

Piano di Incentivazione Annuale Directa  
SIM

REGOLAMENTO

**directa**

## Sommario

1	Premessa .....	3
2	Definizioni.....	3
3	Orizzonte Temporale .....	4
4	Tipologia di Piano .....	4
5	Beneficiari.....	4
6	Neutralità del Piano rispetto al genere .....	5
7	Tipologia di Obiettivi, Incentivo a Target e Meccanismi di funzionamento .....	6
8	Liquidazione dell’Incentivo.....	7
9	Condizioni di erogazione .....	7
10	Meccanismi di correzione ex-post: Malus e Claw Back .....	8
11	Golden Parachute .....	8
12	Remunerazione variabile garantita .....	9
13	Gestione del Piano.....	10
14	Riservatezza.....	10
15	Disposizioni finali.....	11

## 1 Premessa

Il presente Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2024, è stato redatto ai sensi dell'art. 84 bis del regolamento Emittenti (adottato con delibera Consob 11971/1999 e successive modificazioni) e secondo le disposizioni contenute nel Regolamento della Banca d'Italia attuativo degli artt 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c bis) del TUF. In particolare, il presente documento è stato redatto in conformità con l'Allegato 5 al suddetto Regolamento Banca d'Italia (titolato "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle SIM di classe 2"), che dà attuazione alla Direttiva (UE) 2019/2034 ("IFD") e tiene conto degli orientamenti elaborati in sede europea, tra cui le linee guida dell'EBA del 22 novembre 2021 in materia di politiche di remunerazione a norma della direttiva IFD. L'Allegato 5 introduce la disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione applicabile alle SIM di classe 2, finalizzata alla corretta elaborazione ed attuazione dei sistemi di remunerazione, alla gestione di eventuali conflitti di interesse ed alla coerenza dei costi di struttura con i rischi attuali e prospettici di natura economica e patrimoniale.

Il Sistema di Incentivazione Annuale qui di seguito descritto, che si ispira ai principi di equità, sostenibilità, uniformità e neutralità rispetto al genere, costituisce un elemento variabile del pacchetto retributivo svincolato da obblighi contrattuali.

Il perseguimento dell'equità retributiva ha in particolare motivato l'introduzione del vincolo che la retribuzione totale massima riconosciuta dalla Società non sia mai superiore di 30 volte alla retribuzione minima.

## 2 Definizioni

Nel presente Regolamento, i termini elencati di seguito avranno il significato indicato a fianco di ciascuno di essi:

- **Beneficiari** indica i destinatari del Piano che abbiano sottoscritto per accettazione la Lettera di Assegnazione e di cui il CdA abbia accertato il soddisfacimento di tutte le condizioni per l'erogazione dell'Incentivo.
- **Bilancio** indica il bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2024, comprensivo della nota integrativa, della relazione sulla gestione e delle ulteriori relazioni previste dalla legge, approvato dall'Assemblea della Società, oltre alla dichiarazione non finanziaria.
- **CdA** indica il Consiglio di Amministrazione della Società.
- **Common Equity Tier 1** (qui di seguito, abbreviato, **CET1**), indica l'elemento indicatore del quadro di riferimento che definisce la propensione al rischio della Società (Risk Appetite Framework) (qui di seguito, abbreviato, **R.A.F.**), e cioè il coefficiente patrimoniale che riflette la strategia adottata nella gestione dei rischi della Società e rappresenta il rapporto tra il "patrimonio di base" della Società definito secondo le regole di vigilanza e le attività calcolate per il rischio.
- **Clausole di correzione ex post: Claw Back e Malus** indica le clausole che prevedono la perdita del diritto maturato sull'incentivo e/o la restituzione di parte o tutto l'incentivo erogato al verificarsi di specifiche condizioni.
- **Gate di Accesso** indica le condizioni on/off che devono essere soddisfatte per generare il processo di consuntivazione degli obiettivi e dar luogo all'erogazione dell'Incentivo.
- **Golden Parachute** importi riconosciuti in ragione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata dalla carica.
- **Incentivo** indica la remunerazione variabile effettivamente erogata, parte in denaro contante, parte in strumenti finanziari, sulla base dei risultati conseguiti.
- **Lettera di Assegnazione** indica la lettera indirizzata al Beneficiario avente ad oggetto la proposta di partecipazione al Piano di Incentivazione e a cui viene allegato il Presente "Regolamento" e la "Scheda Incentivo Annuale".
- **Obiettivi di Performance o KPI (Key Performance Indicators)** indicano gli obiettivi assegnati a ciascun Beneficiario nell'orizzonte temporale di riferimento ed al raggiungimento dei quali, a condizione del previo superamento del Gate di Accesso, maturano i diritti all'assegnazione dell'incentivo.
- **Orizzonte Temporale** indica il periodo di riferimento considerato per gli Obiettivi di Performance assegnati e la conseguente consuntivazione dell'Incentivo sulla base dei risultati raggiunti.

