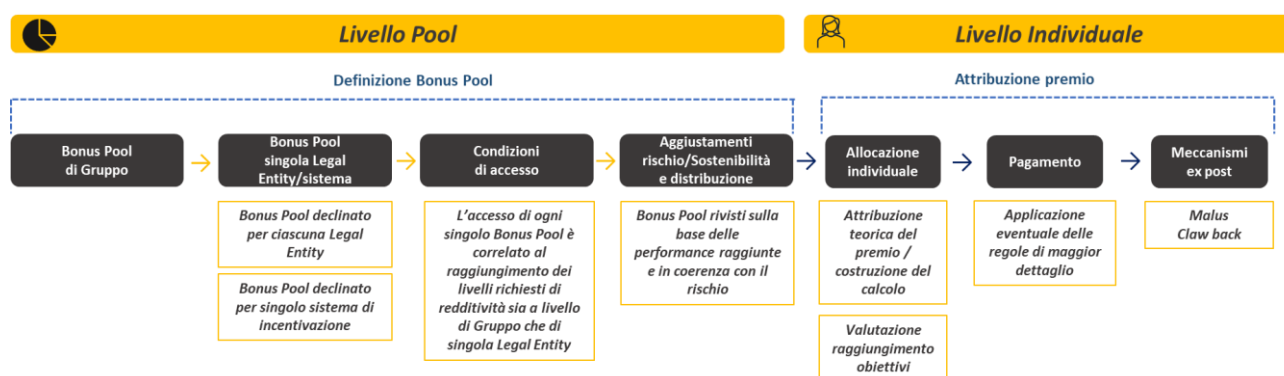
È altresì richiesto di comunicare alle già menzionate strutture le eventuali operazioni e investimenti finanziari, direttamente o indirettamente effettuati, che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi insiti nei meccanismi retributivi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina relativa alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo, sono oggetto di informazione da parte del personale più rilevante

gli investimenti direttamente o indirettamente effettuati in titoli di qualsiasi tipo, sia azionari che obbligazionari, pubblici o privati, così come in valute estere, strumenti derivati, contratti a termine e opzioni, polizze assicurative che abbiano come sottostante i predetti strumenti finanziari o siano ad essi indicizzati.

Per assicurare il rispetto di quanto precede, la Direzione Risorse Umane ed il Servizio Internal Audit, in maniera congiunta, svolgono le attività di controllo attraverso:

- l'acquisizione di autodichiarazioni e/o autocertificazioni, con riferimento al personale più rilevante, circa l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- la conduzione di specifiche attività di controllo sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante, eseguite dalla Funzione di Controllo di III Livello.

Prima di passare in rassegna delle diverse forme di retribuzione variabile, si propone la rappresentazione grafica che riassume il processo presentato nei paragrafi precedenti che partono dalle diverse fasi di costituzione e aggiustamento del *bonus pool* e dalla successiva fase di allocazione dei premi sui destinatari con le regole e i limiti previsti.



6.10 I diversi tipi di remunerazione variabile previsti nel Gruppo IBL Banca

Le forme di retribuzione variabile, per il personale dipendente, possono essere ricondotte alle seguenti forme di incentivazione/remunerazione:

- Sistemi incentivanti
- Premi derivanti da contrattazione collettiva CCNL
- Riconoscimenti nella forma di *una tantum*
- Remunerazione variabile garantita
- Altre forme di remunerazione legate alla conclusione del rapporto di lavoro

Tutti gli interventi nel Gruppo sotto forma di remunerazione variabile saranno legati a criteri o dettagliati in regolamenti specifici e autorizzati secondo i poteri in vigore tempo per tempo.

Di seguito sono presentate delle brevi linee guida per ciascuna forma di retribuzione variabile.

a) Sistemi incentivanti

I sistemi incentivanti si suddividono principalmente in funzione delle popolazioni destinatarie e delle specificità dei ruoli/attività svolte.

Tutti i sistemi di incentivazione sono oggetto di specifici processi di formalizzazione e approvazione da parte del CdA della società che prevede di adottare il sistema stesso.

I sistemi consentono di collegare l'erogazione di una componente variabile al raggiungimento di determinati obiettivi quali-quantitativi, di orizzonte annuale o pluriennale, coerenti con la strategia del Gruppo e della Società del Gruppo in cui vengono attivati.

Nel caso di sistemi di incentivazione di lungo periodo, questi saranno legati alla durata del piano strategico della Società contenendo gli obiettivi di quest'ultimo e prevedendo condizioni chiare e predeterminate. L'erogazione avverrà al termine del periodo di valutazione delle performance e sarà subordinata alle regole applicabili alla componente variabile.

La Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo sintetizza gli obiettivi dei sistemi incentivanti e disegna il meccanismo di incentivazione più adatto alle esigenze. Nello specifico, nel raccogliere le linee guida strategiche, la Direzione Risorse Umane e R.I. di Gruppo tiene in considerazione degli indirizzi fondamentali della regolamentazione al fine di fornire il supporto necessario al processo di individuazione/assegnazione degli obiettivi di performance in un'ottica di sostenibilità (Circolare n. 285 di Banca d'Italia), anche in chiave ESG, e di qualità del credito (Linee Guida EBA Loan Origination and Monitoring), raccogliendo dalle funzioni aziendali competenti le indicazioni per definire metriche della qualità creditizia adeguate e allineate con la propensione al rischio di credito.

Tutti i sistemi di incentivazione sono condizionati al superamento delle soglie previste nei diversi livelli degli *entry gate* specificati nel paragrafo 6.5 e alla modulazione del *bonus pool*.

