



REALE GROUP

T O G E T H E R M O R E

INFORMATIVA AL PUBBLICO IN TEMA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

(ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17.12.2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI e dell'articolo 450 CRR – EBA e successivi aggiornamenti)

ANNO 2024

Premessa

La presente informativa è redatta in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (Circ. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap.2), in cui sono prescritti obblighi di informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (c.d. personale più rilevante), da soddisfare anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all’Assemblea.

Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda al Documento “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” approvato dall’Assemblea ordinaria degli azionisti e inserito nel sito www.bancareale.it

Tabelle redatte ai sensi dell’art. 450 del CRR - EBA

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, gli elementi seguenti sono descritti seguendo le istruzioni di cui al Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637.

Informativa qualitativa

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

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

L’organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni in Banca Reale è il Consiglio di Amministrazione.

È altresì istituito presso la Società Reale Mutua di Assicurazioni, Capogruppo di Reale Group, un comitato endoconsiliare denominato Comitato Remunerazioni, con la finalità precipua di promuovere le linee guida in materia di remunerazioni condivise con tutte le società controllate, e comunque nel rispetto delle rispettive competenze dei singoli Consigli di Amministrazione e di eventuali disposizioni regolamentari specifiche per i vari settori.¹

Il Consiglio di Amministrazione è formato da 8 componenti di cui 7 Consiglieri e 1 Presidente.

Nel corso dell’anno 2024 il Consiglio di Amministrazione della banca si è riunito 12 volte e l’argomento delle remunerazioni è stato trattato in 4 riunioni.

¹ La Circolare della Banca d’Italia 285/2013 prevede che, quando il Comitato Remunerazioni non è presente, le funzioni del comitato remunerazioni sono svolte dall’organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il contributo dei componenti indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Reale:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione e ne è responsabile della corretta attuazione;
- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- assicura che le politiche di remunerazione e incentivazione 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;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i Consiglieri esecutivi (ove previsti); il Direttore Generale; i responsabili delle principali linee di *business*; le funzioni aziendali; coloro che riportano direttamente agli organi aziendali; i responsabili delle funzioni aziendali di controllo. Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- in attuazione del concetto di neutralità rispetto al genere delle politiche di remunerazione, così come integrato dal 37° aggiornamento della Circolare n. 285, ha il compito di analizzare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, di sottoporre a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo, e di documentare (in caso di differenze rilevanti) i motivi del divario e di adottare le opportune azioni correttive;
- assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

In particolare:

- presiede e valida il processo che determina le politiche di remunerazione e incentivazione e l'identificazione/esclusione del "personale più rilevante" come previsto dal Regolamento Delegato (UE) n. 923 del 2021;
- verifica che il sistema di remunerazione e incentivazione sia coerente con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e di controllo interno;
- definisce le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra remunerazione e risultati;
- individua gli indicatori di performance da prendere a riferimento per la remunerazione variabile;
- assicura che le politiche di remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- assicura e analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, verificando, con cadenza annuale, il Gender Pay Gap.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto dell'assenza di un comitato remunerazioni² avvalendosi del contributo degli Amministratori indipendenti:

² Le banche non quotate controllate da una società capogruppo italiana o avente sede in altro Stato membro dell'Unione Europea possono non istituire i comitati, qualora essi siano presenti nella società capogruppo, italiana o estera.

- approva i compensi del personale definiti secondo quanto stabilito dal documento “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”;
 - determina i criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
 - vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l’organo con funzione di controllo;
 - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
 - si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull’accertamento delle altre condizioni poste per l’erogazione dei compensi;
 - si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sugli esiti del processo di identificazione/esclusione del personale più rilevante.
- consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione**

L’attività di revisione annuale del documento “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per l’anno 2025” è stata condotta per il tramite del gruppo di lavoro interfunzionale, promosso dalla Direzione Generale e composto da Risorse Umane, Compliance, Risk Management, Direzione Business, Direzione Amministrazione Pianificazione e Controllo e, a titolo preventivo, Internal Audit. Nel corso del 2024, la banca ha effettuato l’analisi del Gender Pay Gap avvalendosi del supporto di primaria società di consulenza.

