

Politiche di remunerazione e incentivazione: informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023

Informazioni qualitative EU REMA

a. Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

a.1. Il nome, la composizione e il mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio.

L'organo principale che vigila sulle Politiche di remunerazione e incentivazione è il Consiglio di Amministrazione che ha il compito di approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo (di seguito "le Politiche") applicabili anche a Isybank S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione a tutto il 31 dicembre 2023 era costituito da 9 membri di cui n. 4 indipendenti, n. 2 esecutivi. Nel corso del 2023 tale Organo si è riunito in 2 occasioni per esaminare temi in materia di remunerazioni.

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alle Politiche di Gruppo Intesa Sanpaolo ai fini della successiva presentazione all'Assemblea dei soci che ha la responsabilità finale per la loro approvazione.

a.2. Eventuali consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione

Nel corso del 2023, Isybank (di seguito anche "Società") non si è avvalsa di alcuna società di consulenza esterna nell'ambito delle remunerazioni.

a.3. Una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi

Le Politiche si applicano a tutto il personale Isybank in quanto parte del Gruppo Intesa Sanpaolo.

a.4. Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

Isybank identifica i *Risk Taker* (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente) sulla base delle "Regole per l'individuazione del personale più rilevante" (le "Regole") che formano parte integrante delle Politiche del Gruppo Intesa Sanpaolo.

Tali Regole sono state definite in conformità con i criteri di identificazione previsti dalla CRD V e dal Regolamento (UE) 923/2021 e includono altresì specifici criteri aggiuntivi al fine di riflettere i rischi assunti sulla base delle peculiarità del *business* e dell'assetto organizzativo.

Sulla base delle suddette Regole, la Società identifica le risorse che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della stessa (cd. *Risk Taker* di *Legal Entity*) distinguendo, tra questi, il *Risk Taker* Apicale di *Legal Entity*, ovvero l'Amministratore Delegato della Società.

Si precisa che i *Risk Taker* di *Legal Entity* che hanno un impatto anche sul profilo di rischio del Gruppo ISP sono altresì identificati come *Risk Taker* di Gruppo.

b. Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

b.1. Un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate (ad esempio, l'assemblea degli azionisti)

Le Politiche hanno la finalità di allineare i comportamenti del *management* e del personale agli interessi di tutti gli *Stakeholder*, orientandone l'azione al raggiungimento di obiettivi sostenibili di medio-lungo termine

nel quadro di una prudente assunzione di rischi attuali e prospettici nonché di contribuire a fare della Società un “*Employer of choice*” per capacità di attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse.

In particolare, le Politiche si ispirano ai seguenti principi: correlazione tra remunerazione e rischi assunti, orientamento agli obiettivi di medio-lungo termine tenendo conto della *Risk Tolerance* di Gruppo e della Società, del merito, dell'equità, della neutralità rispetto al genere, della sostenibilità in termini di contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle *policy* entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie nonché del rispetto dei requisiti normativi.

Si riepilogano di seguito le principali caratteristiche delle Politiche:

- segmentazione del personale che consente di declinare operativamente i suddetti principi al fine di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale, nonché prevedere meccanismi di corresponsione della stessa specifici per i diversi *cluster* di personale. In applicazione di tali logiche sono identificati tre macro-segmenti: (i) personale più rilevante, i.e. *Risk Taker* (a livello di *Legal Entity* e di Gruppo ISP); (ii) *Middle Management*, ovvero i Responsabili di Unità Organizzative non già ricompresi nel *cluster* dei *Risk Taker* e (iii) *Professional*;
- neutralità delle politiche rispetto al genere in quanto assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento;
- suddivisione della remunerazione del personale in componente fissa (che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali) e variabile (collegata alle prestazioni fornite dal personale e simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi prudenzialmente assunti);
- adozione di un *pay mix* – ovvero del peso, in termini percentuali sulla retribuzione complessiva, della componente fissa e della parte variabile – opportunamente “*bilanciato*” al fine di consentire la contrazione della parte variabile, sino all’azzeramento, in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell’esercizio di riferimento o quando il Gruppo ISP/la Società non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale, e scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall’assunzione di rischi elevati (si veda il punto d);
- previsione di meccanismi che garantiscano la sostenibilità economico-finanziaria dei sistemi incentivanti attraverso condizioni di attivazione (*gate*) volte a verificare la solidità patrimoniale, la liquidità e la sostenibilità finanziaria della componente variabile, nonché attraverso un processo strutturato per la definizione del *bonus pool* parametrato al livello di raggiungimento di una misura di redditività (si veda il punto c ed e.4). Il premio eventualmente maturato può essere altresì corretto ex post tramite l’applicazione di demoltiplicatori che agiscono in funzione dei rischi assunti (si veda il punto c), nonché è soggetto a meccanismi di correzione dei comportamenti e di monitoraggio degli effetti dell’azione manageriale nel tempo (si vedano i punti c e f.2);
- definizione di un Sistema di Incentivazione annuale per i *Risk Taker*¹ finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d’Impresa e premiare le migliori *performance* annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento (si veda il punto e.1);
- assegnazione di Piani di Incentivazione a Lungo Termine (destinati, tra gli altri, ai *Risk Taker*);
- individuazione di specifiche modalità di corresponsione della remunerazione variabile di breve termine (con particolare riferimento all’orizzonte di differimento e al riconoscimento in strumenti finanziari e contanti) differenti a seconda del cluster di popolazione di appartenenza e dell’entità dell’importo di tale remunerazione (si veda il punto f.1);
- definizione dei principi per la determinazione del compenso riconosciuto per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *severance*) ispirati ai criteri della correlazione della *severance pay* alla *performance* continuativa fornita nel tempo e del contenimento del rischio di potenziale contenzioso (si veda il punto b.5).

