

Policy.

Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, dei Dipendenti e dei Collaboratori esterni della PRADER BANK.

Aggiornamento 2022

Rev. 11

Indice

1	Premessa.....	3
2	Principio di proporzionalità	4
3	Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.....	5
4	Sistemi e regole di governance	5
4.1	Assemblea dei Soci.....	6
4.2	Consiglio di Amministrazione.....	6
4.3	Vicedirettore Generale e Chief Operating Officer.....	7
4.4	Risk Controlling.....	7
4.5	Compliance (Conformità alle norme).....	7
4.6	Internal Audit (Revisione Interna).....	8
5	Destinatari delle politiche.....	8
6	Personale più rilevante	8
7	Principi delle politiche di remunerazione.....	9
8	Criteri di remunerazione e di incentivazione	11
8.1	Informazioni sulle retribuzioni per ruolo e funzioni	11
8.2	Informazioni sulla parte variabile.....	14
8.2.1	Patti di non concorrenza	16
8.2.2	Struttura della componente variabile del personale più rilevante	17
8.2.3	Modalità di erogazione della componente variabile del personale più rilevante.....	17
8.2.4	Meccanismi di Correzione “ex post” per il personale più rilevante	18
9	Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto.....	18
10	Revisione del presente documento	18
	Allegato 1: Politiche per l’identificazione del Personale più rilevante.....	19
	Allegato 2: Determinazione della componente variabile della remunerazione del Personale Dipendente (Bonus)	23
	Allegato 3: Determinazione della Componente Variabile della remunerazione del Direttore Generale	26

1 Premessa

L'Assemblea dei Soci della PRADER BANK S.p.A. – ai sensi dell'art. 21.3 dello Statuto – ha approvato nel 2011 la versione rivista delle “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, dei Dipendenti e dei Collaboratori esterni della PRADER BANK” in conformità alla direttiva europea CRD 3 recepita dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011 con specifiche “disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”.

Nel dicembre 2013 l'Assemblea sociale ha approvato alcuni correttivi proposti dal Consiglio di Amministrazione della Banca volti a rendere il testo maggiormente coerente ed allineato con quanto previsto dalla normativa di riferimento.

Nel corso dello stesso anno una nuova Direttiva Europea, denominata CRD IV, ha modificato il quadro normativo che è stato recepito in Italia il 18 novembre 2014 attraverso l'emanazione da parte dell'Organo di Vigilanza di nuove disposizioni inserite nell'ambito della disciplina degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche (7° aggiornamento della Circolare 285/13, Titolo IV, Capitolo 2).

Con il successivo 25° aggiornamento della Circolare 285/13, la Banca d'Italia ha integrato la preesistente disciplina mediante modifiche che mirano ad allineare la normativa di vigilanza agli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'EBA a dicembre 2015 in attuazione degli articoli 74, par. 3, e 75, par. 2 della Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV) e, in parte, alla “Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices” in materia di “*misconduct*” emanata dal Financial Stability Board (FSB).

In data 4 dicembre 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 37° aggiornamento delle medesime disposizioni di vigilanza in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle Banche e nei Gruppi bancari. L'aggiornamento è stato determinato dall'obiettivo di adeguare la disciplina di vigilanza alle nuove disposizione di fonte europea in materia di compensi (Direttiva 2019/878, cd. CRD V, unitamente agli Orientamenti attuativi, EBA/GL/2021/04). In proposito giova segnalare che la CRD V, pur non modificando i principi dell'attuale disciplina, introduce alcune novità significative, tra cui, in particolare l'identificazione delle categorie di banche e degli importi di remunerazione variabile a cui non si applicano alcune regole di maggior dettaglio, l'identificazione del personale più rilevante prevedendo quali sono le principali categorie personale da considerarsi risk-takers, l'obbligo per le banche di definire e attuare una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere del personale.

Il presente documento “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, dei Dipendenti e dei Collaboratori esterni della PRADER BANK” si conforma pertanto alle succitate Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della banca possono favorire la competitività e il buon governo delle imprese bancarie. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate.

Al contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio delle banche, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Le presenti politiche di remunerazione della PRADER BANK si pongono l'obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per gli azionisti, per le persone che ci lavorano e per i clienti e sono finalizzate anche ad attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla performance e al merito.

I contenuti del presente documento sono adottati con delibera del Consiglio di Amministrazione ed approvati dalla Assemblea dei Soci alla prima favorevole occasione.

2 Principio di proporzionalità

PRADER BANK ha proceduto ad un'attenta analisi delle Disposizioni di Vigilanza di riferimento ed a una declinazione delle stesse in applicazione del criterio di proporzionalità 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”*.

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della Banca - del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta.

Alla luce di quanto sopra ed in considerazione della circostanza che la normativa di riferimento individua le banche di minori dimensioni in quelle non classificate quali *“large institution”* ai sensi dell'articolo 4, par. 1, punto 146, del regolamento (UE) n. 575/2013, e il cui valore delle attività sia, in media e su base individuale, pari o inferiore

a 5 miliardi di euro nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario cui la politica di remunerazione si riferisce, la Banca non rientra nella definizione di banca significativa di cui all'art. 6 dell'RMVU; costituendo, quindi, ai fini delle Disposizioni, "intermediario minore" con la possibilità per la stessa di disapplicare le regole di maggior dettaglio.

In relazione a ciò PRADER BANK ha ritenuto di non applicare le disposizioni di cui:

- alla Sezione III, par 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- alla Sezione III, par 2.1, punto 4, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti inerenti il differimento di parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo - seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati al punto 4 - in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. meccanismi di malus);
- alla Sezione III, par 2.2.1, primi due alinea, attinenti alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali.

La Banca, sempre in virtù del principio di proporzionalità come sopra richiamato, ha inoltre determinato di non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Le relative funzioni sono svolte dal Consiglio di Amministrazione medesimo con la fattiva collaborazione degli Amministratori Indipendenti.

3 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Le Politiche di Remunerazione di PRADER BANK sono neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta (avendo con ciò a riferimento le descrizioni dei ruoli così come previsti per i diversi inquadramenti contrattuali del CCNL di riferimento), il perseguimento dell'obiettivo di un pari livello di remunerazione, indipendentemente dal genere.

4 Sistemi e regole di governance

La PRADER BANK ha definito, nel rispetto delle indicazioni formulate dalle Disposizioni di Vigilanza, un sistema e regole di "governance" finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella definizione e gestione delle politiche di remunerazione e incentivazione aziendali.