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

La politica di remunerazione della banca si applica agli organi aziendali, ai dipendenti, ai consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede, agli agenti in attività finanziaria e agli agenti assicurativi delle compagnie del Gruppo che operano in estensione di mandato e non prevede distinzioni per linee di business.

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

In coerenza con quanto indicato dal Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 e dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) sono stati individuati nel perimetro del personale più rilevante:

- i membri del Consiglio di Amministrazione
- il Direttore Generale
- il Vice Direttore Generale – Chief Financial Officer
- il Direttore Business
- il Direttore Finanza
- il Direttore Chief Operating Officer

- il Direttore Amministrazione Pianificazione e Controllo
- i responsabili delle funzioni aziendali di controllo:
 - Compliance
 - Antiriciclaggio
 - Internal Audit
 - Risk Management
 - Sicurezza delle informazioni
- i responsabili delle funzioni aziendali:
 - Crediti
 - Gestione e Monitoraggio Qualità del Credito
 - Analisi e strategie di investimento.

Il personale più rilevante, esclusi i membri del Consiglio di Amministrazione, rappresenta l'8% del totale organico del personale al 31/12/2024.

Non sono stati individuati altri soggetti, quali ad esempio i responsabili delle filiali perché, pur assumendo posizioni di rischio, in base all'attuale regolamento interno sul processo del credito, hanno autonomia deliberativa limitata e, comunque, percepiscono una retribuzione inferiore a quella indicata come riferimento dalla normativa.

Con riferimento al sopra citato Regolamento Delegato (UE) 2021/923, i direttori di filiali, nello svolgimento della loro attività professionale di promozione, collocamento di prodotti e servizi di investimento non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca, in quanto privi di responsabilità gestionali e di poteri decisionali o di rappresentanza. Inoltre, nello svolgimento della loro attività sono sottoposti a precisi indirizzi e controlli da parte della Direzione Business e delle altre strutture preposte.

Anche riguardo ai criteri quantitativi previsti dal suddetto Regolamento, nessuno di questi è soddisfatto dalla sommatoria della remunerazione ricorrente e non ricorrente percepita dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede della banca.

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

- **un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate (ad esempio, l'assemblea degli azionisti):**

L'obiettivo è di definire le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione declinando, altresì, i ruoli e i compiti dei soggetti coinvolti, le principali caratteristiche del sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla banca per il proprio personale, nonché per i soggetti rientranti tra il "personale più rilevante" e facenti parte di particolari tipologie.

Nell'interesse di tutti gli stakeholders, vengono definiti sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Banca Reale, in linea con le altre Società del Gruppo, persegue uno sviluppo equilibrato del business nelle sue varie componenti, la conservazione di un elevato livello di patrimonializzazione, anche in considerazione della natura mutualistica di Reale Group, e la sostenibilità che è parte integrante e fondamentale nella definizione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo stesso, che si basano su meccanismi retributivi sani, corretti e trasparenti.

Banca Reale – anche ai fini del recepimento del primo livello di implementazione del Regolamento (UE) 2019/2088 (noto come Regolamento SFDR) in materia di trasparenza circa la sostenibilità nel settore dei servizi finanziari – è focalizzata su un processo di sviluppo di un sistema di ESG/Sustainability metrics che consenta la correlazione della remunerazione variabile al raggiungimento di obiettivi ambientali, sociali e di buona governance (c.d. ESG).

Tale processo di sviluppo prende altresì in considerazione quanto previsto delle Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali della Banca d'Italia dell'8 aprile 2022.

In particolare, è stato introdotto un nuovo obiettivo di sostenibilità ("ESG Index") che da un lato garantisce il monitoraggio del posizionamento reputazionale del Gruppo sugli ambiti di Sostenibilità e dall'altro introduce un indicatore, specifico per la banca, legato alla percentuale di realizzazione del piano pluriennale per l'allineamento alle Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici e ambientali (c.d. Piano d'azione ESG).