- **Personale Più Rilevante** indica la categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società. Per la classificazione del “personale più rilevante” si è fatto ricorso ai criteri qualitativi e quantitativi contenuti nell’Allegato 5 al Regolamento della Banca d’Italia attuativo degli artt 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c bis) del TUF e nel Regolamento delegato UE n° 2021/2154 tenendo conto del principio di proporzionalità che contraddistingue una realtà di dimensioni ridotte come quella della Società.
- **Piano** è il Piano di incentivazione annuale oggetto del presente regolamento in vigore per l’esercizio 2023.
- **Regolamento** indica il presente regolamento relativo al Piano, alla Lettera di Assegnazione e la Scheda Incentivo Annuale.
- **Remunerazione Variabile Garantita** indica forme quali “bonus di benvenuto”, “bonus di ingresso”, “bonus minimo”, “bonus garantito” riconosciute al momento dell’assunzione di nuovo personale o della ricezione di un nuovo contratto.
- **Retention** indica il periodo di indisponibilità (vincolo alla vendita) degli strumenti finanziari erogati.
- **Risk Weighted Asset (qui di seguito, abbreviato, RWA)** ovvero il totale delle attività di rischio della Società ponderate per i **Coefficienti di Vigilanza**: indica il metodo di misurazione del grado di “esposizione complessiva” della Società a potenziali “criticità” nello svolgimento delle ordinarie attività di business.
- **Scheda Incentivo Annuale** indica la scheda che contiene gli obiettivi assegnati individualmente a ciascun Beneficiario, il Valore di Incentivo e i meccanismi di calcolo.
- **Società** la società Directa SIM con sede legale in Torino, Via Bruno Buozzi, n. 6, Iscritta al Registro delle Imprese di Torino, codice fiscale e Partita Iva n. 06837440012, Iscrizione all’ Albo delle SIM n. 59.

### 3 Orizzonte Temporale

Il Piano ha un orizzonte temporale annuale, inteso come il periodo di 12 (dodici) mesi compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ciascun esercizio.

Per il 2024 si intende il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2024.

### 4 Tipologia di Piano

Il Piano adottato dalla Società è un Piano di Incentivazione Annuale monetario con una **componente upfront**, pagabile alla determinazione del diritto all’Incentivo, pari al 50% dell’incentivo conseguito, e una **componente deferred** (dilazionata negli esercizi successivi), per il restante 50%, con un differimento così strutturato: 25% dopo 1 anno e il restante 25% dopo 2 anni.

Il CdA potrà stabilire in modo discrezionale che una parte dell’incentivo conseguito venga erogato in strumenti finanziari, sia per la componente upfront, sia per la componente deferred.

Il periodo di Retention degli strumenti finanziari erogati per il pagamento della remunerazione variabile è fissato in 1 anno, senza distinguere tra strumenti finanziari pagati up-front e strumenti finanziari differiti.

Il CdA stabilirà il numero e la tipologia di strumenti finanziari a servizio del Piano.