I principali attori del processo sono:

- Assemblea dei Soci;

- Consiglio di Amministrazione;
- Chief Operating Officer e Vicedirettore Generale (Referenti interni per la gestione delle Risorse Umane)
- Funzioni di controllo (Risk Controlling, Compliance, Internal Audit).

4.1 Assemblea dei Soci

È rimessa alla competenza dell'Assemblea dei Soci:

- a. la determinazione dei compensi e dei rimborsi spese spettanti ai componenti degli Organi da essa nominati, nonché i criteri per la remunerazione dei componenti investiti di particolari cariche, poteri o funzioni;
- b. l'approvazione delle politiche di remunerazione riguardanti i Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, dei Dipendenti e dei Collaboratori esterni;
- c. l'approvazione dei piani di remunerazione e/o di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- d. i criteri e i limiti per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e a garantire il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'Assemblea è perciò sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi ed ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore. A questi fini, all'Assemblea sono fornite almeno le informazioni indicate nella Sezione VI, par. 3 della Circ. BI 285/13.

4.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione definisce e delibera i sistemi di remunerazione e incentivazione per il Personale della Banca compreso il personale più rilevante e le

funzioni aziendali di controllo. Esso adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione aziendale ed è responsabile della sua corretta attuazione, approvando anche gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante (Sez. I, par. 6.1) e ne rivede periodicamente i relativi criteri. Assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al Personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

4.3 Vicedirettore Generale e Chief Operating Officer

In linea generale alla Funzione di Chief Operating Officer è affidato l'incarico di supportare l'Amministratore Delegato (Direttore Generale) nell'ambito della gestione delle risorse umane fatte salve particolari o determinate esigenze per le quali tale supporto sarà fornito in via esclusiva dal Vicedirettore Generale.

Il Vicedirettore Generale inoltre collabora con l'Amministratore Delegato (Direttore Generale) per fornire tutte le informazioni necessarie ed opportune per il buon funzionamento delle presenti politiche, verificando, anche in via preventiva, il raggiungimento degli obiettivi, la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile, l'aderenza dei criteri utilizzati per l'individuazione del personale più rilevante, provvedendo all'identificazione degli stessi di pari passo con l'evoluzione del modello organizzativo e operativo della banca, attivandone l'eventuale proposta di modifica.

4.4 Risk Controlling

Partecipa al processo di definizione delle Politiche di remunerazione a supporto della valutazione di coerenza con l'obiettivo di contenere il rischio di breve e di lungo periodo nel suo complesso, nonché di preservare i profili di patrimonializzazione e il rispetto dei vincoli di liquidità.

Contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi. Riferisce agli Organi competenti eventuali aree di miglioramento, suggerendo l'adozione di misure correttive.

4.5 Compliance (Conformità alle norme)

La Funzione di Compliance effettua un'opera di monitoraggio e presidio al fine di assicurare il pieno adeguamento delle politiche retributive della Banca alle disposizioni

delle Autorità di settore che stanno progressivamente arricchendo il quadro di riferimento normativo ed operativo.

Verifica, tra l'altro, che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle Norme, dello Statuto, nonché del Codice Etico o di altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e di reputazione insiti soprattutto nelle relazioni con la Clientela.

A cura del Chief Operating Officer viene fornito il necessario supporto alla Compliance, al fine di assicurare nel continuo la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca.

La Funzione riferisce agli Organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando eventuali aree di miglioramento o misure correttive.

4.6 Internal Audit (Revisione Interna)

La Funzione di Internal Audit verifica con cadenza almeno annuale, la rispondenza dei modelli attuativi e delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate ed alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Tale verifica comprende anche eventuali controlli a campione sui conti di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante al fine di identificare eventuali operazioni che possano essere considerate elusive delle norme sulle remunerazioni. Tali controlli sono volti a razionalizzare le previsioni in materia di elusione, tenuto in particolare conto degli Orientamenti dell'EBA ai quali si fa diretto rinvio. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

5 Destinatari delle politiche

Le presenti politiche retributive trovano applicazione nelle diverse fattispecie di remunerazione relative alle varie figure istituzionali, professionali e funzionali grazie alle quali si sviluppa l'attività della Banca: i dipendenti (nella loro classificazione contrattuale fra dirigenti (ove presenti), quadri direttivi e personale delle aree professionali), i consiglieri di amministrazione, il collegio sindacale, i collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

6 Personale più rilevante

In conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia viene individuato con periodicità annuale il "personale più rilevante" della Banca, cioè "le

categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio”, tramite l’applicazione dei criteri di cui al Regolamento delegato (UE) n. 923 del 25/03/2021 (di seguito anche Regolamento o Regolamento delegato). La Banca, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca, può individuare e applicare criteri aggiuntivi a quelli stabili nel citato Regolamento delegato. Ai fini dell’identificazione, è stato applicato un criterio di proporzionalità, che tiene in considerazione le specificità dell’attuale organizzazione aziendale tenuto conto della tipologia di attività svolta e dei relativi profili di rischio. Tale preventiva analisi ha portato a classificare PRADER BANK tra le banche di “minori dimensioni o complessità operativa”.

La Banca per l’identificazione del proprio personale più rilevante adotta una politica sul processo di identificazione del personale più rilevante che è parte integrante del presente documento (cfr. All. 1). Tale politica definisce informazioni chiare sulle procedure per identificare i *risk-takers*, sugli eventuali criteri aggiuntivi rispetto a quelli del Regolamento, sulla governance del processo di identificazione, rispettando il contenuto minimo previsto dalla normativa di riferimento (cfr. Circ. BI 285/13).

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati secondo quanto previsto dalla già citata Circolare di Banca d’Italia.

Sebbene la disciplina di riferimento permetta di escludere il personale identificato in applicazione dei criteri quantitativi previsti dal Regolamento delegato, qualora le attività professionali svolte dallo stesso non abbiano un impatto significativo sul profilo di rischio aziendale, la banca – al momento - non ha avanzato alcuna richiesta motivata di esclusione del proprio personale.