In tal senso, già dalle valutazioni 2024, infatti, le schede obiettivo individuali hanno una nuova distribuzione dei pesi, con una maggiore enfasi dedicata agli obiettivi di soddisfazione delle aspettative di alcune categorie di stakeholder (interni ed esterni), al raggiungimento di obiettivi strategici, con impatto sociale e/o ambientale e legati a innovazione e trasformazione.

Banca Reale, in linea con quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2, Sezione I, paragrafo 5.1, garantisce che i sistemi di remunerazione siano neutrali rispetto al genere e contribuisce a perseguire la parità tra il personale, assicurando pari livello di remunerazione a parità di attività svolta. Garantisce la promozione di approcci sistemici, inclusivi e trasparenti, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, equità e non discriminazione di alcun genere, valorizzando le competenze, la diversità e l'inclusione.

Ai fini dell'analisi di neutralità delle politiche di remunerazione, l'organo con funzione di supervisione strategica della Banca, verificherà, con cadenza annuale, il Gender Pay Gap, e la sua evoluzione nel tempo, attraverso il calcolo del rapporto tra remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del genere meno rappresentato, documentando i motivi di eventuali divari derivanti e adottando le opportune azioni correttive.

Per quanto concerne gli organi aziendali che intervengono nel processo, l'Assemblea approva:

- le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi aziendali con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

L'approvazione delle politiche da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

L'Assemblea riceve un'informativa almeno annuale su:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- 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 identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
- le eventuali modifiche rispetto ai sistemi e ai processi già approvati;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;
- il processo decisionale seguito per la definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione e le funzioni aziendali che hanno contribuito a definirlo;
- le modalità operative attraverso le quali è assicurato il collegamento tra remunerazione e risultati;
- i tratti salienti del sistema di remunerazione e incentivazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le eventuali politiche di differimento e meccanismi di correzione *ex post*;
- gli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile;
- le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile.

L'Assemblea riceve inoltre i dati necessari al fine di valutare la congruità di quanto effettivamente realizzato rispetto alle politiche approvate. In particolare:

- le informazioni di cui all'art. 450 del CRR;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro di questo, del Direttore Generale, ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;

- le informazioni circa le modalità di attuazione del Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare Banca d'Italia 285/2013.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione e ne è responsabile della corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che le politiche di remunerazione e incentivazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale.

Per garantire una corretta applicazione di quanto previsto dalle Disposizioni, le funzioni aziendali competenti (in particolare *Risk Management*, *Compliance*, *Risorse Umane*, *Amministrazione Pianificazione e Controllo*) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace.

Le funzioni aziendali di controllo partecipano al processo di definizione delle politiche di remunerazione e 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 delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate alla normativa vigente e il loro corretto funzionamento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive affinché ne valutino la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

Le funzioni aziendali di controllo collaborano inoltre, ciascuna secondo le rispettive competenze, alla valutazione dei criteri utilizzati per la determinazione del personale più rilevante, rimessa alla funzione Risorse Umane.

- La funzione *Compliance*:
 - affianca le altre funzioni coinvolte alla definizione del processo sottostante la definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione, esprimendo una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo;
 - verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché del Codice Etico 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.
- La funzione *Risk Management* contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza complessiva delle politiche di remunerazione e incentivazione con il modello di business, gli obiettivi strategici, il *Risk Appetite Framework* (RAF) e i processi di gestione del rischio.
- La funzione *Amministrazione Pianificazione e Controllo* supporta, congiuntamente alla funzione Risorse Umane, il Consiglio di Amministrazione fornendo le evidenze numeriche necessarie alla definizione dei sistemi di remunerazione verificando che siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie e obiettivi di lungo periodo.
- La funzione *Risorse Umane*, in base alle politiche adottate, declina il sistema di remunerazione e di incentivazione.