L’Assemblea dei soci è chiamata ad approvare, su proposta del Consiglio di Amministrazione:

- le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Intesa Sanpaolo che contengono altresì le Regole per l’individuazione del personale più rilevante della Società;
- i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. *severance*), ivi compresi i

¹ Si precisa che tale Sistema è rivolto anche al *Middle Management*.

limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;

- se del caso e ove previsto dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo e se l'Assemblea di Capogruppo si sia espressa favorevolmente, con le maggioranze qualificate definite dalla normativa vigente, un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale dipendente superiore al 100%, ma comunque non eccedente il 200%.

L'Assemblea, inoltre, determina il compenso annuale dei componenti il Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

b.2. Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post

Il Sistema di Incentivazione annuale per i *Risk Taker* è finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni manageriali verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano d'Impresa e premiare le migliori *performance* annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento (per dettagli si veda il punto e.1). Al fine di allineare i sistemi incentivanti con politiche di prudente gestione dei rischi e di assicurare solidità e continuità aziendale nel lungo periodo, tale sistema tiene conto *del Risk Appetite* e della *Risk Tolerance* della Società e del Gruppo ISP così come espressi nel *Risk Appetite Framework* (di seguito "RAF").

Questa stretta correlazione, che garantisce l'aggiustamento sia *ex ante* sia *ex post* della *performance* per i rischi assunti, è articolata su tre livelli:

- fase di attivazione e di bonus funding (si veda il punto e.4);
- fase di definizione delle *Performance Scorecard* (si vedano i punti c ed e.1);
- fase di corresponsione del *bonus* (si veda il punto c e f.2).

b.3. Se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione

Le Politiche sono state riesaminate e aggiornate nel 2023, seppur redatte in sostanziale continuità con quelle 2022.

Alla luce di un contesto normativo di riferimento stabile rispetto all'anno passato, le modifiche apportate per il 2023 sono principalmente finalizzate a sostenere il raggiungimento degli obiettivi del Piano d'Impresa e a rafforzare l'*attraction* e la *retention* del personale del Gruppo.

In particolare, la principale novità è stata l'introduzione, nell'ambito degli strumenti finalizzati a favorire l'*attraction* di nuovo personale, del *buy-out*, previsto dalla Regolamentazione, ma sino ad ora non adottato dal Gruppo, per consentire il riconoscimento – a titolo di indennizzo – della remunerazione variabile differita ridotta o annullata dal precedente datore di lavoro a causa della risoluzione del contratto.

b.4. Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla

I Sistemi Incentivanti sia di breve che di lungo periodo dei *Risk Taker* appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo (di seguito anche "FAC" che, nel caso di Isybank, sono tutte esternalizzate presso ISP) non prevedono l'assegnazione di KPI economico-finanziari al fine di garantire l'indipendenza del personale che ricopre tali funzioni rispetto ai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo, nonché di evitare fonti di possibili conflitti di interesse. Con particolare riferimento al Sistema Incentivante annuale, i KPI presenti nelle *Performance Scorecard* delle FAC hanno tipicamente natura progettuale o sono collegati a richieste da parte dell'Autorità di Vigilanza (a titolo esemplificativo e non esaustivo: Progetti regolamentari ambito *Privacy*, Potenziamento processi e procedure Audit).

b.5. Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita.