7 Principi delle politiche di remunerazione

La PRADER BANK:

- non persegue attività speculative e non prevede forme di remunerazione basate su strumenti finanziari o sull’assegnazione di azioni della Banca stessa a favore del personale o su altre forme (come ad esempio pagamenti o benefici accordati al personale tramite veicoli, strumenti o altre modalità) che possano essere elusivi delle norme sulle remunerazioni;
- adotta criteri di riferimento oggettivi ed essenzialmente basati su standard (tabelle/contratti) individuati dai C.C.N.L. di riferimento per la fissazione delle remunerazioni, rispondenti al complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali applicabili alle banche;
- determina ex-ante limiti contenuti all’incidenza della parte variabile sulla remunerazione fissa del personale dipendente.

Il presente documento è reso noto a tutto il personale in organico e a quello che verrà assunto. A ciascun dipendente viene richiesta la sottoscrizione di una pattuizione con cui dichiara l'accettazione delle condizioni di differimento (*malus*) e di restituzione (*claw back*) della remunerazione variabile indicata nelle presenti politiche. La Banca richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulle retribuzioni o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della PRADER BANK si ispira inoltre ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

Le politiche retributive di PRADER BANK perseguono inoltre la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli Azionisti e quello del Personale della Banca, sia in una ottica di breve periodo, attraverso la massimizzazione della creazione di valore per gli azionisti, che in quella di lungo periodo, attraverso una attenta gestione dei rischi aziendali coerentemente a quanto definito nel R.A.F. nonché il perseguimento delle strategie di lungo periodo così come definite dal Consiglio di Amministrazione.

A tal proposito viene utilizzato un meccanismo di "*management by objectives*", coerente con il raggiungimento dei risultati economici e finanziari indicati dal budget per l'esercizio di riferimento e con obiettivi qualitativi finalizzati al presidio del rischio e alla ricerca del massimo allineamento strategico, soprattutto del management. Questi obiettivi vengono declinati all'interno dell'azienda e viene identificato l'impatto delle singole posizioni al raggiungimento dei relativi target.

La Banca adotta le presenti politiche in coerenza con la normativa applicabile, a sistemi di remunerazione in linea con gli obiettivi aziendali, le strategie di lungo periodo nonché con le politiche di prudente gestione di rischio. Con specifico riferimento alla finanza sostenibile (art. 5 SFDR), le attuali politiche risultano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento e nelle consulenze sugli investimenti. Tra i principi considerati per la definizione della remunerazione variabile di tutto il personale si considerano quindi rilevanti:

- l'impegno nell'allineamento della performance agli obiettivi e valori aziendali e alle strategie di lungo periodo;
- l'adeguato bilanciamento tra obiettivi economici e non economici, qualitativi e quantitativi, in funzione del ruolo, considerando anche l'aderenza al codice etico;
- ove possibile, la specifica definizione di obiettivi ESG (o inclusione di indicatori ESG) tra gli obiettivi di valutazione della performance.

8 Criteri di remunerazione e di incentivazione

L'intera remunerazione deve essere divisa tra la quota fissa e quella variabile; tra queste due componenti vi deve essere una rigorosa distinzione.

Le disposizioni di Vigilanza richiedono di bilanciare il rapporto tra la componente fissa e quella variabile, valutandolo anche in relazione alle caratteristiche dell'intermediario e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il "personale più rilevante". La componente fissa deve essere sufficiente per consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.

Ciò premesso PRADER BANK definisce il limite del **33% (trentatre)** all'incidenza della parte variabile sulla componente fissa: tale limite viene definito per tenere conto delle caratteristiche delle attività della Banca e dell'obiettivo di patrimonializzazione. Per questo vengono applicati sistemi di *malus* o *claw-back*, finalizzati a rendere sostenibile l'erogazione della componente variabile rispetto alla situazione finanziaria della banca.

La remunerazione variabile garantita non è ammessa. Essa deve essere eccezionale e accordata solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona concorrendo alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso.

8.1 Informazioni sulle retribuzioni per ruolo e funzioni

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per ruoli aziendali, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva.

A) Amministratori

Componenti il Consiglio di Amministrazione

Il compenso annuo per i membri del Consiglio di Amministrazione viene determinato in occasione della nomina dall'Assemblea dei Soci, ai sensi del primo comma dell'art. 2389 del Codice Civile, in misura fissa con l'attribuzione di un gettone di presenza oltre l'eventuale rimborso delle spese sostenute per l'esercizio dell'attività.

Per i membri a cui venissero attribuite particolari cariche, compresa la partecipazione ad eventuali comitati interni, il compenso annuo aggiuntivo verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del Codice Civile.

Presidente e Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione

Il compenso per il Presidente ed il Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione viene determinato in occasione della loro nomina, ai sensi del primo comma dell'art. 2389 del Codice Civile, in misura fissa oltre l'eventuale rimborso delle spese sostenute per l'esercizio dell'attività.

Amministratore Delegato

Il compenso annuo dell'Amministratore Delegato viene determinato in occasione della sua nomina dal Consiglio di Amministrazione, in misura fissa oltre l'eventuale rimborso delle spese sostenute per l'esercizio dell'attività.

B) Collegio Sindacale e Soggetto incaricato della revisione legale

Collegio Sindacale

Il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale e per gli altri componenti del Collegio viene determinato in misura fissa dall'Assemblea dei Soci al momento della nomina.

Soggetto incaricato della revisione legale

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti ai sensi dell'art. 13 D.lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010, è determinato dall'Assemblea dei Soci all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso. L'assemblea dei soci delibera gli eventuali criteri per l'adeguamento del corrispettivo durante l'incarico.

C) Personale Dipendente

Direttore Generale

Il compenso del Direttore Generale viene determinato dal Consiglio di Amministrazione, in misura fissa ricorrente oltre ad un compenso variabile determinato secondo quanto riportato nell'Allegato 3 al presente documento.

In funzione della rilevanza della posizione e della professionalità richiesta dall'incarico ricoperto dall'interessato rientra nella remunerazione del Direttore Generale un cd. "pacchetto benefit" composto da:

1. Previdenza complementare con posizione individuale alimentata nel tempo mediante una contribuzione ordinaria a carico dell'azienda. Tale tipologia di contribuzione

prevede una quota a carico della Banca con una percentuale stabilita contrattualmente sulla retribuzione annuale.

2. Polizza sanitaria stipulata dalla Banca a favore del Direttore Generale e per ciascun familiare a carico al fine di integrare le prestazioni fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

3. Polizza vita stipulata dalla Banca a garanzia della copertura morte e invalidità permanente da malattia e infortunio con il preciso scopo di tutelare il Direttore Generale nel caso in cui un evento fortuito, violento ed esterno, arrivi a modificare la sua capacità lavorativa o il tenore di vita suo o della sua famiglia.

4. Assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo con spese a carico dell'azienda.

5. Assegnazione di un cellulare aziendale.

Vicedirettori Generali e Dirigenti

Il trattamento economico riconosciuto ai Vicedirettori Generali e Dirigenti è stabilito dal Consiglio di Amministrazione cui compete la loro nomina e la determinazione delle loro attribuzioni. Una parte del trattamento economico applicato ai Vicedirettori Generali e Dirigenti è di carattere fisso determinato sulla base delle previsioni del CCNL. Ad essa si possono aggiungere altre voci costanti nel tempo, frutto di pattuizioni individuali (quali, ad esempio, eventuali emolumenti ad personam).

Altri dipendenti

Le retribuzioni corrisposte al personale della PRADER BANK (appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle altre aree professionali) sono determinate sulla base delle previsioni del CCNL, comprendendo altre voci costanti nel tempo, previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali (quali, ad esempio, eventuali emolumenti ad personam).

All'interno delle componenti fisse della remunerazione del personale va considerato anche il cd. "pacchetto benefit", costituito, per la generalità del personale aziendale, da:

1. Previdenza complementare con posizione individuale alimentata nel tempo mediante una contribuzione ordinaria a carico dell'aderente, eventuale conferimento del trattamento di fine rapporto, contribuzione a carico del datore di lavoro. Tale ultima tipologia di contribuzione prevede una contribuzione a carico della Banca con una percentuale variabile in funzione dell'anzianità di iscrizione del dipendente a PreviGen, Cassa di Previdenza integrativa per i Dipendenti delle aziende Convenzionate¹.

¹ PreviGen, Cassa di Previdenza integrativa per i Dipendenti delle aziende Convenzionate - Fondo Pensione è stato costituito con atto notarile del 24 settembre 1990 ed è iscritto al n. 1137 della Sezione Speciale dei Fondi Preesistenti dell'Albo COVIP, con personalità giuridica. PreviGen Fondo Pensione gestisce le proprie attività mediante la stipula di contratti e convenzioni assicurative con Compagnie di assicurazione del Gruppo Generali.

2. Polizza sanitaria stipulata dalla Banca al fine di integrare le prestazioni fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, in ottemperanza con quanto previsto dal CCNL tempo per tempo vigente. A tale scopo la Banca ha stipulato, per ciascun dipendente e per ciascun familiare a carico, un'apposita convenzione con la "Cassa Mutua Previtavia".

3. Assegnazione ad uso promiscuo di un'auto aziendale e telefono cellulare aziendale per alcune limitate figure che, per la specifica peculiarità del ruolo, necessitano di spostarsi quotidianamente sul territorio con mezzi autonomi e/o che richiedono la reperibilità costante.

4. Sono previste a favore di tutto il personale aziendale alcune agevolazioni creditizie (in termini di condizioni applicate) su prestiti personali, scoperti di conto, mutui ipotecari.

5. Importo contrattualmente definito dal CCNL tempo per tempo vigente, erogato in sostituzione del servizio di mensa (cd. buono pasto) ed erogato al personale appartenente alle categorie previste dal già menzionato contratto collettivo.

D) Collaboratori Esterni

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. La remunerazione dei collaboratori esterni è formata dalla sola componente fissa. Non è prevista la possibilità che possa essere riconosciuta remunerazione variabile.

E) Funzioni di Controllo

La remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno (e dei relativi addetti ove presenti) nella parte fissa deve essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso al ruolo svolto. Sono precluse forme di remunerazione variabile connesse ai risultati economici della Banca anche per il personale incaricato della predisposizione dei documenti contabili societari. La parte variabile deve essere di ammontare contenuto e può essere riconosciuta solo previa definizione di obiettivi legati alla sostenibilità aziendale, a condizione che il suo riconoscimento non sia fonte di possibili conflitti di interessi.

8.2 Informazioni sulla parte variabile

Le Disposizioni di Vigilanza definiscono, in linea principale, retribuzione variabile:

- i) "... la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.) o ad altri parametri (ad es.: periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;

- ii) Benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- iii) I *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito;
- iv) Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa”.

Gli elementi retributivi che, nel sistema aziendale delle remunerazioni, assumono il connotato di componente variabile sono i seguenti:

a. bonus commisurato alla valutazione del raggiungimento di obiettivi di performance annuale;

b. eventuali interventi “una tantum”, di carattere eccezionale e di natura premiante, la cui motivazione è opportunamente documentata.

c. importi riconosciuti quale “patto di non concorrenza”.

La componente variabile della remunerazione dovrà mantenersi entro il parametro definito al precedente paragrafo 8 quale limite massimo sulla componente fissa della remunerazione (al 31 dicembre).

Coerentemente con i requisiti normativi è previsto il divieto di ricorrere a strategie di copertura personale o di assicurazione sulla retribuzione o su altri aspetti che possono inficiare o alterare l'allineamento del rischio insito nei meccanismi retributivi.

Possano essere previste erogazioni “una tantum” di natura premiante, connesse a prestazioni meritevoli di attenzione sulla base di valutazioni qualitative frutto di un processo decisionale esplicitato e documentato. Si tratta di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, di ammontare contenuto, riconosciute in un'unica soluzione, finalizzate a riconoscere il particolare impegno nell'espletamento della prestazione lavorativa nonché a premiare i comportamenti in termini di tensione al risultato, etica comportamentale e passione.

L'ammontare complessivo annuo degli importi “una tantum” dovrà rientrare nel limite massimo dello 0,5% della voce contabile annua relativa alle retribuzioni del personale dipendente.

Il sistema di remunerazione variabile è soggetto a meccanismi di allineamento al rischio *ex ante* oltre all'aggiustamento ai rischi assunti delle performance verificate alla fine dell'anno al fine di mantenere la simmetria tra sistema incentivante e redditività corretta per i rischi prospettici e verificare nel continuo la sostenibilità rispetto alla struttura dei costi, requisiti patrimoniali, redditività e rischiosità prospettica.

Al riguardo, per ciascuna delle componenti della remunerazione variabile identificate sono stati declinati dei meccanismi di allineamento al rischio *ex-ante* ed *ex-post* che, tenuto conto delle specificità della tipologia di intervento e delle relative finalità, ne orientano l'impiego in una logica di sana e prudente gestione del rischio.