- Il *Direttore Generale* è garante dell'adeguato svolgimento del processo qui delineato con il concorso di tutte le funzioni aziendali coinvolte.
- La funzione *Internal Audit* verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente.

Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

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

Per remunerazione variabile, erogata in Banca Reale in forma monetaria, si intende ogni pagamento che dipende dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza).

La banca non riconosce la remunerazione variabile garantita per i dipendenti ed il personale più rilevante (solamente per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede).

La remunerazione variabile è l'insieme di componenti di stipendio, che premiano le *performance* di gruppo o individuali dei dipendenti.

Per ogni dipendente di Banca Reale l'ammontare massimo erogabile in forma di retribuzione variabile non potrà superare in alcun caso il 50% della retribuzione fissa. In considerazione delle dimensioni, dell'operatività e degli obiettivi aziendali, la determinazione di tale limite garantisce la redditività ed i profili di rischio attuali e prospettici della banca.

La remunerazione variabile comprende il Premio Aziendale, il Sistema Incentivante e le erogazioni discrezionali di gratifiche *una tantum*, *retention bonus*.

L'ammontare complessivo della componente variabile corrisposta deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non deve limitare la sua capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato rispetto ai rischi assunti.

Le erogazioni di retribuzione variabile a titolo di sistema incentivante o di gratifiche *una tantum* sono strettamente correlate al raggiungimento degli obiettivi di natura economica, finanziaria, patrimoniale definiti nel piano strategico della banca nel suo complesso. In particolare, al fine di parametrare l'ammontare complessivo della componente variabile a un indicatore di performance, che tenga conto dei rischi e delle risorse patrimoniali necessarie per fronteggiare le attività intraprese, si farà riferimento all'indice di bilancio ROE rettificato. Tale ROE rettificato è l'indicatore di rischio utilizzato per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post) come previsto dalla normativa.

È altresì soggetta a pattuizioni claw back la remunerazione variabile corrisposta negli anni precedenti ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al codice etico o di condotta nei casi ivi specificamente previsti o dai quali sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela o ancora comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca; in tali pattuizioni sarà previsto che nel caso in cui si accerti uno dei suddetti comportamenti, potrà

essere richiesta, per un periodo di 5 anni dal pagamento della singola quota della remunerazione variabile, la restituzione di quanto corrisposto.

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

Nel corso del 2025 gli Organi Sociali hanno riesaminato anche al fine di valutare la conformità delle Politiche di Remunerazione per allinearla alle eventuali nuove disposizioni normative di settore e alle best practice.

La normativa di riferimento prevede che il Consiglio di Amministrazione elabori, per la successiva sottoposizione all'Assemblea degli Azionisti, e riesamini, con periodicità almeno annuale, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione essendone responsabile della sua corretta attuazione.

Ciò premesso, è sottoposta all'attenzione del Consiglio la bozza della proposta di modifica delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della banca per l'anno 2025.

L'attività di revisione annuale del documento è stata condotta per il tramite del gruppo di lavoro interfunzionale, promosso dalla Direzione Generale e composto da Risorse Umane, Compliance, Risk Management, Direzione Business, Direzione Amministrazione Pianificazione e Controllo e, a titolo preventivo, Internal Audit.

Ai fini dell'analisi di neutralità delle politiche di remunerazione, l'organo con funzione di supervisione strategica, verifica, per l'esercizio 2024, il Gender Pay Gap, e la sua evoluzione nel tempo, attraverso il calcolo del rapporto tra remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del genere meno rappresentato, documentando i motivi di eventuali divari rilevati e adottando le opportune azioni correttive.

Nell'ambito del processo di individuazione del personale più rilevante (di cui la Banca si è dotata ai sensi del XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013), la banca applica i criteri qualitativi e quantitativi disciplinati dal Regolamento Delegato UE/2021/923.

L'analisi ha evidenziato una variazione del perimetro del personale più rilevante rispetto all'anno precedente.