La modulazione del *bonus pool* dei sistemi di incentivazione dedicati a figure chiave (es. personale più rilevante e/o prime e seconde linee manageriali) delle diverse Società del Gruppo avrà un impatto "a monte" riducendo il bacino di retribuzione che verrà conseguentemente allocato individualmente nella forma di premio teorico, antecedente alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai destinatari.

La modulazione del *bonus pool* dei sistemi di incentivazione dedicati alla rete commerciale avrà un impatto "a valle" riducendo proporzionalmente il premio calcolato secondo i criteri previsti dal meccanismo di incentivazione.

La Direzione Risorse Umane e R.I. elabora il calcolo dei premi riferiti ai diversi sistemi di incentivazione raccogliendo dai Servizi della Capogruppo Risk Management e Pianificazione e Controllo il superamento degli *entry gate* e dalle funzioni competenti (CdA, AD e Servizio Pianificazione e Controllo della Capogruppo e le unità dedicate all'interno delle società del Gruppo) il raggiungimento dei risultati attesi o la valutazione degli obiettivi assegnati alle diverse figure destinatarie.

La Direzione Risorse Umane e R.I. garantisce, ove applicabili, l'applicazione delle regole di maggior dettaglio nell'erogazione delle retribuzioni variabili.

b) Premi derivanti da contrattazione collettiva CCNL

Per le società del Gruppo che applicano il Contratto Collettivo del Credito, è previsto un premio aziendale con l'obiettivo di riconoscere ai dipendenti un premio correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale.

Il meccanismo di incentivazione, negoziato dalla Direzione Risorse Umane e R.I. con le Organizzazioni Sindacali, rappresentative delle diverse Legal Entity, è oggetto di formalizzazione e approvazione da parte del CdA della società che prevede di adottare il sistema stesso.

Il sistema consente di collegare l'erogazione di una componente variabile al raggiungimento di determinati obiettivi quali-quantitativi, coerenti con la strategia del Gruppo e della Società del Gruppo in cui vengono attivati. La Direzione Risorse Umane e R.I. della Capogruppo sintetizza tali obiettivi e disegna il meccanismo di incentivazione più adatto alle esigenze.

Così come per gli altri sistemi di incentivazione, anche il premio aziendale è condizionato al superamento delle soglie previste nei diversi livelli di negli *entry gate* specificati nel paragrafo 6.6.

Al sistema viene dedicato un ammontare complessivo di retribuzione variabile (*bonus pool*) che potrà essere modulato in funzione del superamento delle ulteriori soglie previste nel paragrafo 6.8.

La modulazione del *bonus pool* avrà un impatto "a monte" riducendo il bacino di retribuzione che verrà conseguentemente allocato individualmente secondo le regole previste.

La Direzione Risorse Umane e R.I. elabora il calcolo dei premi raccogliendo dai Servizi della Capogruppo Risk Management e Pianificazione e Controllo il superamento degli *entry gate* e dalle funzioni competenti il raggiungimento dei risultati attesi nei parametri presi a riferimento.

La Direzione Risorse Umane e R.I. garantisce, ove applicabili, l'applicazione delle regole di maggior dettaglio nell'erogazione delle retribuzioni variabili.

c) Riconoscimenti nella forma di *una tantum*

L'obiettivo di tali premi è quello di riconoscere e premiare le prestazioni individuali sia in termini di apporto qualitativo e di impegno, sia in termini di risultati eccezionali o ottenuti in condizioni non ordinarie. La componente variabile è comunque ancorata a fattori valutabili e la corresponsione può avvenire anche in forma non strettamente monetaria ma sotto forma di welfare aziendale.

Nell'ambito di linee guida, fornite tempo per tempo dalla Capogruppo, le altre Società del Gruppo invieranno preventivamente alla Direzione Risorse Umane e R.I. le proposte per interventi legati alla retribuzione variabile per la verifica di coerenza alle Politiche di Gruppo.

In alcun modo tale premio può compensare il mancato raggiungimento degli obiettivi definiti dai sistemi di incentivazione.

d) Remunerazione variabile garantita

Nel rispetto della normativa vigente, non sono ammesse forme di remunerazione variabile garantita poiché questa non risponde agli obiettivi del collegamento con le performance e i rischi.

In casi eccezionali, è prevista però la possibilità di riconoscere al personale neoassunto e limitatamente al primo anno di impiego un *entry bonus* secondo le condizioni espressamente previste dalle disposizioni di Vigilanza ossia:

- non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona né dalla Banca né da altre Società del Gruppo;
- è limitata al primo anno di impiego della risorsa.

Tale forma di remunerazione non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile ma concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso nel primo anno, salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Sono ammesse, inoltre, remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus*) in presenza di motivate ragioni.

In coerenza con le previsioni normative richiamate anche dall'EBA, le ragioni possono essere ricondotte a titolo esemplificativo: alla strategicità del ruolo ricoperto; alla scarsa numerosità del personale con determinate competenze; al rischio di uscita e alla difficoltà di reperire il personale nel mercato del lavoro con quel medesimo ruolo.

I *retention bonus* vengono riconosciuti per un determinato periodo di tempo e l'erogazione avviene a fine periodo o al verificarsi dell'evento. Essendo una forma di retribuzione variabile è soggetta a tutte le regole previste per questa.

Infine, ad uno stesso membro non possono essere riconosciuti più *retention bonus*, salvo in casi eccezionali opportunamente giustificati.

e) Altre forme di remunerazione legate alla conclusione del rapporto di lavoro

e.1) Benefici pensionistici discrezionali per il “personale più rilevante”

I benefici pensionistici discrezionali vengono applicati in funzione del momento in cui avviene l'interruzione del rapporto di lavoro secondo i seguenti criteri:

- interruzione precedente alla maturazione del diritto alla pensione: i benefici sono investiti in strumenti definiti al par. 2.1, punto 3 della Circolare Banca d'Italia 285/2013 e tenuti in custodia dalla banca per un periodo di 5 anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post*;
- interruzione alla maturazione del diritto alla pensione: i benefici sono riconosciuti sotto forma di strumenti definiti al par. 2.1, punto 3 della Circolare Banca d'Italia 285/2013 e assoggettati a un periodo di mantenimento di 5 anni.