### 5 Beneficiari

Il Piano è riservato ai membri esecutivi del CdA e ai dipendenti appartenenti al Personale Più Rilevante così come indicato nella definizione di cui al punto 2 del presente Regolamento e nella “Politica sul processo di identificazione del Personale più Rilevante”, approvata dal CdA congiuntamente al presente Regolamento.

L’elenco dei Beneficiari è definito nell’Allegato 1 del presente Regolamento e sarà aggiornato ogni anno.

Ogni anno a ciascun Beneficiario verrà comunicato l’inserimento nel Piano mediante la consegna della Lettera di Assegnazione unitamente al presente Regolamento e alla Scheda Incentivo Annuale; i Beneficiari potranno aderire al Piano sottoscrivendo per accettazione e conferma la Lettera di Assegnazione, la Scheda Incentivo Annuale e il Regolamento.

Tali documenti, debitamente sottoscritti, dovranno essere riconsegnati alla Funzione Personale e Organizzazione entro 10 giorni di calendario dal ricevimento degli stessi, pena l'esclusione dal Piano.

La sottoscrizione della Lettera di Assegnazione, il presente Regolamento e la Scheda Incentivo Annuale, vale accettazione piena ed incondizionata di tutti i termini e condizioni ivi stabilite.

Qualora nel corso del Periodo di Riferimento del Piano occorresse una modifica sostanziale riguardante la posizione individuale del singolo Beneficiario, che si concretizzi in un cambio di ruolo assegnato del Beneficiario, sarà facoltà del CdA valutare una modifica della partecipazione del Beneficiario al Piano ovvero la sua esclusione.

## 6 Neutralità del Piano rispetto al genere

Il presente Piano è neutrale rispetto al genere del personale e contribuisce a perseguire la completa parità tra il personale. La Società assicura, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento ed erogazione, in attuazione di quanto previsto dagli "Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione ai sensi della IFD".

Nel determinare la remunerazione per unità di misura o tempo, la Società considera la remunerazione riconosciuta, gli accordi sull'orario di lavoro, i periodi di ferie annuali e altri benefici finanziari o meno. La Società usa come unità di misura la remunerazione annua lorda del personale calcolata su base equivalente a tempo pieno.

Al fine di monitorare la corretta applicazione del presente Piano, neutrale rispetto al genere, la Società documenta adeguatamente il valore di ciascuna posizione, descrivendo le mansioni e determinando le posizioni da considerare di pari valore, tenendo conto del tipo di attività, delle mansioni e degli obblighi assegnati alla posizione. Il sistema di classificazione delle mansioni si basa sugli stessi criteri per uomini, donne e personale di genere diverso e ha la finalità di escludere qualsiasi discriminazione, anche di genere.

Nel determinare la remunerazione del personale, la Società considera aspetti aggiuntivi in modo neutro rispetto al genere. Tali aspetti includono:

- requisiti educativi, professionali e di formazione, competenze, impegno e responsabilità, lavoro svolto e natura delle mansioni coinvolte;
- il livello gerarchico del personale e se il personale ha responsabilità manageriali;
- la scarsità di personale disponibile nel mercato del lavoro per posizioni specializzate;
- la natura del contratto di lavoro, anche se a tempo determinato o con contratto a tempo indeterminato;
- la durata dell'esperienza professionale del personale;
- certificazioni professionali del personale;
- prestazioni pensionistiche adeguate, compreso il pagamento di ulteriori assegni familiari e sgravi a favore dei figli per il personale con coniugi e familiari a carico.

Nell'ambito del riesame annuale del presente Piano, il CdA 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. In questo ambito, la Società identifica il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti del CdA, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti. Ove emergano differenze rilevanti, la Società documenta i motivi del divario retributivo di genere, alla luce dei criteri sopra enunciati; nel caso in cui non riesca a dimostrare che il divario non dipende da politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere, la Società adotta le opportune azioni correttive.