Si precisa che, anche per il 2025, non sono previsti piani di remunerazione basati su strumenti finanziari e che la politica pensionistica e di fine rapporto sarà in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della banca.

Per quanto riguarda i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, le somme corrisposte saranno coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica, finanziaria e patrimoniale definiti.

Dalle analisi condotte, non si è rilevata la necessità di apportare modifiche significative all'impianto delle Politiche di Remunerazione.

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

Tra il personale più rilevante, i responsabili delle funzioni aziendali di controllo (Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit, Risk Management, Sicurezza delle Informazioni) sono remunerati tramite una retribuzione fissa ed una retribuzione variabile. La componente fissa della retribuzione è definita in funzione del ruolo ricoperto, del livello di responsabilità, e dell'impegno connesso al ruolo. La componente variabile della remunerazione è costituita da un compenso di natura monetaria erogato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'interno del sistema di incentivazione. Al fine di evitare possibili conflitti di interesse, gli obiettivi assegnati al personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo sono esclusivamente di tipo qualitativo e collegati all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo esercitata nonché indipendenti dalle performance delle strutture oggetto del loro controllo.

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

La banca non riconosce la remunerazione variabile garantita per i dipendenti ed il personale più rilevante, né importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica (c.d. golden parachute).

È ammessa unicamente la remunerazione variabile garantita sotto forma di entry bonus per le c.d. particolari categorie (consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, agenti in attività finanziaria e agenti assicurativi delle compagnie del Gruppo in estensione di mandato).

Remunerazione delle c.d. particolari categorie

La remunerazione delle c.d. particolari categorie (consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, agenti in attività finanziaria e agenti assicurativi delle compagnie del Gruppo), il cui processo di definizione è in capo alla Direzione Business, è normalmente costituita da una componente ricorrente, che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione. Per alcune figure può essere riconosciuta una componente variabile c.d. non ricorrente con valenza incentivante, basata sulla definizione di specifici obiettivi individuali assegnati dalla banca e caratterizzati da opportuni meccanismi di maturazione.

Per il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede e per l'agente in attività finanziaria la remunerazione ricorrente è descritta nel mandato sottoscritto tra le parti ed è stabilita secondo le seguenti modalità:

- per il collocamento di alcuni prodotti bancari quali, a titolo di esempio, il conto corrente come importo predefinito;
- per gli altri prodotti collocati dalla banca, secondo una commissione percentuale determinata dalla produzione diretta;
- esclusivamente per il consulente finanziario abilitato per la produzione effettuata dalla struttura di vendita eventualmente coordinata.

Gli importi e le percentuali di cui sopra sono definiti in base ad una tabella provvisoria in allegato al mandato.

La remunerazione degli agenti assicurativi delle compagnie del Gruppo che operano sulla base di un'estensione di mandato, in virtù di un accordo sottoscritto tra Banca Reale e le Compagnie stesse, è regolata nella citata estensione di mandato che prevede unicamente la componente ricorrente a fronte del collocamento di prodotti bancari standardizzati.

La distinzione tra la componente ricorrente e la non ricorrente, gli indicatori di rischio operativa, le condizioni di accesso alla remunerazione non ricorrente e le altre caratteristiche essenziali dei sistemi di incentivazione dei consulenti finanziari abilitati e degli agenti in attività finanziaria sono determinati ex ante, secondo criteri oggettivi, e adeguatamente formalizzati e documentati nei piani di incentivazione previsti periodicamente e comunque almeno ogni triennio.

La remunerazione non ricorrente degli agenti assicurativi è definita nell'accordo tra la banca e la compagnia.

