



**POLITICHE E PRASSI DI
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE
IN BANCA STABIESE
*edizione 2026***

Adottate dal: C d A del 16.03.2026
Approvate da: Assemblea dei Soci aprile 2026

I n d i c e

Premessa	3
Contesto normativo di riferimento	4
Definizioni	6
Scopo del documento	7
Criterio di proporzionalità	8
Ambito di applicazione	8
“Governance” del sistema di remunerazione	8
Il ruolo dell’Assemblea	9
Ruolo del Consiglio di Amministrazione	9
Ruolo dell’Amministratore delegato	10
Ruolo della revisione interna e della funzione di compliance	10
Identificazione del personale più rilevante (PPR)	10
Principi generali di remunerazione	11
Oneri che non costituiscono remunerazione	12
Rendicontazione, obblighi di informativa al pubblico e trasmissione dati	13

Premessa

Il presente documento (nel seguito anche "politiche") illustra i principi guida, l'organizzazione societaria e funzionale, gli obiettivi, le strategie e gli strumenti che costituiscono le componenti base per la gestione del sistema di remunerazione all'interno della Banca Stabiese.

Nella definizione delle presenti politiche la Banca – che rientra tra le banche di minori dimensioni e complessità operativa – ha proceduto ad un'analisi anche delle Disposizioni di Vigilanza (Circolare della Banca d'Italia n.285/2013) e a una declinazione delle stesse in applicazione del criterio di proporzionalità ivi richiamato (Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 7, in base al quale *"le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta"*).

Le presenti politiche sono state definite nel rispetto delle regole e della normativa interna ed esterna; in particolare, con esse, la Banca ha recepito a livello aziendale la disciplina in materia di politiche di remunerazione che è stata, nel corso degli ultimi anni e anche di recente, oggetto di molteplici interventi legislativi, sia a livello comunitario che a livello nazionale.

In particolare, sono state definite sulla base del 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 delle Disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", emanate da Banca d'Italia al fine di recepire le novità introdotte dalla CRD V¹ (direttiva 2019/878/UE) su questa materia e gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva (EBA/GL/2021/04).

Viene altresì in rilievo il Regolamento Delegato UE n.923 del 25 marzo 2021² ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente.

Il presente documento, anche in linea con l'impostazione europea, forma parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario della Banca.

Le politiche di remunerazione applicate nella Banca Stabiese sono coerenti con le strategie da sempre seguite dagli organi sociali e rispettano le disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

¹ In proposito la CRD V, pur non modificando i principi dell'attuale disciplina, ha introdotto alcune novità significative, tra cui, in particolare:

- identificazione delle categorie di Banche e degli importi di remunerazione variabile a cui non si applicano alcune regole di maggior dettaglio, quali le regole concernenti il differimento minimo, l'uso degli strumenti finanziari per il pagamento della remunerazione variabile, i benefici pensionistici discrezionali.
- identificazione del personale più rilevante, prevedendo, diversamente dalla previgente normativa europea, quali sono le categorie personale da considerarsi risk-takers (elenco, peraltro, non esaustivo).
- gender neutral remuneration policy: in linea con i principi sanciti nel Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (art. 157, TFUE), la CRD V introduce l'obbligo per le Banche di definire e attuare una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere del personale.
- esclusione di alcune Società del Gruppo dal campo di applicazione consolidato delle regole sulle remunerazioni, in particolare in caso di Società diverse dalle Banche che siano soggette a una specifica normativa sui sistemi di remunerazione (SGR, soggette alle previsioni delle direttive UCITS e AIFMD e degli Orientamenti dell'ESMA; Imprese di investimento, cui si applicano le regole del pacchetto IFD/IFR), sempre che non si tratti di personale che presta la propria attività anche per Società del Gruppo soggette alle previsioni della CRD su base individuale.

² Il citato Regolamento ha abrogato il precedente (n. 604/2014).

Adeguati livelli di remunerazione degli amministratori e di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale oltre a favorire il buon governo della Banca tendono ad attrarre e a mantenere le persone aventi professionalità e capacità adeguate alla sostenibilità dello sviluppo delle attività programmate.

Le presenti politiche di remunerazione rappresentano l'evoluzione di prassi operative in materia di remunerazione da tempo in vigore in Banca Stabiese e ad esse fanno riferimento. Tali prassi non hanno mai in passato determinato comportamenti distorsivi o effetti inattesi. Le linee ispiratrici della normativa vigente in materia sono state sempre alla base delle scelte operate dalla Banca.

In Banca Stabiese non vengono applicate forme di retribuzione variabili intese come poste retributive legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti ed erogate sulla base dei risultati effettivamente raggiunti.

Inoltre, a seguito di opportune valutazioni in merito, la Banca ha ritenuto inoltre che non abbia impatto sulle presenti politica, in quanto focalizzata sulla componente variabile della remunerazione, la disciplina in materia di ESG³ che prescrive la coerenza delle politiche di remunerazione e incentivazione con l'integrazione dei rischi di sostenibilità (ESG), collegando la remunerazione anche al raggiungimento di obiettivi ESG.

Inoltre non vengono accordati benefici pensionistici discrezionali o i cd. "*golden parachute*" in caso di scioglimento anticipato del rapporto a singoli dipendenti o a gruppi limitati su base individuale e discrezionale e - in linea con la normativa vigente - la remunerazione non viene corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle Disposizioni di Banca d'Italia.