Tuttavia, in linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, per favorire l'*attraction* di nuovo personale, è possibile riconoscere:

- un *bonus* d'ingresso all'atto dell'assunzione, fatta salva attenta valutazione ed analisi delle prassi di mercato, che beneficia della completa disapplicazione delle norme che disciplinano la remunerazione variabile, ivi incluse quelle relative al cap alla remunerazione variabile e alle modalità di pagamento,

se corrisposto in un'unica soluzione (cd. *welcome bonus*). Si precisa che tale tipologia di *bonus* può essere riconosciuta una sola volta alla stessa persona a livello di Gruppo ISP;

- un *bonus* a titolo di indennizzo per consentire il riconoscimento della remunerazione variabile differita ridotta o annullata dal precedente datore di lavoro a causa della risoluzione del contratto. Tale tipologia di *bonus* (cd. *Buy-out*) non può tenere indenne il nuovo personale da contrazioni o azzeramenti di compensi per effetto di meccanismi di *malus* o *claw back* ed è in ogni caso soggetta a tutte le norme che disciplinano la remunerazione variabile, ivi incluse quelle relative al cap alla remunerazione variabile e alle modalità di pagamento.

Per quanto riguarda i compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso ove prevista (cd. *Severance*) la Società, in linea con le previsioni del Gruppo ISP e coerentemente con la richiesta delle Disposizioni di Vigilanza, ha definito *ex ante* i relativi limiti e i criteri approvati dell'Assemblea. In particolare, è stato previsto un limite massimo pari a 24 mensilità della retribuzione fissa per i compensi corrisposti a titolo di *severance*. L'adozione di tale limite può portare ad un esborso massimo di 700.000 €.

Come previsto dalla Regolamentazione in tema di remunerazioni, i compensi corrisposti a titolo di *severance* sono inclusi nel calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile di competenza e la remunerazione fissa dell'ultimo anno di permanenza in azienda.

Nello specifico, i compensi corrisposti a titolo di *severance* si cumulano al *bonus* di competenza dell'ultimo anno di permanenza in azienda, ad esclusione di quelli corrisposti obbligatoriamente ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro e degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale (in qualunque sede raggiunto), se calcolati secondo una formula di calcolo predefinita e approvata preventivamente dall'Assemblea.

La Società adotta una formula differenziata per categorie di destinatari (i.e. dipendenti cui – nell'ambito del sistema interno del Gruppo Intesa Sanpaolo di pesatura dei ruoli – è stato attribuito un determinato job title in base al livello di complessità/responsabilità gestito assegnato, e restante personale) e parametrata al tempo di permanenza in azienda (i.e. fino a 2 anni di permanenza, oltre 2 e fino a 21 anni, oltre 21 anni). Le componenti ricomprese nella *severance* sono assimilate alla remunerazione variabile e, in quanto tali, ad esse si applicano le modalità di corresponsione definite in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e in funzione della categoria di personale, dell'importo e della sua incidenza rispetto alla remunerazione fissa.

I principi per la definizione della *severance* sono ispirati ai criteri della correlazione della *severance pay* alla *performance* continuativa fornita nel tempo e del contenimento del rischio di potenziale contenzioso.

Si specifica inoltre che alla *severance* si applicano le medesime condizioni di attivazione (si veda il punto e.4), accesso individuale (si veda il punto e.4), *malus* e *claw-back* previste per la remunerazione variabile (si veda il punto f.2) per ogni cluster di popolazione.

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

Nell'ambito dei Sistemi Incentivanti annuali della Società, il presidio dei rischi *ex ante* è garantito sia nella fase di attivazione del *bonus pool* che nella fase di definizione delle *Performance Scorecard* nell'ambito del Sistema Incentivante annuale per i *Risk Taker*.

Con riferimento alla fase di attivazione del *bonus pool*, tale presidio è assicurato da meccanismi volti a presidiare il rischio di capitale e di liquidità, nonché garantire la sostenibilità finanziaria della componente variabile. Infatti, il *bonus pool* si attiva solo se sono soddisfatte le seguenti condizioni minime richieste dal Regolatore:

1. A livello di Isybank:

- Condizioni di solidità patrimoniale: *Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio* e Coefficiente di leva finanziaria \geq limiti "*hard*" previsti dal RAF di Isybank;
- Condizione di liquidità: *Net Stable Funding Ratio (NSFR)* \geq limite "*hard*" previsto dal RAF di Isybank;
- Condizione di sostenibilità: Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.