I piani d'incentivazione, cosiddetti "entry bonus", per l'ingaggio e l'inserimento di nuovi consulenti finanziari abilitati e degli agenti in attività finanziaria a fronte dell'acquisizione di un nuovo portafoglio clienti, sono approvati dal Direttore Generale nell'ambito delle deleghe a questi riconosciute, tenuto conto dell'andamento complessivo dell'attività. La sostenibilità dell'ammontare complessivo massimo di remunerazione non ricorrente riconosciuta ai consulenti finanziari abilitati e agli agenti in attività finanziaria (c.d. "*bonus pool*") è parametrata a indicatori di *performance* annuale e viene valutata ex ante (in considerazione dei livelli di redditività correlati ai requisiti di patrimonializzazione, coerentemente con quanto previsto nel *Risk Appetite Framework*) e, ex post, al fine di rilevare eventuali rischi prospettive sopravvenute (con particolare riferimento alla qualità del credito, monitorata attraverso le perdite attese, al fine di rilevare la rischio prospettica sulla componente credito, e alla liquidità strutturale, in aggiunta all'evoluzione regolamentare o di scenari interni o esterni non coerenti con le previsioni di piano). Tale meccanismo, in linea con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza, garantisce la simmetria del *bonus pool* con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate *performance* rischio – rendimento, rilevate ex-ante e valutate, con opportuna motivazione e documentazione, ex-post.

La componente non ricorrente dei consulenti finanziari abilitati e degli agenti in attività finanziaria viene riconosciuta al raggiungimento di specifici obiettivi quantitativi (volumi di raccolta) qualitativi (nessun reclamo scritto pervenuto da parte della clientela, nessun richiamo personale pervenuto dalla banca, ecc.) e temporali (raggiungimento di determinati volumi in un arco temporale predefinito) mediante l'individuazione di parametri all'interno dei piani di incentivazione *entry bonus*. Detti piani così definiti devono prevedere alcune caratteristiche, tra cui ad esempio la durata del piano di incentivazione, la previsione di specifici gates, etc.

Il sistema incentivante è volto ad allineare i comportamenti dei singoli con gli obiettivi strategici aziendali e di Gruppo.

Il personale più rilevante, con esclusione dei membri del Consiglio di Amministrazione, prende parte al sistema incentivante con la modalità 'ingaggio diretto': esso definisce, attraverso una lettera di partecipazione e una scheda obiettivi, la durata e l'ammontare massimo del premio.

Il personale non rilevante, in base al ruolo ricoperto, prende parte al sistema incentivante secondo due diverse modalità:

- di 'ingaggio diretto' per alcuni responsabili e figure professionali di funzioni aziendali considerate strategiche per lo sviluppo del *business* e per i direttori di filiale, a cui sarà

assegnato un *bonus target* predefinito, che potrà essere erogato a condizione che siano raggiunti gli obiettivi assegnati e rispettati i requisiti individuali riportati nella lettera di partecipazione;

- di 'ingaggio indiretto' per tutti gli altri dipendenti esclusi dalle descrizioni sopra citate; la partecipazione avviene attraverso l'assegnazione di obiettivi di Team da parte del dirigente di Area nella Scheda di Valutazione delle Prestazioni; i premi potranno essere erogati discrezionalmente da ogni responsabile in funzione dei risultati raggiunti, dello stanziamento disponibile e dell'impegno profuso dalla persona.

Gli obiettivi vengono creati e assegnati in modo da assicurare una sana e prudente gestione del rischio, l'allineamento con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

La politica pensionistica, di fine rapporto e i patti di non concorrenza devono essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della banca nonché con quanto previsto dai paragrafi 175 e 176 degli Orientamenti EBA/GL/2021/04 in materia di politiche di remunerazione. Per quanto riguarda i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, le somme corrisposte dovranno essere coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica, finanziaria e patrimoniale definiti.

Per l'esercizio del 2024 sono stati erogati importi a titolo di pagamento per trattamento di fine rapporto nei confronti di 5 dipendenti per un ammontare complessivo di 3.800 euro. Non sono previsti nuovi metodi di pagamento per trattamenti di inizio e fine rapporto.