I benefici pensionistici discrezionali concorrono, insieme alle altre componenti della remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto variabile/fisso.

e.2) Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del “personale più rilevante” (c.d. *golden parachute*)

Le pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del “personale più rilevante”, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di pagamenti o altri benefici al “personale più rilevante” (c.d. *golden parachute*) assicurano che tale riconoscimento sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi:

- alle performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali;
- alle performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca.

Gli importi riconosciuti sono pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'Assemblea dei soci tenendo conto della durata del rapporto di lavoro intercorso e delle disposizioni sulla

remunerazione variabile (strumenti finanziari, differimento, correzione *ex post*).

Oltre a tali previsioni, i *golden parachute* sono inclusi anche nel limite del rapporto fisso/variabile, ad eccezione però degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota, che per ciascun anno di durata del patto, non ecceda l'ultima annualità;
- nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati secondo come specificato di seguito:

massimo 24 mesi di remunerazione come media degli ultimi 2 anni per un ammontare massimo di 1 milione di euro.

In particolare, il compenso viene determinato considerando i diversi elementi normalmente previsti dalle normative giuslavoristiche, dalla giurisprudenza e dai contratti collettivi o individuali. A titolo esemplificativo e non esaustivo, si possono considerare: l'anzianità di servizio, l'età e le condizioni personali e sociali, il ruolo e la posizione organizzativa ricoperti, la performance individuale conseguita dal soggetto interessato, la motivazione alla base della cessazione del rapporto, il lasso temporale mancante alla maturazione al requisito di accesso al sistema pensionistico pubblico, lo svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dal Gruppo, l'adozione di gravi comportamenti personali non allineati ai valori aziendali, la presenza di rischi per la Banca legati a potenziali controversie; ad ogni modo, sono considerati i livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

Tali importi non sono da considerarsi sovrapponibili ai patti di non concorrenza ai quali non si applicano le previsioni del paragrafo precedente, almeno per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Le regole di cui sopra non si applicano se gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica sia del "personale più rilevante" sia del restante personale nell'ambito delle operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale purché rispettino le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine aziendale;
- prevedono un importo non superiore a € 100.000;
- prevedono meccanismi di *claw back*.

Inoltre, le regole previste dai parr. 1 e 2.1 della Sezione III⁵ non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale e riconosciuti al personale non rilevante purché rispettino in modo congiunto le seguenti previsioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine aziendale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva per la generalità dei dipendenti;

⁵ Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III della Circolare 285 del 2013 di Banca d'Italia.

- non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di *claw back*.

Le regole previste ai paragrafi indicati nel capoverso precedente non si applicano, inoltre, agli importi riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale diverso da quello più rilevante, a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

7. LA STRUTTURA RETRIBUTIVA DI PARTICOLARI CATEGORIE DI PERSONALE

Il Consiglio di Amministrazione

Con riferimento agli Amministratori, sono previsti le seguenti figure:

- Presidente e Vice Presidenti;
- Amministratore Delegato;
- Amministratori non Esecutivi.

Lo Statuto delle Società del Gruppo dispone, inoltre, il rispetto del numero minimo di Amministratori Indipendenti previsto dalla normativa vigente, ovvero soggetti che:

1. non siano titolari di azioni della Banca;
2. non abbiano rapporti di coniugio, parentela, o affinità sino al quarto grado con i soci della Banca o di eventuali Società controllate, con l'Amministratore Delegato della Società, se nominato, con il Direttore Generale della Società, ove nominato, o di eventuali Società controllate, e con i Dirigenti della Direzione Generale della Società o di eventuali Società controllate;
3. non siano legati alla Banca o a eventuali Società controllate da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale che ne compromettano l'indipendenza.

La componente fissa della remunerazione attribuita al Presidente, al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai Consiglieri Esecutivi, ai Consiglieri non Esecutivi e ai Sindaci sia commisurata alle responsabilità e ai compiti assunti, così da garantire e fornire adeguata motivazione e trasparenza alla remunerazione conferita.

Non esistono, inoltre, accordi che prevedano il pagamento, a carico della Banca, di indennità o *bonus* riconducibili alla cessazione del mandato di Amministratori.

Presidente e Vice Presidenti

Il Presidente e i Vice Presidenti sono destinatari di una sola componente fissa stabilita annualmente dall'Assemblea.

Il Trattamento di Fine Mandato viene determinato in rapporto alla permanenza nella carica e all'entità degli emolumenti percepiti.

Potranno, inoltre, essere assegnati i seguenti benefit:

1. Presidente:

- auto (ad uso promiscuo);
- cellulare (ad uso promiscuo);
- assistenza sanitaria;
- copertura assicurativa Vita/Infortuni/ Responsabilità Professionale;
- iscrizione a circoli ricreativi, sportivi e/o culturali.

2. Vice Presidenti:

- copertura assicurativa Responsabilità Professionale;
- assistenza sanitaria.

Non sono previste componenti variabili e/o incentivi/*bonus* basati su strumenti e/o piani finanziari.

Amministratore Delegato

Sono attribuiti all'Amministratore Delegato una o più di queste tipologie di compensi:

- **Componente fissa:**
 - ammontare annuo corrisposto al consigliere tenendo conto dei poteri e delle deleghe conferite;
 - trattamento di Fine Mandato.
- **Componente variabile:** secondo quanto stabilito annualmente dal Consiglio di Amministrazione. Potranno, inoltre, essere assegnati i seguenti benefit:
 - auto (ad uso promiscuo);
 - cellulare (ad uso promiscuo);
 - assistenza sanitaria;
 - copertura assicurativa Vita/Infortuni/ Responsabilità Professionale;
 - iscrizione a circoli ricreativi, sportivi e/o culturali.