## 7 Tipologia di Obiettivi, Incentivo a Target e Meccanismi di funzionamento

Per tutti i Beneficiari, il Piano prevede un **Gate di Accesso** comune, costituito da due tipologie di indicatori:

- Indicatore di R.A.F. individuato in CET1 non inferiore a due volte il livello minimo di rischio definito dalla Autorità di Vigilanza su base normativa o attraverso specifici provvedimenti indirizzati alla Società;
- indicatore di natura economico reddituale: utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte (al netto delle componenti straordinarie) non inferiore al 75% del consuntivo anno precedente, così come indicato nella Scheda Incentivo Annuale.

Il mancato rispetto anche solo di una delle sopra indicate condizioni di accesso, precluderà l'erogazione dell'Incentivo.

Il piano prevede 3 tipologie di obiettivi:

- Un **Obiettivo Aziendale**, comune a tutti i Beneficiari (a titolo esemplificativo, KPI: Utile Lordo della Società);
- Due/Tre **Obiettivi di Dipartimento** (a titolo esemplificativo, KPI: Numero Clienti, Margine di Intermediazione, Numero di operazioni effettuate dalla clientela Directa, commissioni attive nette, progetti, etc.)
- Un **Obiettivo Individuale** che per il personale dipendente (che non sia nel frattempo divenuto membro del CdA) sarà legato alla sintesi della valutazione della prestazione lavorativa resa, *sulla base del processo di valutazione della prestazione adottato dalla Società*.

Ogni anno, per ciascuna tipologia di obiettivi, in coerenza con il budget annuale e le strategie della Società, verranno identificati e approvati dal CdA i relativi KPI e la ponderazione di ciascuno, elementi che concorreranno a determinare il valore di Incentivo conseguibile, nei limiti del rapporto 3:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa

Per i membri esecutivi del CdA e per il CFO, i KPI includeranno risultati di natura qualitativa e pluriennale oltre che di tipo economico.

Per quanto riguarda l'eventuale Incentivo dei responsabili delle funzioni di Internal Audit, Risk Management, Legal&Compliance e Antiriciclaggio (in quanto funzioni di controllo), lo stesso non potrà superare il 33,3% della retribuzione fissa e sarà soggetto agli stessi Gate di Accesso previsti per gli altri Beneficiari, ma non saranno applicati gli Obiettivi Aziendali, di Business Unit e di Dipartimento di natura economico finanziaria (e cioè legati a utili, redditività e profittabilità della Società), bensì obiettivi coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo (ad esempio progetti, livello del capitale, modelli, volume delle attività ponderate per il rischio (Risk Weighted Assets - RWA). Per i responsabili delle funzioni di controllo, la valutazione degli obiettivi individuali peserà per il 50% nella determinazione dell'eventuale Incentivo, mentre il restante 50% sarà determinato sulla base di risultati di natura qualitativa.

Ciascun KPI è indipendente dagli altri e ha una propria curva di performance con un valore minimo, un valore target e un valore massimo:

- il livello target corrisponde al livello di budget dell'esercizio economico di riferimento;
- Il livello minimo e il livello massimo sono definiti per ogni obiettivo, dove il livello target è 100, il livello minimo e il livello massimo dipendono da quanto è sfidante il target e dalla tipologia di obiettivo (in particolare, per ogni KPI viene definito il giusto valore di over performance a cui legare il massimo valore del bonus).

Ad ogni Beneficiario, in relazione al raggiungimento degli obiettivi, viene riconosciuto un valore di incentivo calcolato secondo i seguenti criteri:

- al raggiungimento della performance target (Performance = 100): Incentivo Target uguale a 1;
- al raggiungimento della performance minima (Performance = ad esempio 95): il Valore dell'incentivo si dimezza (0,5);
- al raggiungimento della performance massima (Performance = ad esempio 125): il Valore dell'incentivo aumenta del 50% (1,5).

Per ogni KPI, in fase di assegnazione, viene indicata nella Scheda Incentivo Annuale, oltre ai valori target, minimo e massimo anche l'unità di misura (euro, ore, percentuale, etc.).