Contesto normativo di riferimento

Le fonti normative e regolamentari - come già anticipato in parte in premessa - che attualmente disciplinano i sistemi di remunerazione sono:

- il Decreto Legislativo n. 385 del 01.09.1993, "Testo Unico Bancario" ("TUB"), artt. 53 e 67;
- le Disposizioni di Banca d'Italia in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" che rappresentano il principale riferimento nel settore, contenute nella Circolare n. 285/2013;
- CRR;
- Regolamento delegato (UE) n. 923, adottato il 25 marzo 2021;
- Regolamento delegato (UE) n. 527, adottato il 12 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Regolamento di esecuzione (UE) n. 637, adottato il 15 marzo 2021 ai sensi dell'articolo 434 bis del CRR su proposta dell'EBA, che integra il regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di attuazione relative alla pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del CRR (in particolare, articolo 17 e allegati XXXIII e XXXIV del Regolamento di esecuzione).

Vengono inoltre in rilievo:

³ Nel mese di aprile 2022 Banca d'Italia, in linea con analoghe iniziative già adottate dalla BCE e da altre Autorità di vigilanza nazionali, ha emanato, come verrà specificato nel prosieguo del documento, un primo documento di "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali".

- CRD;
- RMVU;
- RQMVU;
- Orientamenti dell'EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della CRD (EBA/GL/2021/04);
- Orientamenti sull'esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. high earners e sull'esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni ai sensi dell'articolo 75 della CRD;
- Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (ABE/GL/2016/06), emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016;
- Decisione della Banca Centrale Europea sulla procedura per l'esclusione del personale dalla presunzione di avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca vigilata;
- Principles for sound compensation practices e Implementation standards emanati dal Financial Stability Board (FSB) rispettivamente il 2 aprile 2009 e il 25 settembre 2009, nonché la Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices in materia di "misconduct" del 9 marzo 2018;
- Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a maggio 2011;
- Compensation principles and standards assessment methodology emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a gennaio 2010;
- Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.
- Report EBA del giugno 2021 sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi, che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale.
- La "Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa" pubblicata dall'ECB a novembre 2020.
- La revisione delle Linee guida EBA (02.07.21) in materia di sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE (CRD). Tale aggiornamento tiene conto delle modifiche introdotte dalla quinta versione della direttiva sui requisiti patrimoniali (CRD V) in relazione alle sane politiche di remunerazione degli enti e, in particolare, all'obbligo di introdurre politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere. Gli orientamenti finali prendono in considerazione anche le prassi di vigilanza, chiarendo alcuni aspetti relativi ai bonus di permanenza (retention bonus) e ai pagamenti per cessazione anticipata del rapporto.
- Orientamenti emanati dall'ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti della MiFID II in materia di remunerazione. In data 3 aprile 2023, l'ESMA ha pubblicato sul proprio sito internet le "Guidelines on certain aspects of the MiFID II remuneration requirements adottate dall'Autorità europea, ai sensi dell'articolo 16 del Regolamento n. 1095/2010/EU (c.d. "Regolamento ESMA"), il 31 marzo 2022. Essi forniscono linee di indirizzo di carattere operativo in tema di definizione delle politiche e delle prassi di remunerazione degli intermediari nel contesto delle regole di condotta e degli obblighi in materia di conflitto di interessi previsti dalla MiFID II, richiamando, in particolare, l'attenzione sulla necessità di orientare le stesse secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del miglior interesse dei clienti.

Vengono altresì in rilievo le Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali, pubblicate da Banca d'Italia, come detto, ad aprile 2022, contengono indicazioni non vincolanti in merito alla integrazione dei rischi climatici e ambientali nei sistemi di governo e controllo, nel modello di business e nella strategia aziendale, nel sistema organizzativo e nei processi operativi. Con tale documento sono state impartite

indicazioni particolari anche in merito a politiche e prassi di remunerazione nel sistema di gestione dei rischi e nell'informativa al mercato degli intermediari bancari e finanziari vigilati.

Infine, a livello aziendale, si segnala che la nuova edizione dello Statuto è stata approvata il 28 aprile 2022 da parte dell'Assemblea straordinaria dei Soci⁴.

Definizioni

Ai fini delle presenti politiche si intende per:

- *Banche di minori dimensioni o complessità operativa*: le banche come definite nella Circolare n. 285/2013;
- *Organo con funzione di controllo o organo di controllo*: l'organo con funzione di controllo o l'organo di controllo come definito nella Circolare n. 285/2013;
- *Organo con funzione di gestione*: l'organo con funzione di gestione come definito nella Circolare n. 285/2013;
- *Organo con funzione di supervisione strategica*: l'organo con funzione di supervisione strategica come definito nella Circolare n. 285/2013;
- *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 con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca;
- *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 bancario (cfr. par. 6);
- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. 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.

⁴ In proposito si fa presente che, a parte talune modifiche intervenute anche in materia di remunerazione, nella revisione la Banca non ha ritenuto avessero impatto significativo le disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione emanate il 24 novembre 2021 (di cui al 37° aggiornamento alla Circolare n. 285/2013), volte a recepire le novità introdotte dalla CRD V (direttiva 2019/878/UE) su questa materia e gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva (EBA/GL/2021/04), focalizzate per gran parte sulla componente variabile della remunerazione.