Amministratori non Esecutivi

Potranno essere attribuiti agli Amministratori non Esecutivi una o più di queste tipologie di compensi:

- **Componente fissa:** stabilita come ammontare annuo corrisposto al consigliere;
- **Componente fissa:** basata sulla frequenza di riunioni del Consiglio di Amministrazione (tipicamente il compenso è erogato sotto forma di gettone/medaglia di presenza alle riunioni o come diaria). Tale componente può anche essere assorbita nella precedente;
- **Rimborso spese:** possono essere computate a rimborso le spese sostenute per l'esercizio dell'attività sulla base di un giustificativo presentato.

Non sono previste componenti variabili e/o incentivi/*bonus* basati su strumenti e/o piani finanziari. Potranno, inoltre, essere assegnati i seguenti benefit:

- Copertura assicurativa Responsabilità Professionale.

Sindaci

I compensi per i membri del Collegio Sindacale sono di natura fissa e comprendono un compenso stabilito per il triennio ed eventuali compensi collegati ad attività aggiuntive.

Possono essere rimborsate le spese sostenute per l'esercizio dell'attività sulla base di un giustificativo presentato.

Non sono previste componenti variabili e/o basate su strumenti finanziari a favore dei membri del Collegio Sindacale.

Non esistono, inoltre, accordi che prevedano il pagamento, a carico della Banca, di indennità o *bonus* riconducibili alla cessazione del mandato di Sindaci.

8. LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEGLI AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA E ASSICURATIVA E CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE

Le Politiche di remunerazione previste per gli agenti sono coerenti con il principio di prudente gestione del rischio e con strategie di medio-lungo periodo del Gruppo, dirette ad assicurare la correttezza dei comportamenti verso la clientela.

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

La componente "**non ricorrente**" ha una valenza incentivante, rappresentata da un compenso aggiuntivo, variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi monitorati dalla Direzione Affari e dal Servizio Pianificazione e Controllo. Tale forma di remunerazione può essere equiparata alla remunerazione variabile del personale e prevede specifiche condizioni di accesso.

La componente "**ricorrente**" rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione ed è composta dalle provvigioni per la promozione e/o collocamento del singolo finanziamento/prodotto assicurativo. Nello specifico, per l'agente in attività finanziaria prevede che la Banca definisca un'aliquota provvigionale massima sul montante lordo del finanziamento e la possibilità da parte dell'intermediario del credito di determinare una provvigione nei limiti di tale aliquota massima.

Tale forma di remunerazione può essere equiparata alla remunerazione fissa del personale.

Prevedendo una composizione della remunerazione sia di natura "ricorrente" che "non ricorrente", a quest'ultima, secondo la normativa, vengono applicate le regole seguenti:

- determinazione *ex ante* e correzione *ex post*, tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela;
- determinazione del *bonus pool* tiene in considerazione della patrimonializzazione e della liquidità della Banca e del Gruppo. A tal fine sono previste condizioni di accesso alla remunerazione "non ricorrente" che ne impediscono il pagamento in tutto o in parte;
- correzione *ex post* della remunerazione in funzione di indicatori granulari idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nella relazione con la clientela. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi sia quantitativi, sono ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali si fondano su criteri chiari e predeterminati.

La distinzione tra la componente "ricorrente" e "non ricorrente", gli indicatori di rischiosità e le condizioni di accesso a quella "non ricorrente" sono definiti *ex ante* secondo criteri oggettivi e formalizzate anche nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto.

Le regole previste nel paragrafo non sono applicabili per gli agenti che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche e intermediari finanziari non bancari.

INFORMATIVA EX POST DEL GRUPPO IBL BANCA SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER L'ANNO 2022

Introduzione

Le Disposizioni di Vigilanza in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (di seguito “Disposizioni di Vigilanza”) prevedono che venga fornita un’informativa annuale al Consiglio di Amministrazione e all’Assemblea relativamente all’applicazione delle Politiche di Remunerazione approvate nel 2022 (di seguito “Politiche”).

L’informativa è articolata in tre sezioni:

- 1) Attività degli Organi Sociali del Gruppo IBL Banca in ambito di Politiche di Remunerazione;
- 2) Sistema retributivo;
- 3) Informazioni quantitative sulle remunerazioni del Gruppo IBL Banca.

Nella prima parte, vengono riportate le sedute consiliari in cui si è discusso di temi inerenti alle Politiche di remunerazione.

Nella seconda parte, si presenta l’attuazione delle Politiche nella dimensione fissa e variabile. Per la retribuzione fissa si è reso evidente il numero degli adeguamenti retributivi attribuiti al personale in corso d’anno. Sulla retribuzione variabile si è fornito il resoconto dei sistemi di incentivanti e premianti presenti nelle diverse Legal Entity, evidenziando il superamento degli *entry gate* e gli output in termini di ammontare dei premi erogati.

Nella terza parte, si presentano in dati aggregati le informazioni quantitative riferite a diversi aspetti della remunerazione secondo quanto previsto dal Regolamento (UE) 575/2013.

1. Attività degli Organi Sociali del Gruppo IBL Banca in ambito di Politiche di remunerazione

Nel corso del 2022 gli Organi Sociali delle Società del Gruppo si sono riuniti in 20 sedute⁶ per deliberare su temi inerenti alle Politiche e alla loro attuazione. In particolare, sono stati discussi i seguenti argomenti: l’approvazione dei sistemi di incentivazione, i criteri di individuazione del personale più rilevante, gli adeguamenti retributivi, tenendo costante il presidio sull’applicazione delle Politiche.