In funzione della natura dei singoli KPI, la consuntivazione dei livelli conseguiti potrà essere determinata secondo un metodo di calcolo lineare (tra il minimo e il target e tra il target e il massimo) o a scaglioni.

Nella Lettera di Assegnazione, consegnata a ciascun Beneficiario, viene esplicitato il Valore di Incentivo a Target; tale valore è espresso in percentuale della Remunerazione Fissa al momento della formalizzazione dell'Incentivo.

I valori di Incentivo minimo, target e massimo vengono esplicitati nella Scheda Incentivo Annuale, così come i KPI con le relative curve di performance e la Remunerazione Fissa del Beneficiario al momento dell'assegnazione.

Al momento della chiusura, la Scheda Incentivo Annuale esplicherà i risultati raggiunti, il valore dell'incentivo conseguito, espresso sia in percentuale della Remunerazione Fissa sia in valore lordo, con l'indicazione della componente upfront e di quella deferred.

## 8 Liquidazione dell'Incentivo

L'incentivo conseguito viene erogato dopo l'approvazione del Bilancio Aziendale e comunque successivamente alla verifica effettiva degli obiettivi ed il soddisfacimento di tutte le condizioni.

Il valore di Incentivo è da considerarsi al lordo di contributi e tasse, in accordo con le normative vigenti applicabili.

L'incentivo variabile calcolato in percentuale della RAL, in fase di determinazione finale è arrotondato alle 500 euro superiori. (es, incentivo di 8.736,75 euro diventa 9.000 euro)

Per il Piano 2024, il pagamento della componente upfront avverrà entro aprile 2025; per la componente deferred, la prima tranche ad aprile 2026 e la seconda ad aprile 2027 atteso che il bilancio di esercizio venga sempre approvato entro il 31 marzo.

Qualora il valore dell'incentivo conseguito sia inferiore a €20.000, esso sarà erogato interamente upfront ed in denaro contante.

Sono previsti inoltre meccanismi di correzione ex-post, in particolare «Malus» e «Claw Back», come esplicitato al punto 9.

## 9 Condizioni di erogazione

L'erogazione dell'Incentivo a favore dei Beneficiari avverrà solo al superamento del Gate di Accesso; superato tale Gate, sarà possibile iniziare il processo di consuntivazione secondo i criteri stabiliti nella Scheda Incentivo Annuale.

Fatto in ogni caso salvo il superamento del Gate di Accesso e il conseguimento degli obiettivi previsti nella Scheda Incentivo Annuale, l'erogazione (mese di aprile) dell'Incentivo a ciascun Beneficiario è altresì subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Società durante l'Orizzonte Temporale e al momento della erogazione dell'Incentivo (sia per la parte upfront, sia per la parte deferred). Resta inteso che il CdA potrà derogare, in totale discrezionalità, dalle precedenti condizioni di permanenza e deliberare la continuazione della liquidazione dell'Incentivo anche se il rapporto di lavoro si è concluso.

In particolare:

- In caso sia in corso un preavviso di recesso o in caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta nel periodo intercorrente tra la fine dell'anno di riferimento e aprile dell'anno successivo (mese di liquidazione della quota upfront dell'Incentivo conseguito) per le seguenti cause: dimissioni, rinuncia, revoca, risoluzione consensuale, licenziamento, l'intero Incentivo non verrà erogato.