La componente incentivante, oltre alla verifica del conseguimento degli obiettivi e delle condizioni definite *ex-ante* a livello di condizioni di accesso e riguardo la definizione del "*bonus pool*" complessivo, è soggetta ad una verifica *ex-post* rispetto alla rischiosità prospettica nel suo complesso, preliminarmente l'effettiva attribuzione sia della componente "immediata" che delle componenti "differite", e, quindi, per la parte differita, può ridursi (dimezzamento in caso di mancato conseguimento degli obiettivi di piano) o azzerarsi (in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di accesso definite dalle politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti), oltre che come effetto della valutazione, da parte del CdA, di eventuali rilievi effettuati dalle funzioni aziendali di controllo, gli organi aziendali o le autorità di vigilanza.

Eventuali interventi "*una tantum*", di carattere eccezionale e di natura premiante, la cui motivazione è opportunamente documentata, sono limitati e soggetti, di volta in volta, alla verifica della sostenibilità complessiva, con particolare riferimento ai requisiti patrimoniali e alla liquidità, oltre che a motivazioni oggettive (risultati conseguiti, responsabilità aggiuntive, ecc.), avuto riguardo, inoltre, alla verifica della complessiva conformità dei comportamenti alle regole interne ed alla normativa esterna. Se relativi a personale appartenente al perimetro del personale più rilevante, le relative decisioni sono definite dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dell'Organo di Controllo.

La parte variabile riservata al personale dipendente viene determinata secondo quanto riportato nell'Allegato 2 al presente documento.

8.2.1 Patti di non concorrenza

La Banca si riserva di ricorrere a specifici patti di non concorrenza, laddove le esigenze della protezione dell'avviamento commerciale e della clientela lo esigano o lo rendano opportuno. I corrispettivi necessari saranno pattuiti nei limiti previsti dall'art. 2125 del Codice Civile e in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, le interpretazioni giurisprudenziali e le prassi di mercato. I patti di non concorrenza sopra citati sono stipulati tra la Banca ed il singolo collaboratore in costanza di rapporto di lavoro e prevedono, a fronte di un compenso erogato mensilmente fino alla durata

massima di 5 anni, l'impegno, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla non concorrenza per un periodo di 18 mesi. Si tratta di una remunerazione di natura stabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali e correlata alla permanenza sul ruolo.

Gli importi erogati nell'ambito di patti di non concorrenza, benché con carattere continuativo, sono riconducibili alla forma di remunerazione variabile, per tanto soggetti a tutte le previsioni del presente documento; vengono prudenzialmente ricompresi nell'ambito delle componenti ricomprese entro il limite massimo di 1:3 rispetto alla remunerazione fissa.

8.2.2 Struttura della componente variabile del personale più rilevante

Per la determinazione della componente variabile del personale più rilevante legata ai risultati economici della Banca, tra gli indicatori di performance, al netto dei rischi assunti in un orizzonte pluriennale e tenendo conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessarie a fronteggiare le attività, PRADER BANK ha individuato gli indici Core Tier 1 e LCR; tali indicatori sono oggettivi, misurabili e di immediata valutazione. In altri termini la componente variabile si attiva con il raggiungimento congiunto del livello dell'indice Core Tier 1 fissato dal Consiglio di Amministrazione su base strategica con uno scostamento sino ad un massimo anch'esso preventivamente prefissato in sede di delibera e il livello di LCR almeno pari a quello previsto dalla normativa primaria di riferimento.

L'entità della componente variabile, secondo i criteri individuati nel presente documento, dovrà essere annualmente deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale per quanto riguarda le altre figure interessate ad eccezione della sua.

8.2.3 Modalità di erogazione della componente variabile del personale più rilevante

La Banca ha previsto che l'erogazione della componente variabile legata ai risultati economici sia effettuata in forma esclusivamente monetaria senza assegnazione di nuove azioni e/o strumenti equivalenti nelle seguenti modalità:

- il 50% della componente variabile verrà pagata a breve (entro il **30/06** di ogni anno);
- il restante 50% è soggetto a pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 1 anno (*accrual period*), in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca, fatto salvo quanto previsto nel successivo paragrafo. Il periodo di "*accrual*" decorre dal 30 aprile dell'anno di approvazione dell'ultimo "Resoconto Icaap" fino al 30 aprile successivo. Il pagamento della quota differita dovrà quindi essere effettuato un anno dopo la conclusione del periodo di osservazione (condizione di "*malus*").

8.2.4 Meccanismi di Correzione “ex post” per il personale più rilevante

La Banca applicherà alla parte variabile meccanismi di correzione della componente variabile legata ai risultati economici sia per la parte maturata ma non ancora erogata (condizione di “*malus*”) sia per l’intera componente erogata (“*sistemi di claw-back*”).

I sistemi di *malus* applicati ai pagamenti differiti della remunerazione variabile (previsti solo per il personale più rilevante) saranno legati al raggiungimento congiunto dei parametri regolamentari Core Tier 1 e LCR.

Per i sistemi di *claw-back*, applicabili alle quote di retribuzione variabile già pagate al personale, è previsto un periodo di 5 (cinque) anni durante i quali è possibile per la Banca rientrare in possesso (attivazione clausole *claw-back*) della componente già erogata nei casi di:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del dipendente nello svolgimento del proprio ruolo a danno della Banca;
- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni di Banca d’Italia e delle presenti politiche.
- Violazioni di codici etici o di condotta applicabili alla Banca, nei casi da questa stabiliti;

9 Trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto

Ad eccezione di quanto contemplato per la figura del Direttore Generale (cfr. Allegato 1) per ciò che riguarda il trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro dei dipendenti della Banca si applicano unicamente le condizioni previste dal C.C.N.L.

10 Revisione del presente documento

Le presenti politiche vengono aggiornate con periodicità annuale e deliberate dal Consiglio di Amministrazione. Esse vengono sottoposte all’Assemblea dei Soci per l’approvazione.