Scopo del documento

Nel presente documento è formalizzato l'insieme dei principi generali alla base delle politiche di remunerazione che saranno applicate dalla Banca Stabiese, anche con l'obiettivo di disegnare un sistema di remunerazione volto alla valorizzazione delle risorse umane impiegate, fattore determinante sia per l'attrazione e il mantenimento di risorse chiave qualificate sia per incrementare il senso di appartenenza. A tal fine, con le presenti politiche, la Banca intende:

1. esplicitare in modo formalizzato le prassi in tema di remunerazione facenti parte della cultura e della tradizione della Banca;
2. favorire e promuovere un'equa applicazione del sistema di remunerazione interna;
3. contribuire a perseguire la completa parità tra il personale (cd. "neutralità di genere"), in *"applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore"*, assicurando una sempre maggiore coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili, evitando prassi discriminatorie, favorendo l'inclusione e sostenendo al contempo la crescita professionale anche in una prospettiva di pari opportunità;
4. assicurare il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e delle autorità di settore che regolano la materia.

Criterio di proporzionalità

Ai sensi della Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 7 della Circolare della Banca d'Italia n.285/2013, in applicazione del criterio di proporzionalità, la Banca Stabiese dà attuazione alla normativa in materia di remunerazioni con modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità dell'attività svolta.

Ambito di applicazione

Premesso che l'unica forma di remunerazione applicata in Banca Stabiese è quella fissa rappresentata dalle poste retributive erogate indipendentemente dai risultati conseguiti e si configura perciò come una componente strutturale e non aleatoria della remunerazione, le politiche di remunerazione si applicano ai seguenti soggetti:

- Consiglieri di Amministrazione;
- Consiglieri di Amministrazione che ricoprono particolari cariche;
- Componenti di organi di controllo;
- Quadri direttivi che ricoprono funzioni di responsabilità;
- Altri dipendenti non rientranti nelle precedenti categorie;
- Collaboratori abituali non legati alla società da rapporto di lavoro subordinato.

E' fatto divieto ai soggetti destinatari delle politiche di remunerazione porre in essere strategie di copertura personale o assicurativa sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio previsti dalle presenti politiche. (Non si fa riferimento a forme di copertura assicurativa sulla responsabilità professionale).

La Banca Stabiese elabora le Politiche di Remunerazione in coerenza con le caratteristiche della propria attività in termini di dimensione, di rischiosità e di business e nel rispetto delle disposizioni di Vigilanza stabilite secondo il criterio di proporzionalità previsto per le banche di minori dimensioni.

"Governance" del sistema di remunerazione

Il modello di *Governance* del sistema di remunerazione adottato dalla Banca mira a garantire chiarezza e affidabilità e un adeguato controllo sulle prassi retributive, al fine di prevenire eventuali conflitti di interesse e garantire il pieno rispetto della normativa e della regolamentazione interna.

In relazione alla "governance" del sistema di remunerazione sono di seguito riportate le attività di gestione di tale sistema, distintamente per Organo e funzione aziendale coinvolta, al fine di comprendere altresì l'iter di produzione e aggiornamento delle presenti politiche retributive.

Il processo di elaborazione delle Politiche di Remunerazione della Banca si articola su più livelli coinvolgendo con ruoli e compiti differenti:

- Organi sociali
 - Assemblea dei soci;
 - Consiglio di Amministrazione;
 - Amministratore delegato.
- Strutture aziendali
 - Funzioni aziendali appartenenti al sistema dei Controlli Interni.

Di seguito, tenuto conto della normativa di riferimento, viene descritto il governo delle Politiche: in particolare, vengono rappresentate le principali responsabilità in capo ai vari organi e funzioni aziendali.

Il ruolo dell'Assemblea

L'Assemblea, come da previsione statutaria:

- approva, determinandone modalità e termini, le politiche di remunerazione a favore dei consiglieri di amministrazione, dei sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato in coerenza con la prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo;
- è adeguatamente informata dal Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio, in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione;
- stabilisce la remunerazione degli Amministratori ed il compenso dei componenti il Collegio Sindacale, sulla base delle previsioni statutarie;
- riceve l'informativa ex-post in merito alle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; tale informativa deve riportare informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie, con l'indicazione degli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio ed il numero dei relativi beneficiari.

Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione e, ove previste, di incentivazione ed è responsabile della loro corretta attuazione, assicurando che le stesse siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale conformi alla disciplina pro tempore vigente, oltre che adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- definisce i sistemi di remunerazione e di eventuali incentivazioni per i consiglieri esecutivi e i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- verificare la coerenza con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo della società, con la cultura e i Valori aziendali, con il complessivo assetto di governo e dei controlli interni;
- coinvolge le funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione;
- definisce i sistemi di remunerazione del personale più rilevante;
- sentito il Collegio Sindacale, può stabilire a favore degli amministratori investiti di particolari cariche compensi aggiuntivi in misura fissa coerentemente con le politiche di remunerazione adottate dalla società.
- assicura alla Assemblea adeguata informativa sulla attuazione delle politiche di remunerazione nonché sulla loro conformità alle disposizioni, anche regolamentari, vigenti in materia;

La Banca non ha istituito il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, mantenendo le relative funzioni in capo al medesimo organo con il contributo degli amministratori indipendenti.