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

Come indicatori della *performance* e del rischio assunto a livello di Gruppo vengono adottati l'utile (perdite) di esercizio di pertinenza del Gruppo e l'indice di solvibilità *Solvency II* di Gruppo³. A livello di Impresa vengono adottati: l'indice di bilancio ROE rettificato⁴ e l'indice di solidità patrimoniale della banca rappresentato dal *Total Capital Ratio* che deve essere superiore alla soglia di *alert* definita nel piano di risanamento per tale indicatore. L'accesso alla componente variabile di breve termine della remunerazione avverrà solo a condizione che si verifichi il contemporaneo raggiungimento, a livello di Gruppo e di Impresa⁵, delle condizioni di accesso sopra descritte, riscontro di uno sviluppo equilibrato del business e del mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione. La successiva ed eventuale erogazione della componente variabile di breve termine è comunque subordinata al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

³ Per Utile (perdita) dell'esercizio di pertinenza del Gruppo si intende la voce 1.1.9 del prospetto Stato Patrimoniale del Bilancio Consolidato. L'indice di solvibilità *Solvency II* è definito come rapporto tra i Fondi Propri e l'SCR (*Solvency Capital Requirements*) calcolato con Modello Interno.

⁴ Per ROE rettificato si intende il rapporto tra l'utile delle attività correnti al lordo delle imposte risultante a bilancio rettificato del costo stimato del capitale complessivo determinato ai fini ICAAP e coerente con gli obiettivi indicati nel RAF, e Fondi propri definiti ai sensi della Circolare 285/2013.

⁵ Qualsiasi disallineamento tra i risultati di raggiungimento delle condizioni di accesso tra il sistema di Gruppo e il sistema della singola Società controllata, verrà valutato dai Consigli di Amministrazione di entrambe.

Al fine di parametrare l'ammontare complessivo della componente variabile a un indicatore di *performance*, che tenga conto dei rischi e delle risorse patrimoniali necessarie per fronteggiare le attività intraprese, si fa riferimento all'indice di bilancio ROE rettificato, definito come il rapporto tra l'utile delle attività correnti al lordo delle imposte risultante a bilancio rettificato del costo stimato del capitale complessivo determinato ai fini ICAAP e coerente con gli obiettivi indicati nel RAF, e Fondi propri definiti ai sensi della Circolare n. 285/2013. Tale indicatore permette di tener conto, oltre che delle perdite attese riflesse nelle rettifiche di bilancio, anche del costo del capitale complessivo come stimato ai fini dell'ICAAP.

Il ROE rettificato utilizzato per modulare l'ammontare dei premi corrisposti a titolo di sistema incentivante viene declinato con le seguenti modalità:

- ROE rettificato compreso tra 0% e 2,5% -> potranno essere erogati premi a titolo di sistema incentivante fino all'80% del *budget* stanziato per l'esercizio;
- ROE rettificato maggiore di 2,5% -> potranno essere erogati premi a titolo di sistema incentivante fino al 100% del *budget* stanziato per l'esercizio.

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

Per ogni dipendente di Banca Reale, l'ammontare massimo erogabile in forma di retribuzione variabile non potrà superare in alcun caso il 50% della retribuzione fissa. In considerazione delle dimensioni, dell'operatività e degli obiettivi aziendali, la determinazione di tale limite garantisce la redditività ed i profili di rischio attuali e prospettici della banca.

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

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

L'accesso al sistema di incentivazione di breve termine è subordinato al raggiungimento di una soglia di risultati economici applicata sia a livello di Gruppo nel suo complesso, sia alla singola Impresa controllata. Tale soglia, basata su metriche di tipo *risk-adjusted* tiene conto dei risultati economici di performance e del rispetto di adeguati livelli di solidità patrimoniale allineati con quanto indicato all'interno del Risk Appetite Framework. Tale processo condiviso porta alla definizione delle metriche adottate sia a livello di Gruppo sia di singola Società, approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società. Con riferimento all'esercizio in corso sono stati adottati, quali indicatori della performance e del rischio assunto a livello di Gruppo: utile (perdite) di esercizio di pertinenza del Gruppo e indice di solvibilità *Solvency II* di Gruppo. A livello di Impresa vengono adottati: l'indice di bilancio ROE rettificato e l'indice di solidità patrimoniale della Banca rappresentato dal Total Capital Ratio che deve essere superiore alla soglia di *alert* definita nel piano di risanamento per tale indicatore. L'accesso alla componente variabile di breve termine della remunerazione avverrà solo a condizione che si verifichi il contemporaneo raggiungimento, a livello di Gruppo e di Impresa, delle condizioni di accesso sopra descritte, riscontro di uno sviluppo equilibrato del business e del mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione. La successiva ed eventuale erogazione della componente variabile di breve termine è comunque subordinata al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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