Allegato 1: Politiche per l'identificazione del Personale più rilevante

Con la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” Banca d'Italia ha, a suo tempo, recepito le previsioni della CRD IV in materia di politiche e prassi di remunerazione intervenendo sulla normativa di riferimento per le banche. Con i successivi aggiornamenti la stessa Banca d'Italia ha finalizzato l'adeguamento del quadro normativo italiano agli orientamenti dell'EBA su sane politiche di remunerazione, tenendo tra l'altro conto dei più recenti orientamenti in materia a livello internazionale. Un elemento di innovazione concerne i presupposti per l'identificazione del “personale più rilevante” attraverso un processo motivato e formalizzato in base a precisi criteri. Per “personale più rilevante” si deve intendere la categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

Con il 37° aggiornamento della già citata Circolare, Banca d'Italia ha ulteriormente delineato degli aggiuntivi aspetti riguardanti il processo di identificazione del personale più rilevante, andando a recepire le novità contenute nella Direttiva 2019/878, denominata CRD V. Queste ultime, come precisato nel nuovo par. 6 della Circ. 285/2013, comprendono le seguenti categorie di personale:

- tutti i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
- i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti della Banca come meglio definiti nei nuovi RTS dell'EBA;
- i membri del personale a cui è stata riconosciuta nell'esercizio precedente una remunerazione definita significativa dalla CRD V (per tale intendendosi una remunerazione totale di almeno € 500.000 e superiore alla remunerazione totale media assegnata all'alta dirigenza) e la cui attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul relativo profilo di rischio.

Con cadenza annuale la PRADER BANK avvia al proprio interno un processo di autovalutazione per l'identificazione del “personale più rilevante” a cui - per l'impatto che l'attività svolta può eventualmente determinare sul profilo di rischio della stessa - vengono applicate regole di maggior dettaglio circa le modalità di corresponsione dei compensi erogati a titolo di sistema premiante e/o incentivante previsti dalle politiche remunerative aziendali.

Principio di proporzionalità

Le Disposizioni di riferimento hanno confermato un'applicazione graduale della disciplina, sulla base di un "criterio di 'proporzionalità", rapportato alle caratteristiche, dimensioni e complessità operativa della banca. In particolare, concorrono a definire il grado di complessità (dimensionale, operativa ed organizzativa) i seguenti profili che, qui di seguito, vengono elencati:

- a) dimensione degli attivi;
- b) tipologia di attività svolta;
- c) struttura proprietaria;
- d) quotazione su mercati regolamentati;
- e) appartenenza ad un gruppo bancario;
- f) appartenenza ad un network operativo;
- g) emissione di strumenti innovativi di capitale.

Con particolare riferimento al punto a) le nuove disposizioni introdotte dal già citato 37° aggiornamento hanno aggiornato i criteri individuando le banche di minori dimensioni e complessità operativa in quelle non classificate quali "large institution" ai sensi dell'articolo 4, par. 1, punto 146, del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR), e il cui valore delle attività sia, in media e su base individuale, pari o inferiore a € 5 miliardi nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario cui la politica di remunerazione si riferisce.

Processo d'identificazione e di esclusione del personale più rilevante

Processo d'identificazione

La disciplina in tema di remunerazioni ed incentivazioni richiede alle banche di eseguire una attenta autovalutazione a livello individuale allo scopo di identificare il cd. "personale più rilevante" è cioè di quei soggetti la cui attività professionale ha o potrebbe avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

Tale processo e gli esiti dello stesso devono essere opportunamente motivati e formalizzati.

Il Regolamento del 25 marzo 2021, ha tracciato il perimetro entro cui le banche devono individuare il "personale più rilevante" utilizzando criteri di carattere:

- Qualitativi: riguardanti il ruolo e il potere decisionale in termini di rischio;

- Quantitativi: basati sul livello della remunerazione complessiva lorda attribuita ad un soggetto.

PRADER BANK ha pertanto delineato il presente processo per l'identificazione dei propri "risk takers" al fine di graduare l'applicazione dell'intera disciplina aziendale sulle remunerazioni ed incentivazioni in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della banca. Tenendo presente quanto indicato dal succitato Regolamento viene utilizzato il seguente approccio operativo/metodologico che è caratterizzato dai seguenti step consequenziali:

- 1) ricognizione del personale in organico;
- 2) valutazione della singola posizione individuale;
- 3) individuazione del potenziale "personale più rilevante" secondo i seguenti 3 criteri:

▪ Criterio 1: Responsabilità e livello gerarchico:

Al riguardo vengono riconosciuti come "personale più rilevante" i soggetti che rientrano nelle seguenti funzioni aziendali:

- Organi Sociali;
- Alta Direzione;
- Altro personale con funzione chiave (anche di controllo) o altre responsabilità manageriali.

▪ Criterio 2: Remunerazione:

Fatti salvo i criteri previsti dall'art. 6 già menzionato Regolamento, in ragione del principio di proporzionalità, vengono esclusi dalla definizione di "personale più rilevante" i soggetti la cui retribuzione totale lorda non ecceda i 100.000 euro e congiuntamente la cui componente variabile non superi l'ammontare di 30.000 euro.

▪ Criterio 3: Rischiosità:

Al fine di rilevare l'impatto delle singole attività professionali sul rischio banca, vengono valutate le posizioni individuali in termini di livello gerarchico ricoperto, considerando il sistema delle deleghe operative tempo per tempo vigente. Nel caso in cui il soggetto appartenga a funzioni cd. "di business" esso viene qualificato come parte del "personale più rilevante" se, agendo in autonomia, può assumere dei rilevanti rischi operativi, di credito e di controparte. Laddove tali condizioni non si verificano il soggetto non viene annoverato tra il "personale più rilevante".

Nell'eventualità che la remunerazione non abbia superato le soglie in precedenza indicate (cd. elemento quantitativo), si procede con un'analisi delle attività svolte da parte del soggetto all'interno della banca (cd. elemento qualitativo). Laddove tale soggetto non possieda deleghe operative o non ricopra ruoli che possano comportare l'assunzione di rischio rilevante per la banca questi non viene considerato quale "personale più rilevante".

Considerato che i comitati manageriali presenti in azienda (Finanza, IT, Rischi, FO) sono di supporto all'Organo di Gestione (CEO) e non hanno facoltà di deliberare in merito all'assunzione di rischi rilevanti per l'azienda, la partecipazione ad essi non comporta automaticamente la classificazione nella categoria delle "persone più rilevanti".

La funzione di Controllo dei Rischi, è inclusa nella categoria del "personale più rilevante" in virtù della specifica previsione di cui all'art. 5 (criteri qualitativi) del già citato Regolamento mentre, sempre con riferimento alle funzioni aziendali di controllo, non sono stati inclusi i soggetti responsabili delle funzioni Internal Audit e Compliance in quanto risultano essere esternalizzate.