Nel processo di definizione delle Politiche sono state coinvolte anche le funzioni aziendali della Capogruppo, quali la Direzione Risorse Umane e R.I., il Servizio Compliance e Antiriciclaggio, il Servizio Risk Management e il Servizio Pianificazione e Controllo, ognuna per gli ambiti di competenza attribuiti dalle Politiche stesse.

La Direzione Risorse Umane e R.I. ha fornito supporto a tutte le attività, coordinando il processo di formazione delle proposte, delle delibere e della loro esecuzione.

⁶ Nello specifico si sono tenute 3 sedute del Comitato Rischi, 10 del Consiglio di Amministrazione e 7 dell’Assemblea.

Il Servizio Compliance e Antiriciclaggio ha rilasciato i pareri di conformità sulle Politiche e sui sistemi di incentivazione. Il Servizio Risk Management è stato coinvolto nell'attività di definizione e verifica degli entry gate. Il Servizio Pianificazione e Controllo ha fornito i dati per la determinazione delle performance relative agli obiettivi assegnati. Infine, il Servizio Internal Audit ha verificato la corretta applicazione delle Politiche.

2. Sistema retributivo

In coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, seguendo le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione del rischio del Gruppo presenti nelle Politiche, il sistema retributivo risulta costituito da componenti fisse e da componenti variabili. In tale ambito, il *pay mix* del Gruppo assicura alla retribuzione fissa un peso prevalente con un trend nell'ultimo triennio in crescita per la remunerazione variabile soprattutto per le famiglie professionali delle aree di business.

2.1 Interventi sulla remunerazione fissa

Durante il corso del 2022, sono stati previsti degli adeguamenti retributivi principalmente orientati a valorizzare le risorse che si sono contraddistinte per competenza ed impegno, all'equità interna nel sistema professionale e alla competitività verso il mercato esterno. Questo ultimo aspetto nel 2022 ha rappresentato un fattore di attenzione dato il fenomeno di forte *turn over* registrato a livello nazionale necessitando di misure di *retention* per alcune figure professionali.

Nello specifico, sono stati riconosciuti avanzamenti di carriera e compensi *ad personam* a 211 risorse, commisurati al livello di esperienza, competenza, professionalità, anche in considerazione della rilevanza del ruolo ricoperto.

2.2 Interventi sulla remunerazione variabile

Nel corso del 2022, il Gruppo ha previsto forme di remunerazione variabile principalmente articolate in sistemi di incentivazione annuali.

La Capogruppo, in continuità con gli anni passati, ha adottato due sistemi incentivanti: uno per le prime linee manageriali e le figure chiave della Direzione Affari e l'altro destinato alle figure commerciali della Rete Diretta e alle figure di coordinamento degli altri canali distributivi.

I sistemi incentivanti si basano su obiettivi quali-quantitativi in cui nel 2022 sono entrati alcuni indicatori riferiti a fattori ESG.

Per garantire uno stretto collegamento tra performance aziendali e sostenibilità del Gruppo in termini di patrimonializzazione, liquidità, capitale e rischio, le forme di retribuzione variabile sono connesse a condizioni di accesso (*entry gate*).

Tali condizioni sono state superate come da Relazione del Risk Management presentata al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 13 aprile 2023.

Di seguito vengono riportate le informazioni relative all'applicazione dei sistemi di retribuzione variabile adottati.

2.2.1 Sistema MBO riservato alle figure chiave

In continuità con gli anni passati, per la Capogruppo è stato seguito il medesimo schema di incentivazione per obiettivi. Il sistema, sulla logica degli MBO, prevedeva un *bonus pool* del 4% dell'utile netto consolidato (2% per l'insieme del personale più rilevante e 2% per l'Amministratore Delegato).

Come previsto dal regolamento approvato, determinato il *bonus pool*, per ciascun destinatario è stata riservata una quota di premio teorica divenuta effettiva con la valutazione degli obiettivi individuali.

Le valutazioni del personale destinatario del sistema incentivante mostrano giudizi di positività, con valutazioni che in media variano da obiettivi "raggiunti in larga parte" a "pienamente raggiunti".

Nell'anno, infatti, i risultati di business hanno registrato valori anche superiori alle attese in termini di volume di produzione CQS, più contenuti invece i valori riferiti ai prodotti di raccolta e di terzi. Inoltre, sono state in linea con le attese le diverse progettualità attive in Banca riferite al piano di impresa 2022-2024, che hanno coinvolto diverse funzioni aziendali.

Conseguentemente, le validazioni delle valutazioni proposte condurranno all'attribuzione dei premi secondo la formula seguente:

$$\text{Premio finale} = \left[\begin{array}{c} \text{Quota Bonus} \\ \text{Pool} \\ \text{individuale} \end{array} \times \text{Peso 60\%} \times \begin{array}{c} \text{Media} \\ \text{valutazione} \\ \text{obiettivi} \\ \text{«contributo} \\ \text{individuale»} \end{array} \right] + \left[\begin{array}{c} \text{Quota Bonus} \\ \text{Pool} \\ \text{individuale} \end{array} \times \text{Peso 40\%} \times \begin{array}{c} \text{Media} \\ \text{valutazione} \\ \text{obiettivi} \\ \text{«managerialità} \\ \text{espressa»} \end{array} \right]$$

dove:

Quota bonus pool individuale = percentuale di bonus pool attribuita al singolo destinatario.

Per le Funzioni di Controllo i pesi sono rispettivamente 70% e 30%.

I premi riferiti al sistema sono stati erogati ai destinatari nel mese di maggio e sono stati condizionati alle regole di maggior dettaglio e alle previsioni ex post indicate nelle Politiche di Remunerazione dell'anno di competenza dei premi.