Le erogazioni di retribuzione variabile a titolo di sistema incentivante o di gratifiche *una tantum* sono strettamente correlate al raggiungimento degli obiettivi di natura economica, finanziaria, patrimoniale definiti nel piano strategico della banca nel suo complesso.

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

La remunerazione variabile è erogata in Banca Reale in forma esclusivamente monetaria.

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

L'accesso alla componente variabile della remunerazione avverrà solo a condizione che si verifichi il raggiungimento di determinate soglie di risultati economici di performance e il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione sia a livello di Gruppo sia di Banca Reale. La successiva ed eventuale erogazione della componente variabile di breve termine è comunque subordinata al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

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

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

In coerenza con le Disposizioni⁶, qualora l'ammontare massimo della remunerazione variabile sia pari o superiore all'importo annuo di 50.000 euro e rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, verranno applicati al solo personale più rilevante meccanismi di differimento sul 40% della remunerazione variabile per un periodo non inferiore a 4-5 anni. Per l'anno 2023 Banca Reale non ha applicato al personale più rilevante meccanismi di differimento.

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

Per l'anno 2024 Banca Reale non ha applicato al personale più rilevante meccanismi di correzione ex post (c.d. *malus*) durante il periodo di differimento.

⁶ Circ. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2, Sez. I, par. 7: le banche di minori dimensioni o complessità operativa assicurano che una parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione annua.

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

In Banca Reale non sono previsti requisiti di partecipazione azionaria.

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

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

Ai sensi dell'articolo 433 *ter* del Regolamento UE/2019/876, Banca Reale non applica questa lettera in quanto ente di piccole dimensioni.

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

Ruoli	Remunerazione complessiva		
	Nr.	Fissa	Variabile
Presidente	1	89.800	-
Membri del consiglio di Amministrazione	7	281.824	-
Direttore Generale	1	160.855	33.807

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

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

Le politiche di remunerazione e incentivazione non prevedono l'applicazione di deroghe.

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

Banca Reale non appartiene alla categoria dei grandi enti.

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio 2024

			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	8	-	1	12
2		Remunerazione fissa complessiva	371.624	-	160.855	1.113.080
3		Di cui in contanti	-	-	-	-
4		(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
6		(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-
7		Di cui altre forme	-	-	-	-
8		(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	8	-	1	12
10		Remunerazione variabile complessiva	-	-	33.807	210.512
11		Di cui in contanti	-	-	-	-
12		Di cui differita	-	-	-	-
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
EU-14a		Di cui differita	-	-	-	-
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)		371.624	-	194.662	1.323.592

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	-	-	-	-
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	-	-	-	-
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	-	-	-	-
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	-	-
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	-	-
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	-	-	-	-

Modello EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento o	Importo complessivo della remunerazione e 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	-	-	-	-	-	-	-	-
8	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-
14	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-

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	-	-	-	-	-	-	-	-

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	-
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.	-

Modello EU REM5: 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	Tot
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										21
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	8	-	8							8
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza									2	2
4	Di cui altri membri del personale più rilevante							7	4		11
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	371.624	-	371.624				1.033.619	217.598	267.034	1.889.875
6	Di cui remunerazione variabile	-	-	-				178.688	19.427	46.203	244.318
7	Di cui remunerazione fissa	371.624	-	371.624				854.931	198.171	220.831	1.645.557