Processo di esclusione

Le già citate Disposizioni di Vigilanza riconoscono la possibilità alle Banche di escludere il personale identificato in attuazione dell'articolo 6, paragrafo 1, del Regolamento delegato (cd. criteri quantitativi) qualora le attività professionali svolte dallo stesso non abbiano un impatto significativo sul profilo di rischio.

Al fine di procedere con l'esclusione di tali soggetti dal perimetro del Personale più rilevante, la Direzione provvede ad effettuare, con il supporto della Funzione di Risk Controlling, una accurata analisi per valutare l'effettivo potere di assumere rischi significativi da parte del soggetto interessato.

L'eventuale proposta di esclusione di specifici ruoli/soggetti viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione; inoltre è sottoposta alla procedura stabilita dalla Banca d'Italia, che prevede in accompagnamento alla notifica la valutazione da parte dell'Internal Audit sul processo di individuazione e sulle relative risultanze, ivi compresa una valutazione sulle esclusioni.

Delle eventuali esclusioni viene resa informativa all'Assemblea dei Soci, tramite le Politiche di remunerazione e incentivazione.

Allegato 2: Determinazione della componente variabile della remunerazione del Personale Dipendente (Bonus)

Il presente Allegato n. 2, costituisce parte integrante e sostanziale delle “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, dei Dipendenti e dei Collaboratori esterni di PRADER BANK”.

Il sistema di remunerazione della componente variabile (Bonus) per il Personale Dipendente è basato sul raggiungimento di risultati aziendali ed individuali, come determinati dal Consiglio di Amministrazione.

1. Condizioni di erogazione

Per poter dar corso al pagamento della componente variabile deve essere raggiunto dalla Banca un “Risultato Annuale Minimo” composto dai seguenti parametri legati all’andamento aziendale ed al rischio assunto dalla Banca:

- a. il TIER 1 Ratio, rilevato secondo le modalità di calcolo dettate dalla Banca d'Italia ai fini del Resoconto Icaap, che non deve essere inferiore a quello fissato dal Consiglio di Amministrazione della Banca su base strategica, con uno scostamento sino ad un massimo anch'esso preventivamente prefissato in sede di delibera;
- b. raggiungimento di un livello di LCR almeno pari a quello previsto dalla normativa primaria di riferimento.
- c. risultato lordo di esercizio maggiore di zero (comprensivo dell’importo del “bonus pool” così come deliberato dal CdA ed opportunamente accantonato nell’esercizio di riferimento).²

2. Calcolo dell'ammontare della componente variabile

L’ammontare totale della componente variabile (*bonus pool*) e la sua ripartizione per fasce di funzioni viene determinato dal Consiglio di Amministrazione in occasione dell’approvazione del Piano Annuale.

Il calcolo dell’effettiva componente variabile da erogare è legato al raggiungimento degli obiettivi individuali annuali assegnati a ciascun dipendente.

Essi vengono determinati con la supervisione e in accordo con l’Amministratore Delegato (Direttore Generale) secondo una logica “*top-down*” sulla base degli obiettivi annuali approvati dal Consiglio di Amministrazione.

² Ai fini dell’accantonamento in bilancio del “bonus pool” dovrà essere utilizzato quanto deliberato dal CdA e riferibile all’ipotesi di raggiungimento di tutti gli obiettivi (Bonus = 1), al netto degli ev. oneri sociali.

Gli obiettivi annuali per ciascun ruolo vengono distinti in obiettivi chiave ed obiettivi collegati, al fine di differenziare il peso attribuito a ciascun risultato raggiunto, in funzione delle priorità aziendali:

- agli obiettivi chiave viene assegnato il 75% del peso e vengono articolati in un massimo di 4 sotto-obiettivi, ciascuno con un suo peso all'interno del gruppo, definito al momento dell'assegnazione degli obiettivi stessi;
- agli obiettivi collegati viene assegnato il 25% del peso e vengono articolati in un massimo di 4 sotto-obiettivi, ciascuno con un suo peso all'interno del gruppo, definito al momento dell'assegnazione degli obiettivi stessi.

Gli obiettivi chiave sono rappresentati, a titolo esemplificativo, da obiettivi di crescita, redditività e qualità delle relazioni, incremento della base clienti e attenzione alla relazione con la clientela, ottimizzazione dei processi, economie di scala in un'ottica di contenimento dei costi.

Gli obiettivi collegati sono rappresentati, a titolo esemplificativo, da obiettivi di sviluppo della propria area o servizio, attenzione ai rischi in particolar modo operativi, legali e reputazionali, sviluppo personale e condivisione dei valori aziendali.

Per facilitare il processo di verifica sul raggiungimento degli obiettivi, deve essere specificato con chiarezza quando l'obiettivo si ritiene raggiunto, parzialmente raggiunto, non raggiunto, superato e in quale misura viene poi conteggiato il Bonus in rapporto a ciascun livello di raggiungimento degli obiettivi:

- al raggiungimento del 100% degli obiettivi fissati, si eroga il Bonus intero;
- al superamento degli obiettivi si eroga 1,5 volte il Bonus.
- al raggiungimento parziale degli obiettivi il Bonus si eroga al 30%.
- se gli obiettivi non sono raggiunti, il Bonus non viene erogato.

L'iter utilizzato nell'erogazione del Bonus è il seguente:



Il Bonus erogato è un premio non discrezionale, vincolato a criteri identificati nelle presenti politiche retributive e caratterizzato da una bassa incidenza sulla retribuzione lorda totale dei dipendenti e quindi con limitati effetti potenzialmente distorsivi.

3. Erogazione della componente variabile e meccanismi di correzione “ex post”

L'erogazione della componente variabile come sopra indicata viene sottoposta a quanto già definito a livello di Politiche di remunerazione della Banca ai punti 7.2.2 e 7.2.3.

Una corretta condotta individuale del dipendente (e cioè la mancanza di violazioni di norme, del codice etico o di disposizioni aziendali, provate attraverso la comminazione di provvedimenti disciplinari e/o l'accertamento di perdite riconducibili al suo operato), è condizione necessaria per l'integrale assegnazione del bonus.

La corresponsione della parte variabile verrà effettuata al solo personale dipendente (non in prova) in forza alla data di pagamento.