- In caso di assenze (fatta eccezione per ferie, permessi e rol) anche non continuative nell'Orizzonte Temporale (gennaio – dicembre) superiori a 60 giorni di calendario, non si avrà diritto ad alcun Incentivo.
- In caso di assenze (fatta eccezione per ferie, permessi e rol) anche non continuative nell'Orizzonte Temporale (gennaio – dicembre) inferiori a 60 giorni ma superiori a 30 giorni di calendario, l'erogazione dell'Incentivo avverrà *pro rata temporis*, fermo restando il requisito della permanenza del rapporto di lavoro ad aprile dell'anno successivo.
- In caso di pensionamento entro il 31 agosto, non si avrà diritto ad alcun Incentivo.
- In caso di pensionamento avvenuto nel periodo intercorrente tra il 31 agosto e il 31 dicembre dell'anno di riferimento l'Incentivo sarà liquidato *pro-rata temporis*.
- In caso di pensionamento avvenuto nel periodo intercorrente tra la fine dell'anno di riferimento e aprile dell'anno successivo, l'Incentivo sarà liquidato con cedolino postumo.
- In caso di cambiamento di posizione durante l'anno, l'incentivo sarà determinato ponderando i risultati conseguiti nei diversi ruoli ricoperti dall'interessato. In particolare, il tempo minimo per la consuntivazione della Scheda Incentivo Annuale nel nuovo ruolo è di mesi 6.
- Nel caso in cui il Beneficiario fosse titolare del ruolo da meno di 12 mesi, il valore dell'Incentivo conseguito verrà riproporzionato *pro-rata temporis*, fermo restando che il tempo minimo per la consuntivazione della Scheda Incentivo Annuale nel ruolo è di mesi 6
- In caso di dimissioni, il periodo di Retention relativo agli strumenti finanziari erogati come incentivo viene annullato.

## 10 Meccanismi di correzione ex-post: Malus e Claw Back

Il Piano prevede l'applicazione di appositi meccanismi di **Malus**, per effetto dei quali l'Incentivo conseguito non viene erogato. E' escluso l'Incentivo in caso di:

- comportamenti dolosi o gravemente colposi del Beneficiario che rechino danno a clienti o alla Società;
- comportamenti del Beneficiario da cui derivi una perdita significativa per la Società;
- procedimenti cautelari/disciplinari comminati al Beneficiario;
- mancato rispetto delle normative interne e/o di settore.

Resta inteso che il mancato superamento dei Gate d'Accesso (condizioni on/off) come precedentemente descritti precludono la consuntivazione della Scheda Incentivo Annuale e la conseguente erogazione dell'Incentivo.

Inoltre, il Piano prevede la clausola di **Claw Back** che determina l'insorgere per la Società del diritto di richiedere la restituzione dell'incentivo fino a cinque anni dall'erogazione, in caso di:

- accertati comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- accertati comportamenti dolosi o gravemente colposi a danno di clienti o della Società stessa;
- mancato rispetto delle norme in materia di antiriciclaggio e sulle politiche di remunerazione secondo quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari e/o delle norme in materia di finanza sostenibile;
- a completamento di procedimento disciplinare, ove all'esito dello stesso siano accertate le condotte contestate e il soggetto interessato sia conseguentemente sanzionato.

Parimenti la Società ha diritto di chiedere la restituzione dell'Incentivo erogato nel caso di errori materiali nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo degli specifici obiettivi e/o del Gate di Accesso.

## 11 Golden Parachute

Per il personale più rilevante, la Società può definire dei "golden parachute", vale a dire importi riconosciuti in ragione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata dalla carica. Tali importi sono parte della componente variabile della remunerazione. È previsto che i golden parachute siano computati per intero nel calcolo del cap della componente variabile della remunerazione, fissato nel presente Piano nel rapporto 3:1 tra retribuzione variabile e fissa (salvo che per il responsabili delle Funzioni di Controllo, il cui compenso variabile non può eccedere il 30% della retribuzione fissa), ad eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti: (i) in base a un patto di non concorrenza,



per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa; (ii) in forza di un accordo tra la Società e il personale per la composizione di una controversia potenziale o attuale, se determinati sulla base di una formula definita ex ante nell'ambito della Politica di remunerazione definita dall'Assemblea.

Fermo restando il rispetto dei criteri e limiti fissati dall'Assemblea in relazione all'ammontare massimo dei *golden parachute*, nella determinazione dei *golden parachute* si ha riguardo al ruolo e alla carica del soggetto, alla valutazione dei risultati individuali e ai rischi assunti dalla Società.