Ruolo dell'Amministratore delegato

L'Amministratore Delegato, preposto alla gestione del personale, presenta agli organi sociali le proposte di politiche di remunerazione e di incentivazione relative al personale.

Ruolo della revisione interna e della funzione di compliance

Nel processo di definizione e modifica delle Politiche di Remunerazione e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento sono coinvolte le funzioni di Internal Audit e di Compliance.

La funzione di revisione interna

- verifica con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei soci e alla normativa di riferimento emanata dalle Autorità di settore.
- effettua annualmente controlli sui dati e sul processo e porta a conoscenza degli organi competenti le eventuali anomalie per l'adozione di misure correttive.

Tutte le attività sono adeguatamente documentate e conservate al fine di assicurarne la tracciabilità nel tempo.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'adozione di eventuali misure correttive. Il Consiglio di Amministrazione ne valuta inoltre la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

Gli esiti della verifica condotta sono portati a conoscenza dell'Assemblea in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio.

la Funzione di Compliance

- ha il compito di verificare (*ex ante*) la corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa; in particolare la valutazione di conformità attiene al quadro normativo di settore, allo Statuto della Società, nonché a eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili;
- è coinvolta inoltre nei processi di revisione, adeguamento e gestione dei sistemi di remunerazione per adeguarli alle normative pro tempore vigenti anche con riferimento all'identificazione del personale più rilevante, approfondimento delle metriche adottate e alle prassi in tema di cessazione del rapporto di lavoro.

All'attività delle funzioni di controllo, che partecipano al processo di revisione annuale delle politiche di remunerazione in relazione alle proprie competenze e responsabilità secondo quanto previsto dalla normativa, si aggiunge, nell'ambito del proprio ruolo, l'analogo contributo fornito dai componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e in particolare da quelli indipendenti.

Identificazione del personale più rilevante (PPR)

Ai fini delle presenti politiche alcuni soggetti sono identificati come "personale più rilevante" nella misura in cui la loro attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della società.

La procedura di identificazione del "Personale più rilevante" è aggiornata di norma su base annuale con revisioni periodiche del perimetro, tenuto conto anche di modifiche organizzative, societarie e regolamentari pro tempore intervenute.

Anche per l'esercizio in corso, in linea con quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza e dalle politiche aziendali in materia, la Banca ha effettuato un'accurata autovalutazione per identificare il "personale più rilevante", applicando i criteri quali-quantitativi prescritti dal Regolamento delegato (UE) n.923 del 25 marzo 2021. A seguito di opportune valutazioni in merito, la Banca ha ritenuto di non adottare criteri aggiuntivi nell'ambito del processo annuale di identificazione del personale più rilevante, in quanto i criteri previsti dalla Circolare e dal Regolamento hanno consentito di individuare in maniera adeguata i soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca.

Gli esiti di tale processo sono stati oggetto di espressa approvazione da parte del Consiglio di amministrazione della Banca nella seduta del marzo 2026.

Il perimetro risulta essere in sostanziale continuità con l'identificazione dello scorso anno. Il processo di autovalutazione per l'identificazione del personale più rilevante in Banca Stabiese ha portato ad individuare complessivamente dieci soggetti rientranti nel perimetro del Personale più rilevante, di cui sei appartengono all'organo collegiale (Consiglio di Amministrazione) e quattro rientrano fra il personale dipendente.

In esito all'applicazione dei criteri suindicati, sono compresi in tale categoria:

- gli amministratori;
- il responsabile dell'area commerciale;
- i responsabili delle funzioni di controllo.

In ossequio alle vigenti disposizioni della Circolare Banca d'Italia 285, la Banca si è dotata di apposite "Politiche di identificazione del Personale più Rilevante (PPR)", che si allegano presente Politica per formarne parte integrante.

Principi generali di remunerazione

La remunerazione deve tendere ad essere adeguata alla responsabilità ed all'impegno connessi al ruolo ricoperto nella convinzione che una corretta remunerazione consenta, in linea generale, di incidere positivamente sui comportamenti. L'equità della remunerazione permette di tradurre in pratica il valore della meritocrazia, da sempre alla base degli orientamenti espressi dalla società.

La remunerazione degli amministratori è determinata in misura fissa e tale da attrarre, trattenere e motivare persone dotate dei requisiti professionali richiesti per una qualificata e consapevole gestione della società e nello stesso tempo adeguata alla responsabilità, all'impegno e al contributo fornito.

La remunerazione degli Amministratori è fissata dall'Assemblea; a tale remunerazione il Consiglio di Amministrazione può sommare altri emolumenti relativi ad incarichi speciali conferiti ai singoli amministratori dal Consiglio di Amministrazione.

Fermo quanto sopra previsto, qualora nell'espletamento del mandato, amministratori siano individualmente chiamati da parte del Consiglio, con apposita delibera, a svolgere compiti specifici e permanenti, essi potranno essere destinatari di ulteriore remunerazione che, in ogni caso, non potrà essere collegata al raggiungimento di indici di redditività o di utili.