2.2.2 Sistema di Incentivazione Commerciale

Coerentemente con quanto disposto nelle Politiche, per la Rete Diretta della Capogruppo è stato previsto un sistema incentivante che consolidi l'orientamento alle performance individuali, percorso iniziato negli scorsi anni, e che va a riconoscere l'impegno dei colleghi in termini di risultati quantitativi e qualitativi.

Come indicato nel paragrafo 2.2, sono stati superati i livelli di entry gate definiti. Per il sistema di incentivazione della Rete Commerciale era prevista una condizione ulteriore (entry gate di terzo livello)

legato al raggiungimento del 95% della produzione CQS prevista dal budget per ciascun perimetro di impatto relativo ai rispettivi ruoli (intera rete, area territoriale, filiale). Il livello soglia è stato superato attestandosi con un valore a consuntivo del 105%.

Seguendo il meccanismo di calcolo previsto dal regolamento, si è provveduto a definire i premi spettanti per i ruoli di Direttore e di Addetto di filiale e per i ruoli apicali Capo Area, Resp. Servizio Clienti e Resp. Canale Agenti.

I premi dei ruoli di filiale riflettono i valori di produzione del 2022 dei diversi prodotti collocati all'interno della Rete distributiva di IBL con una forte prevalenza della quota di premio derivante dal prodotto CQS. Le quote di premio derivanti dai prodotti terzi e dai prodotti di raccolta sono invece marginali.

Complessivamente sono state premiate 271 risorse con un ammontare lordo pari a € 621.737 e un costo azienda di circa € 789.606. Il costo complessivo del sistema incentivante rientra all'interno della stima fornita al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione del sistema. I premi riferiti al sistema sono stati erogati ai destinatari nel mese di aprile.

2.2.3 Componente incentivante per la rete indiretta (Agenti in attività finanziaria e agenti di assicurazione)

Sono state erogate componenti ricorrenti e variabili della remunerazione secondo i limiti della normativa e le modalità previste nelle Politiche.

2.2.4 Premio di Produzione (VAP)

Al fine di continuare a sviluppare forme flessibili di remunerazione, collegate ai risultati aziendali e all'efficienza generale e individuale, mantenendo costante l'attenzione su ogni forma di costo, il premio ha seguito lo schema di calcolo degli anni passati ed è stato legato a parametri di redditività e produttività, facendo riferimento ai risultati del Bilancio consolidato del Gruppo.

L'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) è stato raggiunto il 27 ottobre 2021 e ha comportato l'erogazione di un premio destinato a 694 dipendenti del Gruppo per un valore di € 1.411.717 di retribuzione lorda.

Inoltre, è stata data la possibilità di scegliere di destinare il premio sotto forma di credito welfare, accordando una maggiorazione del 10% rispetto al premio in forma economica. La destinazione ha avuto 4 possibili scelte: 100% - 75% - 50% - 25%. Il 61% (423 dipendenti) ha optato per l'erogazione in forma monetaria; il 23% (159 risorse) ha scelto l'erogazione in forma di welfare per il 100% e il restante 16% (112 risorse) ha preferito forme miste.

2.2.5 Interventi *una tantum*

Nel corso dell'anno si è provveduto ad erogare 83 interventi per un totale di € 332.000 lordi. Come stabilito dalle Politiche, l'obiettivo di tali premi è quello di riconoscere e premiare le prestazioni individuali sia in termini di apporto qualitativo sia in termini di particolare eccezionalità del contributo svolto.

2.2.6 Entry bonus

Nel corso dell'anno sono stati erogati remunerazioni variabili a titolo di *entry bonus* per 3 risorse per un totale di € 45.000 lordi.

3. Informazioni quantitative sulle remunerazioni del Gruppo IBL Banca (anno 2022)

Tabella 1: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per tipologia di attività - Regolamento (UE) 575/2013 *Capital Requirements Regulation (CRR)*, art. 450, comma 1, lett. g

Società	Tipologia di attività	N. Dipendenti al 31/12/2022 *	Remunerazione annua lorda fissa €	Remunerazione annua lorda variabile €	Totale Remunerazione lorda annua €
IBL Banca S.p.A.	Funzioni aziendali	223	10.414.105	936.442	11.350.547
	Funzioni aziendali di controllo	27	1.301.882	103.770	1.405.652
	Investment Banking	11	623.257	86.394	709.651
	Retail banking	452	16.598.658	1.536.729	18.135.387
Banca Capasso S.p.A.	Funzioni aziendali	12	1.259.645	74.074	1.333.719
	Funzioni aziendali di controllo	5	230.530	16.362	246.892
	Investment Banking	11	707.253	44.483	751.736
	Retail banking	31	1.410.706	68.553	1.479.259
Banca di Sconto S.p.A.	Funzioni aziendali	17	812.182	75.909	888.091
	Funzioni aziendali di controllo	2	51.778	-	51.778
	Retail banking	43	1.399.021	30.177	1.429.198
IBL Servicing S.p.A.	Retail banking	11	355.028	24.081	379.109
IBL Real Estate S.r.l.	Funzioni aziendali	10	409.118	20.923	430.041
Totali	Totali	855	35.573.163	3.017.897	38.591.061

* Il numero dei dipendenti è quello rilevato al 31 dicembre 2022 come da Bilancio Consolidato.