4. Processo di assegnazione e verifica degli obiettivi

Gli obiettivi annuali, con le modalità ed i criteri di cui sopra, vengono definiti con la supervisione e in accordo con l'Amministratore Delegato (Direttore Generale) e vengono riportati in una apposita scheda, che esplicita chiaramente sia gli obiettivi che le modalità di attribuzione del Bonus in relazione ai diversi livelli di raggiungimento degli obiettivi.

Essi costituiscono il contenuto di un colloquio tra il Responsabile e il Collaboratore, secondo la seguente articolazione:

- Amministratore Delegato (Direttore Generale) rispettivamente con il Vicedirettore Generale, con il Chief Wealth Management e con il Chief Operating Officer;
- Amministratore Delegato (Direttore Generale) con i collaboratori in Staff;
- Chief Wealth Management/Chief Operating Officer con i rispettivi Chiefs;
- Chiefs con i relativi collaboratori.

Ciascun Responsabile effettua, con cadenza trimestrale, una verifica dello stato di avanzamento degli obiettivi. Concluso l'esercizio di riferimento viene realizzata una valutazione sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi condotto alla presenza di due responsabili (ove possibile) al fine di assicurare maggiore oggettività alla verifica:

- Amministratore Delegato (Direttore Generale) e CWM/COO per i Chief;
- CWM/COO con Chief per gli Advisors/Experts.

Allegato 3: Determinazione della Componente Variabile della remunerazione del Direttore Generale

Il presente Allegato n. 3, costituisce parte integrante e sostanziale delle “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, dei Dipendenti e dei Collaboratori esterni di PRADER BANK”.

1. Criteri di incentivazione e remunerazione

La determinazione e l'erogazione della componente variabile della remunerazione per la funzione di Direttore Generale ("componente variabile") è sottoposta alla sussistenza di condizioni di erogazione e di modalità di calcolo coerenti con la vigente normativa.

2. Condizioni di Erogazione

Condizione per procedere all'erogazione della componente variabile della remunerazione è la determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca, sulla base del piano strategico, di parametri minimi da raggiungere.

Tali parametri devono tener conto del livello di rischio assunto e dell'ammontare di risorse patrimoniali e della liquidità della Banca, che sono rappresentati dai criteri di seguito riportati:

- a. il TIER 1 Ratio, rilevato secondo le modalità di calcolo dettate dalla Banca d'Italia ai fini del Resoconto Icaap, che non deve essere inferiore a quello fissato dal Consiglio di Amministrazione della Banca su base strategica, con uno scostamento sino ad un massimo anch'esso preventivamente prefissato in sede di delibera;
- b. raggiungimento di un livello di LCR almeno pari a quello previsto dalla normativa primaria di riferimento;
- c. assenza di situazioni di difficoltà a far fronte agli impegni di base monetaria a scadenza e a finanziare gli incrementi dell'attivo (crisi di liquidità) che abbiano determinato le condizioni per l'attivazione del “Contingency Funding Plan” (CFP) per un periodo superiore a quindici giorni;
- d. assenza di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca.³

Nel caso in cui i criteri di sopra riportati siano stati rispettati, può ritenersi avverata la condizione di erogazione della componente variabile. Tuttavia, in coerenza con i criteri

³ Comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o la clientela; violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53 commi 4 e seguenti, del T.U.B. o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

stabiliti e le indicazioni fornite dalla Vigilanza in merito a “distribuzione di dividendi e politiche di remunerazione”, in caso di chiusura in perdita dell’esercizio non sarà distribuita al Direttore Generale nessuna quota di retribuzione variabile.

3. Calcolo dell'ammontare della componente variabile

La Banca procede al calcolo dell’ammontare della componente variabile mediante l’applicazione di una percentuale prevista a livello di contratto individuale su di un parametro di bilancio (EBITDA⁴). Tale percentuale è attualmente definita pari a 1,75%.

4. Erogazione della componente variabile e meccanismi di correzione “ex post”

L'erogazione della componente variabile come sopra indicata viene sottoposta a quanto già definito a livello di Politiche di remunerazione della Banca ai punti 7.2.2 e 7.2.3.

5. Compenso per conclusione anticipata del rapporto

Per quel che riguarda il compenso in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro con il Direttore Generale ad iniziativa della Banca, ovvero ad iniziativa del Direttore Generale o nelle ipotesi di:

- i) giusta causa,
- ii) mutamento rilevante di posizione, ovvero
- iii) change of control,

esso è definito in 24 mensilità della remunerazione complessiva come fissato dall’Assemblea Sociale.

La Banca ha previsto che l’erogazione del suddetto compenso sia effettuata con le seguenti modalità:

- verifica preventiva della corretta applicazione dei meccanismi di riconoscimento compreso il periodo di permanenza minima nella carica⁵;
- verifica preventiva della sussistenza del rispetto del limite fissato dall’Assemblea dei Soci al rapporto variabile/fisso relativo all’ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica;
- pagamento del 50% del compenso entro 60 giorni dalla cessazione del rapporto;
- il restante 50% è soggetto a pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 1 anno (*accrual period*), in modo da tenere conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca. Il periodo di “*accrual*” decorre dalla scadenza del termine di pagamento della prima quota (60 giorni dalla cessazione del rapporto).

⁴ EBITDA: utile prima delle imposte e ammortamenti

⁵ Come definito dal CdA di data 20/05/19 (2 anni)

- Il pagamento della quota differita dovrà quindi essere effettuato un anno dopo la conclusione del suddetto periodo di osservazione (condizione di “*malus*”).

La Banca applicherà al compenso per la conclusione anticipata del rapporto meccanismi di correzione legati ai risultati economici sia per la parte maturata ma non ancora erogata (condizione di “*malus*”), sia per l’intera componente erogata (“*sistemi di claw-back*”).

I sistemi di *malus* applicati ai pagamenti differiti del compenso saranno legati al raggiungimento congiunto dei parametri regolamentari Core Tier 1 e LCR.

Per i sistemi di *claw-back*, applicabili alle quote di compenso per la cessazione anticipata del rapporto già pagate è previsto un periodo di 5 (cinque) anni durante i quali è possibile per la Banca rientrare in possesso (attivazione clausole *claw-back*) della componente già erogata nei casi di:

- comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Direttore Generale nello svolgimento del proprio ruolo a danno della Banca;
- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca.
- compensi corrisposti in violazione delle Disposizioni di Banca d’Italia e delle presenti politiche.