La remunerazione dei componenti il collegio sindacale è determinata in misura fissa ed è fissata dall'Assemblea degli Azionisti.

La remunerazione del personale dipendente è costituita dalla sola componente fissa nel rispetto dei contratti di lavoro tempo per tempo vigenti.

La componente fissa della remunerazione 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.

A tale semplice sistema di remunerazione la Banca ha da sempre affiancato criteri gestionali volti a favorire la crescita professionale delle persone, puntando a creare un forte legame di attaccamento e fidelizzazione. Ciò rappresenta una vera e propria linea strategica che si è attuata negli anni accompagnando gli elementi meritevoli e di talento in un percorso di maggiori responsabilità all’interno dell’azienda.

La remunerazione rispecchia criteri di equità interna e coerenza fra posizioni/ruoli analoghi ed equiparabili in termini di responsabilità e compiti assegnati.

Nell’ambito della componente fissa della remunerazione, la Banca prevede per i propri dipendenti alcuni interventi che - di fatto - ampliano l’offerta retributiva sotto il profilo strutturale, elevando i livelli di motivazione e di appartenenza, quali i buoni pasto, con trattamento più favorevole rispetto al CCNL, sia per importo che per perimetro di beneficiari (anche Quadri Direttivi di III e IV livello retributivo) e la copertura sanitaria (per i soli quadri direttivi)

La remunerazione dei collaboratori abituali non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato è fissata prendendo in considerazione l’impegno e la complessità dell’incarico loro affidato nonché valori correnti di mercato.

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.lgs. n. 39/2010, è determinato dall’Assemblea all’atto del conferimento dell’incarico e per l’intera durata dello stesso.

La Banca Stabiese, anche in considerazione delle ridotte dimensioni dell’organico, non ha ritenuto opportuno porre in essere alcuna specifica politica riguardante la conclusione anticipata del rapporto di lavoro, rinviando in tale ipotesi alla normativa contrattuale nazionale ed alle leggi di tempo in tempo in vigore.

Per quanto riguarda invece i Consiglieri ed i componenti degli organi di controllo, in caso di cessazione anticipata della carica, il compenso viene corrisposto in proporzione al periodo di effettiva permanenza in servizio.

Oneri che non costituiscono remunerazione

A decorrere dal 2017, la Banca Stabiese stipula un’apposita polizza assicurativa *Directors and Officers (D&O)* a copertura della responsabilità amministrativa degli esponenti aziendali, in linea con la *best practice* diffusa sui mercati finanziari internazionali.

Detta polizza – che non rappresenta un “*benefit*” ma un costo aziendale - è volta alla copertura dei danni che amministratori e sindaci ed esponenti aziendali abbiano a cagionare alla Banca, ai soci e ai terzi in genere, mediante comportamenti colposi tenuti nell’esercizio delle rispettive funzioni; inoltre, è la Banca a beneficiare degli effetti concreti della copertura, stante la propria potenziale qualifica di terzo direttamente danneggiato. Sono escluse le responsabilità derivanti da comportamenti dolosi nonché le eventuali sanzioni amministrative irrogate dagli Organi di vigilanza.

E’ conferito all’Amministratore Delegato p.t. ogni potere necessario, utile ed opportuno, nessuno escluso ed eccettuato, per definire alle scadenze naturali della polizza i successivi rinnovi della medesima alle migliori condizioni di mercato, fermo restando che l’aumento del costo annuale di competenza non dovrà superare, in conseguenza di rivalutazioni, adeguamenti e situazioni di mercato della copertura medesima che si rendessero necessari, un ammontare pari al 10% del costo complessivo dei compensi stabiliti per gli organi sociali.

Rendicontazione, obblighi di informativa al pubblico e trasmissione dati

Gli importi relativi alle remunerazioni di cui sopra, nonché la relativa loro ripartizione, in ottemperanza a quanto stabilito nel presente documento e nella vigente normativa nazionale e comunitaria, sono annualmente rendicontati all'Assemblea dei Soci, nell'ambito della relazione al Bilancio d'esercizio.

Vengono fornite all'Assemblea: le informazioni di cui all'art. 450 del CRR; le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione, di ciascun membro e dell'Amministratore delegato e le informazioni circa le modalità di attuazione delle Disposizioni di vigilanza in materia di remunerazione e incentivazione, unitamente agli altri obblighi informativi di cui alle stesse Disposizioni (Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi - Capitolo 1 - Governo societario - Sezione VII - Obblighi di informativa al pubblico).

In osservanza al disposto della Circolare Banca d'Italia n.285/2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, la Banca Stabiese pubblica sul proprio sito web le presenti politiche nonché le informazioni di cui all'art. 450 del CRR, quelle sulle remunerazioni del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato ed, in forma aggregata, i compensi degli Amministratori, dei Sindaci, dei dipendenti e dei consulenti.

Sulla base della richiesta formulata dalla Banca d'Italia con comunicazione al sistema del 7 ottobre 2014, la Banca Stabiese invia annualmente all'Organo di Vigilanza una specifica segnalazione riguardante i dati in materia di remunerazione.