Tabella 2: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del "Personale più rilevante" ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente - Regolamento (UE) 575/2013 *Capital Requirements Regulation (CRR)*, art. 450, lett. g, comma 1

Personale	Numero Beneficiari	Remunerazione annua lorda fissa €	Remunerazione annua in strumenti finanziari	REMUNERAZIONE ANNUA LORDA VARIABILE**				
				Quota €	Quota in contanti €	Quota in azioni/strumenti	Up front €	Differita €
C.d.A.	15	2.339.573	110.000	638.003	329.301	308.702	285.201	352.802
Alta dirigenza*	12	2.190.379	-	471.602	364.225	107.377	385.700	85.902
Responsabili Funzioni di Controllo	10	812.131	-	90.719	90.719	-	90.719	-
Totali	37	5.342.083	110.000	1.200.324	784.245	416.079	761.620	438.704

* Nelle remunerazioni sono stati compresi tutti i beneficiari che hanno ricoperto ruoli rientranti nel "Personale più rilevante" nel corso dell'anno (per i Dirigenti sono state indicate le remunerazioni totali con l'inclusione di eventuali compensi da amministratori attribuiti ed esposti nelle successive tabelle).

** Nella retribuzione variabile sono compresi: i sistemi incentivanti, gli *entry bonus* e le altre forme previste nella Circolare 285.

Tabella 3: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del "Personale più rilevante" ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente - Regolamento (UE) 575/2013 *Capital Requirements Regulation (CRR)*, art. 450 lett. h iii-iv, comma 1

Personale	Remunerazione differita totale* €	Quota attribuita €	Quota non attribuita €	DI CUI	
				Erogata nell'anno €	Non pagata a seguito correttivi €
C.d.A.	1.248.613	1.248.613	-	246.311	-
Alta dirigenza	180.991	180.991	-	32.801	-
Responsabili Funzioni di Controllo	-	-	-	-	-
Totali	1.429.604	1.429.604	-	279.112	-

* La remunerazione differita totale relativa agli anni precedenti fa riferimento a:

MBO 2019 - quote differite erogate per un importo di € 67.811

MBO 2020 - quote differite erogate per un importo di € 211.301

MBO 2020 - quote differite da erogare per un importo di € 211.301

MBO 2021 - quote differite da erogare per un importo di € 500.487

MBO 2022 - quote differite da erogare per un importo di € 438.703

Tabella 4: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del "Personale più rilevante" ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente - Regolamento (UE) 575/2013 *Capital Requirements Regulation (CRR)*, art. 450, lett. h v-vi

Personale	INDENNITA' DI INIZIO RAPPORTO		INDENNITA' DI FINE RAPPORTO				
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio €	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti durante l'esercizio		
			Numero Beneficiari	Importo €	Numero Beneficiari	Importo €	Importo più elevato riconosciuto per persona €
C.d.A.	-	-	-	-	-	-	-
Alta dirigenza	1	25.000	2	553.593	2	553.593	336.593
Responsabili Funzioni di Controllo	-	-	1	86.000	1	86.000	86.000
Totali	1	25.000	3	639.593	3	639.593	422.593

Tabella 5: Remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro della Direzione Generale della Capogruppo - Regolamento (UE) 575/2013 *Capital Requirements Regulation (CRR)*, art. 450, lett. j

Società	Categoria	Numero Beneficiari*	Remunerazione annua lorda fissa €	Remunerazione annua lorda variabile €	Remunerazione annua lorda totale €
IBL Banca S.p.A.	Presidente C.d.A.	1	450.000	-	450.000
	Vice Presidente C.d.A.	1	110.000	-	110.000
	Consigliere	1	40.000	-	40.000
	Consigliere	1	40.000	-	40.000
	Consigliere	1	40.000	-	40.000
	Consigliere	1	40.000	-	40.000
	Consigliere Indipendente	1	60.000	-	60.000
	Consigliere Indipendente	1	60.000	-	60.000
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1	700.000	588.003	1.288.003
	Vice Direttore Generale	1	254.282	31.579	285.861
	Vice Direttore Generale	1	355.481	175.000	530.481

* Consiglio di Amministrazione in carica al 31/12/2022.

Tabella 5.1: Remunerazione complessiva dell'organo di amministrazione delle altre società del Gruppo Bancario - Regolamento (UE) 575/2013 *Capital Requirements Regulation (CRR)*, art. 450, lett. j

Società del Gruppo	Categoria	Numero Beneficiari*	Remunerazione annua lorda fissa €	Remunerazione annua lorda variabile €	Remunerazione annua lorda totale €
Banca Capasso S.p.A.	Presidente C.d.A.	1	60.000	-	60.000
	Vice Presidente C.d.A.	1	40.000	-	40.000
	Amministratore Delegato**	1	100.000	-	100.000
	Consigliere	1	20.000	-	20.000
	Consigliere***	1	40.000	-	40.000
	Consigliere***	1	20.000	-	20.000
	Consigliere	1	40.000	-	40.000

* Consiglio di Amministrazione in carica al 31/12/2022.

** Il compenso dell'Amministratore Delegato viene riversato alla Capogruppo.

*** I Consiglieri hanno rinunciato al compenso.

Tabella 5.2: Remunerazione complessiva dell'organo di amministrazione delle altre società del Gruppo Bancario - Regolamento (UE) 575/2013 *Capital Requirements Regulation (CRR)*, art. 450, lett. j

Società del Gruppo	Categoria	Numero Beneficiari*	Remunerazione annua lorda fissa €	Remunerazione annua lorda variabile €	Remunerazione annua lorda totale €
Banca di Sconto S.p.A.	Presidente C.d.A.	1	60.000	-	60.000
	Vice Presidente C.d.A.	1	15.000	-	15.000
	Amministratore Delegato	1	200.000	50.000	250.000
	Consigliere	1	15.000	-	15.000
	Consigliere	1	15.000	-	15.000
	Consigliere	1	15.000	-	15.000

* Consiglio di Amministrazione in carica al 31/12/2022.