In tal senso, i criteri presi in considerazione per il riconoscimento dei *golden parachute*, approvati dall'Assemblea nell'ambito del presente Piano, sono:

- il ruolo rivestito e le relative responsabilità assunte dal soggetto negli ultimi 2 anni;
- i risultati raggiunti negli ultimi 2 anni dal soggetto nel conseguimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi previsti dal sistema incentivante della Società, come approvati dall'Assemblea nell'ambito del riconoscimento dell'Incentivo;
- la presenza di eventuali specifici rilievi di Compliance o di Internal Audit a carico del soggetto negli ultimi 2 anni;
- i risultati raggiunti dalla Società, al netto dei rischi, ed i livelli patrimoniali e di liquidità della Società stessa. In particolare, i *golden parachute* non possono essere riconosciuti qualora la Società sia beneficiaria di un intervento pubblico eccezionale, sia soggetta a misure di intervento precoce, ad amministrazione straordinaria, a risoluzione o a liquidazione coatta amministrativa, o non disponga, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale.

L'erogazione avviene nel rispetto dei seguenti criteri:

- una quota *up-front* (50%) attribuita al momento della cessazione, due quote (25% ciascuna) differite e attribuite annualmente a partire dall'anno successivo a quello della quota *up-front*;
- previsione dell'annullamento delle quote non ancora erogate (*malus*) e della restituzione di quelle già pagate (*claw-back*), secondo i meccanismi descritti in precedenza, in presenza delle condizioni definite dall'Assemblea.

Al momento del riconoscimento, la Società valuta e documenta l'applicazione dei criteri sopra individuati, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere rispetto alla *performance*, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali, nonché alla *performance*, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Società.

Vengono considerati *golden parachute* tutti i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, corrisposti al personale sopra indicato in misura eccedente l'indennità di preavviso. Si precisa che nell'ambito di definizione del concetto di indennità di preavviso (che rappresenta l'unica componente esclusa dall'ambito di applicazione della disciplina dei *golden parachute*) vanno ricomprese le misure economiche definite per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro dalla contrattazione collettiva nazionale anche in relazione a transazioni definite al fine di evitare l'alea di un giudizio, purché rientranti nei limiti fissati dalla legge e dalla contrattazione nazionale e nei limiti di una annualità di retribuzione fissa del soggetto.

## 12 Remunerazione variabile garantita

In occasione dell'assunzione di nuovo personale più rilevante, o in caso in cui questo riceve un nuovo contratto, la Società può definire forme di "Remunerazione Variabile Garantita", riconoscibili in contanti o in strumenti. Queste possono essere "bonus di benvenuto", "bonus di ingresso", "bonus minimo", "bonus garantito" o forme simili.

Quando viene riconosciuta una remunerazione variabile garantita, non potrà essere garantita una remunerazione variabile per un periodo superiore al primo anno di occupazione. Inoltre, tali forme hanno carattere eccezionale e possono essere accordate solo quando vengono rispettati i requisiti prudenziali, non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona, e non sono soggette alle norme sulla struttura della remunerazione variabile.

## 13 Gestione del Piano

L'Assemblea ordinaria degli azionisti:

- approva il Piano di Incentivazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del restante personale;
- stabilisce i compensi spettanti ai componenti del CdA e del Collegio Sindacale;
  
- approva i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale (tra cui, per il Personale più Rilevante, quelli per la determinazione dei *golden parachutes*), ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto dei criteri fissati dalla normativa applicabile.

L'Assemblea chiamata ad approvare il Piano di Incentivazione è debitamente informata, in maniera chiara e completa, delle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione che la Società intende adottare, in modo che gli azionisti possano agevolmente comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti; le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

Il CdA è responsabile della attuazione e gestione del Piano e dell'accertamento del soddisfacimento delle condizioni poste per l'erogazione dell'Incentivo, avvalendosi delle funzioni aziendali competenti. All'interno del CdA non è stato costituito un "Comitato remunerazione" tenuto conto del criterio della proporzionalità considerate le caratteristiche, le dimensioni e l'attività svolta dalla Società.