**Politiche di identificazione
del Personale più Rilevante (PPR)**

i n d i c e

Premessa	2
Scopo del documento.....	2
Definizioni	2
Applicazione del principio di proporzionalità al processo di identificazione del “personale più rilevante” (PPR).....	4
<i>Governance</i> e principali attori del processo di identificazione del “personale più rilevante” (PPR)	4
Processo di identificazione del “personale più rilevante” (PPR)	5
Risultanze del Processo di identificazione del “personale più rilevante” (PPR)	6
Criteri applicati ai fini dell’identificazione del “personale più rilevante” (PPR)	7
Cadenza del processo di identificazione del “personale più rilevante” (PPR) ed informativa	7

Premessa

Il presente documento costituisce parte integrante delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate da Banca Stabiese S.p.A. ed è redatto in conformità con le nuove Disposizioni di vigilanza per le banche in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" (di seguito anche le "Disposizioni"), di cui alla Circolare n.285 del 17 dicembre 2013, che hanno introdotto modifiche ad aspetti specifici della disciplina, volte a recepire le novità introdotte dalla CRD V (direttiva 2019/878/UE) su questa materia e gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva (EBA/GL/2021/04), nonché in base ai Requisiti Standard Regolamentari elaborati dalla European Banking Authority (RTS – EBA) declinati nel Regolamento delegato della Commissione Europea n.923 del 25 marzo 2021.

Tali disposizioni prevedono che le Banche svolgano un'accurata auto-valutazione, attraverso l'applicazione di criteri quali-quantitativi definiti dall'EBA nonché dalle richiamate disposizioni anche regolamentari, volta all'individuazione del "personale più rilevante" (PPR), identificandolo tra i soggetti la cui attività professionale abbia o possa avere un impatto significativo/sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

Per l'anno 2026, la Banca conferma i principi delle precedenti politiche di identificazione del "personale più rilevante", in assenza di variazioni nell'assetto organizzativo del personale nonché di mutamenti significativi nel perimetro della compagine consiliare.

Scopo del documento

Scopo del presente documento è formalizzare l'insieme dei principi generali alla base del processo di identificazione del personale più rilevante (PPR) in Banca Stabiese ed in particolare:

- il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione;
- i criteri e le procedure utilizzati;
- le modalità di valutazione del personale;
- il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Definizioni

Ai fini della presente Politica si considera "personale più rilevante" un membro del personale che ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca se soddisfa uno qualsiasi dei seguenti criteri sanciti dalla Circ 285/13:

- a) appartiene all'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e all'alta dirigenza;
- b) ha responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;
- c) sono congiuntamente rispettate le seguenti condizioni:
 - i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a);
 - ii. 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.

Ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sub b) e c), rilevano le definizioni contenute nel Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923 che – con riferimento ai criteri qualitativi – considera più rilevante il personale che:

- ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:
 - i gli affari giuridici;
 - ii la solidità delle politiche e delle procedure contabili;
 - iii le finanze, compresa la fiscalità e la *budgeting*;

- iv l'esecuzione di analisi economiche;
- v la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- vi le risorse umane;
- vii lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione;
- viii le tecnologie dell'informazione;
- ix la sicurezza delle informazioni;
- x la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione;
- ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli;
- in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR:
 - i ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; ovvero
 - ii ha diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);
- in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, soddisfa uno dei seguenti criteri:
 - ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:
 - in caso di applicazione del metodo standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;
 - in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale);
 - ha diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui al punto precedente;
- è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni;
- soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:
 - il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni;
 - il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.

Mentre sotto il **profilo quantitativo** si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri:

- A. gli è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 mila euro nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio;
- B. qualora l'ente abbia più di 1.000 dipendenti, rientra nello 0,3%, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio.
- C. gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro nel corso dell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio, previa approvazione dell'autorità competente.

Applicazione del principio di proporzionalità al processo di identificazione del “personale più rilevante” (PPR)

Ai fini dell'identificazione del personale più rilevante, si applica il criterio di proporzionalità, che tiene in considerazione le specificità dell'attuale organizzazione aziendale tenuto conto delle caratteristiche e delle dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

Tale preventiva analisi ha portato a classificare la Banca Stabiese tra le cd. “banche di minori dimensioni o complessità operativa”.

Governance e principali attori del processo di identificazione del “personale più rilevante” (PPR)

In relazione alla *governance* del processo di identificazione del personale più rilevante (PPR), sono di seguito riportate le attività di gestione di tale procedura, distinte per Organo e Funzione aziendale coinvolti:

Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione, nella sua funzione di supervisione strategica, approva, anche con l'eventuale supporto delle funzioni aziendali interessate, la politica per il processo di identificazione, la riesamina periodicamente e, ove necessario, la modifica. Inoltre:

- approva la politica del processo di identificazione nell'ambito della politica di remunerazione;
- partecipa all'elaborazione dell'autovalutazione;
- garantisce che la valutazione per l'identificazione del personale sia eseguita correttamente in conformità alla direttiva 2013/36/UE, alla RTS sul personale più rilevante e ai presenti orientamenti;
- vigila sul processo di identificazione su base continuativa;
- approva eventuali deroghe o modifiche rilevanti alla politica adottata e valutare e monitorare attentamente i loro effetti;
- approva o vigila sull'eventuale esclusione del personale ai sensi della RTS sul personale più rilevante, laddove la Banca ritenga che i criteri quantitativi definiti nel regolamento delegato della Commissione non siano soddisfatti dal personale, in quanto di fatto non hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della stessa;
- riesamina periodicamente la politica approvata e, se necessario, la modifica.

Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato con il supporto della Segreteria / Organizzazione, Compliance, Risk Management ed Area Servizi operativi, coordina la predisposizione dell'analisi e sottopone al Consiglio di Amministrazione, con periodicità almeno annuale, l'aggiornamento dell'elenco del personale più rilevante e delle motivazioni sottostanti le scelte effettuate.

Consiglieri indipendenti

I Consiglieri indipendenti sono coinvolti nel processo di identificazione e possono pertanto esercitare poteri propositivi, consultivi e istruttori, con l'obiettivo di consentire al Consiglio di Amministrazione di adottare consapevolmente le pertinenti decisioni in materia. A tal fine hanno accesso alle informazioni aziendali rilevanti per tali finalità.

In particolare concorrono al processo di autovalutazione finalizzato all'identificazione del personale più rilevante (PPR o Material Risk Takers), esaminandone il risultato, eventualmente formulando proposte ed esprimendo pareri a beneficio del Consiglio.

Le funzioni indipendenti di gestione del rischio e di controllo della conformità, le funzioni di supporto aziendale (ad esempio, segreteria e area servizi operativi) partecipano al processo di identificazione in conformità con il loro rispettivo ruolo e anche su base continuativa.

In particolare la:

Funzione di Risk management

Partecipa, ove necessario, all'attività di identificazione del personale più rilevante, in collaborazione con gli altri soggetti e funzioni aziendali coinvolti nel processo di definizione del personale più rilevante, verificandone la coerenza con la scelte adottate dalla Banca per la gestione dei rischi, con particolare riferimento agli obiettivi adottati in sede di definizione della propensione al rischio (RAF).

Funzione di Compliance

Verifica la corretta definizione normativa dei criteri di identificazione del personale più rilevante, in collaborazione con le altre funzioni aziendali competenti.

Funzione di Internal audit

Verifica il processo nell'ambito della più generale verifica ex post delle politiche di remunerazione.

Area Servizi operativi – Segreteria / Organizzazione

Tali funzioni contribuiscono al processo di identificazione del personale più rilevante.

La Banca garantisce inoltre un adeguato scambio di informazioni tra tutti gli organi interni e le funzioni coinvolte nel processo di identificazione.

Il processo di identificazione e i rispettivi risultati sono soggetti a un riesame interno.

Processo di identificazione del "personale più rilevante" (PPR)

La Banca effettua, annualmente, l'identificazione del PPR attraverso un accurato processo di autovalutazione, i cui esiti - opportunamente motivati e formalizzati in un apposito documento approvato dal Consiglio di Amministrazione che contiene anche espressa indicazione dei nomi dei soggetti individuati - devono formare oggetto dell'informativa resa all'assemblea, in vista dell'approvazione della politica di remunerazione, ovvero conferma le risultanze dell'identificazione effettuata l'anno precedente.

Tale processo è svolto con modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità dell'attività svolta dal Banca.

Nello specifico, ai fini dello svolgimento di tale processo viene adottato un approccio operativo/metodologico caratterizzato dalle seguenti fasi:

- 1) ricognizione del personale;
- 2) valutazione della posizione individuale;
- 3) identificazione del "personale più rilevante";
- 4) eventuale esclusione motivata dal perimetro.

In particolare questo processo si basa quindi:

- su una ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali (in termini di responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, etc.) e della remunerazione (criteri quantitativi), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi;
- sull'identificazione del personale più rilevante eseguita, come prescritto dalle disposizioni di Vigilanza in materia, tramite l'applicazione del Regolamento delegato della Commissione Europea n.923 del 25 marzo 2021, che prevede 7 criteri qualitativi e 3 quantitativi a cui attenersi (per il dettaglio della procedura si rinvia la paragrafo successivo), disponendo:
 - una valutazione qualitativa volta a identificare il personale più rilevante in virtù della importanza dei singoli ruoli, del processo di riferimento dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio;
 - una valutazione quantitativa volta a identificare il personale più rilevante, basandosi sull'analisi delle componenti retributive;

- eventuali criteri aggiuntivi stabiliti dalla Banca, ove necessario, per assicurare la completa identificazione di tutti i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio.

Non vengono operate eventuali esclusioni motivate dal perimetro del personale più rilevante, di quei soggetti che non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca rispetto a:

- contenuto delle deleghe conferite;
- poteri decisionali nel perimetro degli incarichi loro assegnati;
- attività svolta ed effettiva operatività quotidiana.

Il Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 prevede che si possa escludere chi ne fosse incluso solo per effetto dei tre criteri quantitativi non avendo però un impatto sostanziale sul profilo di rischio.

Risultanze del Processo di identificazione del “personale più rilevante” (PPR)

L'autovalutazione deve essere chiara, coerente, adeguatamente documentata e periodicamente aggiornata nel corso dell'anno, almeno per quanto riguarda i criteri qualitativi di cui all'articolo 92, paragrafo 3, punti a), b) e c) della direttiva 2013/36/UE, o ai sensi dei criteri dell'articolo 5 della RTS sul personale più rilevante e, se necessario, anche in base ai criteri eventualmente fissati dalla Banca stessa, che devono riflettere i livelli di rischio delle diverse attività all'interno dell'ente e l'incidenza dei membri del personale sul profilo di rischio.