Tabella 5.3: Remunerazione complessiva dell'organo di amministrazione delle altre società del Gruppo Bancario - Regolamento (UE) 575/2013 *Capital Requirements Regulation (CRR)*, art. 450, lett. j

Società del Gruppo	Categoria	Numero Beneficiari*	Remunerazione annua lorda fissa €	Remunerazione annua lorda variabile €	Remunerazione annua lorda totale €
IBL Real Estate S.r.l.	Presidente C.d.A.	1	40.000	-	40.000
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1	50.000	-	50.000
	Consigliere	1	10.000	-	10.000
	Consigliere	1	10.000	-	10.000

* Consiglio di Amministrazione in carica al 31/12/2022.

Tabella 5.4: Remunerazione complessiva dell'organo di amministrazione delle altre società del Gruppo Bancario - Regolamento (UE) 575/2013 *Capital Requirements Regulation (CRR)*, art. 450, lett. j

Società del Gruppo	Categoria	Numero Beneficiari*	Remunerazione annua lorda fissa €	Remunerazione annua lorda variabile €	Remunerazione annua lorda totale €
IBL Servicing S.p.A.	Presidente C.d.A.	1	15.000	-	15.000
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1	15.000	-	15.000
	Consigliere	1	10.000	-	10.000
	Consigliere	1	10.000	-	10.000

* Consiglio di Amministrazione in carica al 31/12/2022.

Tabella 6: Remunerazione complessiva degli agenti in attività finanziaria e agenti assicurativi e altri collaboratori articolati per società - Regolamento (UE) 575/2013 *Capital Requirements Regulation (CRR)*, art. 450, comma 1, lett. g

Ruolo	Società	Componente fissa/ricorrente lorda €	Componente incentivante lorda €
Agenti in attività finanziaria	IBL Banca S.p.A.	8.988.082	4.011.389
Agenti in attività finanziaria	Banca di Sconto S.p.A.	3.289.031	669.643
Altri collaboratori	IBL Banca S.p.A.	218.000	-

Tabella 7: Numero di persone remunerate con un importo particolarmente elevato - Regolamento (UE) 575/2013 *Capital Requirements Regulation (CRR)*, art. 450, comma 1, lett. i – *High Earners*

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
1	Tra 1 mln e 1,5 mln EUR
0	Tra 1,5 mln e 5 mln EUR

	Componenti dell'organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Investment banking	Retail banking	Asset management	Funzioni aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre
Personale rientrante nell'alta dirigenza	-	-	-	-	-	-	-	-
Personale delle funzioni di controllo	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro personale	-	1	-	-	-	-	-	-
Numero complessivo di high earners	-	1	-	-	-	-	-	-
di cui "personale più rilevante"	-	1	-	-	-	-	-	-
Remunerazione fissa totale	-	775.000	-	-	-	-	-	-
di cui: in contanti	-	715.000	-	-	-	-	-	-
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	60.000	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile totale	-	588.003	-	-	-	-	-	-
di cui: in contanti	-	279.301	-	-	-	-	-	-
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	308.702	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile differita totale	-	352.802	-	-	-	-	-	-
di cui: in contanti	-	161.701	-	-	-	-	-	-

Tabella 8: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del "Personale più rilevante" del Gruppo IBL Banca - Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio						
		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	13	5	12	7
2		Remunerazione fissa complessiva	1.384.573	1.065.000	2.534.323	468.188
3		Di cui in contanti	1.334.573	1.005.000	2.534.323	468.188
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	50.000	60.000	-	-
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme	-	-	-	-
8		(Non applicabile nell'UE)				
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	-	2	12	7
10		Remunerazione variabile complessiva	-	638.003	531.322	30.999
11		Di cui in contanti	-	329.301	423.945	30.999
12		Di cui differita	-	161.701	42.951	-
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	308.702	107.377	-
EU-14a		Di cui differita	-	191.101	42.951	-
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-14b		Di cui differita	-	-	-	-
EU-14x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
EU-14y		Di cui differita	-	-	-	-
15		Di cui altre forme	-	-	-	-
16		Di cui differita	-	-	-	-
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		1.384.573	1.703.003	3.065.645	499.187

Tabella 9: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del "Personale più rilevante" del Gruppo IBL Banca - Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)					
		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
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	1	-
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	-	-	25.000	-
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	-	-	-	-
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	-	-	-	-
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	-	-
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	-	-	2	1
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	553.593	86.000
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	553.593	-
9	Di cui differiti	-	-	-	-
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-	-
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	336.593	86.000

Tabella 10: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del "Personale più rilevante" del Gruppo IBL Banca - Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021

Modello EU REM3: remunerazione differita									
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
		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	-	-	-	-	-	-	-	-
2	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	895.811	246.311	649.500	-	-	-	246.311	649.500
8	In contanti	895.811	246.311	649.500	-	-	-	246.311	649.500
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Altri membri dell'alta dirigenza	95.089	32.801	62.288	-	-	-	32.801	62.288
14	In contanti	95.089	32.801	62.288	-	-	-	32.801	62.288
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Altri membri del personale più rilevante	-	-	-	-	-	-	-	-
20	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Importo totale	990.900	279.112	711.788	-	-	-	279.112	711.788

Tabella 11: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del "Personale più rilevante" del Gruppo IBL Banca - Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio		a
	EUR	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.	-

Tabella 12: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del "Personale più rilevante" del Gruppo IBL Banca - Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021

Modello EU REMS: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)												
		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										37	
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	13	5	18								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				2	1	-	6	3	-		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				-	-	-	-	7	-		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.384.573	1.703.003	3.087.576	522.184	236.478	-	1.903.319	902.851	-		
6	Di cui remunerazione variabile	-	638.003	638.003	64.754	30.000	-	376.848	90.719	-		
7	Di cui remunerazione fissa	1.384.573	1.065.000	2.449.573	457.430	206.478	-	1.526.471	812.132	-		