In particolare, senza pregiudizio per quanto precede, la gestione operativa e l'attuazione pratica del Piano saranno affidate alla Funzione Personale e Organizzazione, che svolgerà i seguenti compiti:

- predisporre la documentazione necessaria (Lettera di Assegnazione, Scheda Incentivo Annuale e Regolamento) e comunicare al Beneficiario la partecipazione al Piano;
- comunicare tempestivamente al CdA l'eventuale venir meno da parte di alcuno dei Beneficiari dei requisiti richiesti;
- consuntivare, con il supporto delle funzioni competenti, le Schede Incentivo Annuale e presentare al CdA una sintesi dei risultati raggiunti e una previsione di costo complessivo del Piano;
- provvedere alla comunicazione ai Beneficiari dell'accertamento, da parte del CdA, del soddisfacimento delle condizioni poste per l'erogazione dell'Incentivo.

## 14 Riservatezza

Salvi gli obblighi di informazione previsti da leggi, regolamenti ed ogni altra norma applicabile, la Società e i Beneficiari danno atto che la Lettera di Assegnazione, il Regolamento, Scheda Incentivo Annuale, nonché qualsivoglia documento, notizia o informazione relativi al Piano, sono strettamente riservati e confidenziali.

I Beneficiari si impegnano a non divulgare a terzi l'esistenza e i contenuti della Lettera di Assegnazione, del Regolamento e della Scheda Incentivo Annuale, nonché di qualsivoglia documento, notizia od informazione relativi agli stessi ivi contenuta, nonché a mantenere il più stretto riserbo in merito a qualsiasi informazione relativa al Piano che non sia già stata oggetto di comunicazione al pubblico ai sensi della vigente normativa, fatto salvo solo quanto strettamente richiesto per l'adempimento di eventuali non derogabili obblighi di legge, pena la decadenza immediata dalla partecipazione al Piano stesso.

## 15 Disposizioni finali

Il Beneficiario riconosce e accetta che la Società si riserva la facoltà, per il futuro, di sperimentare altri sistemi di incentivazione nel rispetto del contesto normativo di riferimento.

È espresso sin da ora che eventuali deroghe o modifiche a quanto esplicitato nel presente Regolamento potranno essere apportate solo dal CdA.

Luogo \_\_\_\_\_ data \_\_\_\_\_

Il Beneficiario (per ricevuta e integrale accettazione)

Nome e Cognome: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

# Allegato 1

## Beneficiari destinatari del Piano 2024

Il perimetro dei Beneficiari comprende Amministratore Delegato, Co-Amministratore Delegato e gli altri dipendenti appartenenti al Personale più Rilevante:

<b>RUOLO</b>	<b>TITOLARE</b>
AMMINISTRATORE DELEGATO	TEDESCHI VINCENZO
CHIEF FINANCIAL OFFICER	BUSI ANDREA
RESPONSABILE PRIVATE	BARBERO ROBERTO
RESPONSABILE PERSONALE E ORGANIZZAZIONE	PINZI CLAUDIA
RESPONSABILE MARKETING	MONTALDO CAROLA
RESPONSABILE GESTIONE CLIENTI	DI GIORE CRISTINA
RESPONSABILE PROGETTI SPECIALI	PISANO SILVIA
RESPONSABILE AREA BANCHE	BRUNA MATTIA
RESPONSABILE SISTEMI APPLICATIVI	CALABRESE ANTONIO
RESPONSABILE INFRASTRUTTURA	FERRANTE CESARE
RESPONSABILE USER EXPERIENCE	MESSA ANDREA
RESPONSABILE RISK MANAGEMENT	DELLA PENNA GIOVANNA
RESPONSABILE LEGAL&COMPLIANCE	BRAIDA FABIO
RESPONSABILE ANTIRICICLAGGIO	INGLESE ALESSANDRA
RESPONSABILE INTERNAL AUDIT	DE LUIGI CLAUDIA