Dalla documentazione dell'autovalutazione effettuata in merito all'identificazione del personale, deve risultare:

- la logica alla base dell'autovalutazione e l'ambito della sua applicazione;
- l'approccio utilizzato per valutare i rischi che emergono dalla strategia e dalle attività aziendali dell'ente, anche in diverse località geografiche;
- le modalità di valutazione delle persone che lavorano in enti e altre entità nell'ambito del consolidamento, nelle filiazioni e succursali, comprese quelle situate in paesi terzi;
- il ruolo e le responsabilità dei diversi organi aziendali e delle funzioni interne che partecipano all'elaborazione, al controllo, al riesame e all'applicazione del processo di autovalutazione;
- il risultato dell'identificazione.

La Banca garantisce che il personale che rientra o è probabile che rientri nei criteri di cui all'articolo 3 della RTS sul personale più rilevante per un periodo di almeno tre mesi in un esercizio finanziario sia trattato come personale più rilevante.

La Banca conserva le scritture del processo di identificazione e dei suoi risultati al fine di essere in grado di dimostrare all'autorità di vigilanza le modalità utilizzate per identificare il personale in base ai criteri sia qualitativi che quantitativi di cui all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE, della RTS sul personale più rilevante e in base a eventuali criteri aggiuntivi utilizzati dagli enti.

In particolare la documentazione avente ad oggetto l'autovalutazione include:

- almeno il numero del personale più rilevante, compreso il numero del personale più rilevante per la prima volta, le responsabilità e attività professionali, i nomi o un altro identificatore univoco e l'assegnazione in seno all'ente del personale più rilevante ai campi di attività e il confronto con i risultati dell'autovalutazione dell'anno precedente;
- anche i membri del personale che sono stati identificati in base a criteri quantitativi, ma le cui attività professionali sono valutate come non aventi un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, in conformità con la RTS sul personale più rilevante.

La Banca conserva la documentazione per un periodo di tempo adeguato, al fine di consentire il riesame da parte delle autorità competenti.

Qualora la Banca, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) n. 923/2021 della Commissione europea, stabilisca, in base alla RTS sul personale più rilevante, che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente e richiede un'approvazione preventiva, si applica quanto segue:

- a. L'organo di gestione dovrebbe decidere, sulla base dell'analisi effettuata nell'ambito del processo di identificazione annuale, se il personale non ha di fatto alcuna incidenza rilevante sul profilo di rischio dell'ente e informare la funzione di supervisione strategica della decisione adottata. La funzione di supervisione strategica o il comitato per le remunerazioni, quando istituita, dovrebbe riesaminare i criteri e il processo in base ai quali vengono prese le decisioni e approvare le deroghe accordate.
- b. Qualsiasi richiesta di approvazione preventiva deve essere presentata senza indugio, ma al più tardi entro sei mesi dalla fine dell'esercizio finanziario precedente. L'autorità competente dovrebbe valutare la richiesta e approvarla o respingerla, per quanto possibile, entro un periodo di tre mesi dal ricevimento della documentazione completa.
- c. Se il membro del personale ha ricevuto una remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro nell'esercizio finanziario precedente, l'autorità competente dovrebbe informare immediatamente l'ABE della richiesta ricevuta e fornire la sua valutazione iniziale. Su richiesta, l'autorità competente dovrebbe trasmettere immediatamente all'ABE tutte le informazioni ricevute dall'ente. Prima che l'autorità competente prenda la decisione in merito all'approvazione o al rigetto della richiesta, l'ABE si collegherà con l'autorità competente per garantire che tali esclusioni siano concesse in modo coerente.

Criteri applicati ai fini dell'identificazione del "personale più rilevante" (PPR)

L'individuazione del perimetro del personale più rilevante avviene, in linea con il processo delineato da EBA e con le vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia, applicando i criteri previsti dal Regolamento Delegato (UE) n.923/2021.

Tale approccio prevede l'identificazione del perimetro utilizzando criteri qualitativi e quantitativi volti ad individuare le figure che potenzialmente sono in grado di esporre la Banca oltre il profilo di rischio previsto dal Risk Appetite Framework (RAF) della Banca stessa.

A seguito delle opportune valutazioni in merito, la Banca ha ritenuto di non adottare criteri aggiuntivi nell'ambito del processo annuale di identificazione del personale più rilevante, in quanto i criteri previsti dalla Circolare e dal Regolamento hanno permesso di individuare in maniera adeguata i soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca.

Per la declinazione dei citati criteri si rinvia al precedente paragrafo "definizioni".

Cadenza del processo di identificazione del "personale più rilevante" (PPR) ed informativa

Il processo di identificazione è oggetto di revisione con cadenza annuale a cura del Consiglio di Amministrazione, che – in caso di assenza di variazioni – può esprimersi confermando l'autovalutazione dell'anno precedente.

In ogni caso le Politiche di remunerazioni adottate dal Consiglio di Amministrazioni, per la successiva approvazione da parte dell'Assemblea, devono contenere sinteticamente gli esiti di detto processo.