2. A livello di Gruppo Intesa Sanpaolo:

- Condizioni di solidità patrimoniale: *Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio* e Coefficiente di leva finanziaria \geq limiti “*hard*” previsti dal RAF di Gruppo ISP; Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) \geq *Early Warning* previsto dal RAF di Gruppo ISP; Verifica dell’esito dell’ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza;
- Condizione di liquidità: *Net Stable Funding Ratio (NSFR)* \geq limite “*hard*” previsto dal RAF di Gruppo ISP;
- Condizione di sostenibilità: Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo (misurato al netto di: (i) proventi da riacquisto di passività di propria emissione; (ii) *fair value* di proprie passività; (iii) componenti di reddito derivanti da politiche contabili conseguenti alle modifiche apportate al modello interno delle poste a vista).

Inoltre, per quanto riguarda il *Risk Taker* Apicale di *Legal Entity* (i.e. l’AD), è prevista un’ulteriore condizione di attivazione volta a verificare che il *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* sia superiore o uguale ai limiti previsti dal RAF di Isybank (condizione di liquidità).

Verificate le condizioni di attivazione, per garantire la sostenibilità finanziaria, i sistemi incentivanti sono finanziati da un meccanismo strutturato di *bonus pool*.

In particolare, in conformità con le Politiche e coerentemente con il principio di sostenibilità finanziaria, a consuntivo (*ex post*), il *bonus pool* inizialmente attribuito alla Divisione Banca dei Territori, di cui Isybank è parte, è “modulato” in funzione del livello di Risultato Corrente Lordo raggiunto da Isybank, dalla Divisione Banca dei Territori (a cui Isybank appartiene) e dal Gruppo ISP.

In particolare, nel caso in cui:

- l’RCL raggiunto sia dalla Divisione Banca dei Territori sia dal Gruppo ISP sia pari o superiore alla Soglia di accesso, sono *eligible* al Sistema Incentivante annuale il *Risk Taker* Apicale di *Legal Entity* e tutti gli altri *Risk Taker*;
- l’RCL raggiunto da Isybank sia pari o superiore al *budget* e l’RCL della Divisione sia pari o superiore alla Soglia di accesso ma quello di Gruppo ISP sia positivo ma inferiore alla Soglia di accesso (o viceversa), sono *eligible* al Sistema Incentivante annuale i *Risk Taker* (escluso il *Risk Taker* Apicale di *Legal Entity*).

In tutti gli altri casi nessun *Risk Taker* è *eligible* al Sistema Incentivante annuale.

Inoltre, la porzione di *bonus pool* allocata alla Divisione Banca dei Territori è soggetta all’applicazione dei seguenti meccanismi di correzione:

- riduzione in caso di mancato rispetto dei limiti fissati nel RAF, sia di Gruppo che di Divisione, per i rischi non finanziari, i.e. Rischio legato alle Perdite Operative e *Integrated Risk Assessment*, con un impatto in termini di decurtazione del 10% in caso di superamento del limite “*hard*” fissato nel RAF per le Perdite Operative o di rischio residuo equivalente al 4° livello nel caso dell’*Integrated Risk Assessment* e/o, solo in quest’ultimo caso, del 5% in caso di rischio residuo equivalente al 3° livello. Tale decurtazione può portare a una riduzione massima del 20% per ogni livello a cui si applica;
- riduzione del 10% del *bonus pool* maturato in funzione del grado di scostamento dal livello *target* di EVA (*Economic Value Added*) Economica. In particolare, tale meccanismo opera come demoltiplicatore in caso di sfioramento del *target* oltre ad un certo livello di *tolerance* (i.e. 90% del *target* di EVA Economica assegnato a *budget* alla Divisione).

Nella fase di definizione delle *Performance Scorecard*, invece, il presidio dei rischi è garantito attraverso l’assegnazione di KPI declinati in funzione del driver strategico Costo del rischio/Sostenibilità e finalizzati ad un’espressa riduzione e/o mitigazione dei rischi come definiti nel RAF. Infatti, il processo di identificazione di tali KPI prevede il coinvolgimento delle Aree di Governo Chief Risk Officer al fine di garantire la coerenza dei KPI con i limiti fissati nel RAF di Gruppo.

Il presidio dei rischi *ex post* è garantito tramite la previsione di meccanismi correttivi del premio maturato a fronte di un’assunzione eccessiva dei rischi che agiscono, in funzione dei rischi assunti e del segmento di popolazione di appartenenza, come demoltiplicatori del premio stesso. In particolare, è previsto un demoltiplicatore del premio conseguito collegato al:

- rischio residuo di ciascuna struttura (Q-Factor);
- mancato rispetto dei livelli attesi per la fruizione della formazione obbligatoria.

Inoltre, in ogni caso, la corresponsione del bonus individuale è subordinata alla verifica, nella fase di corresponsione del *bonus*, dell'assenza dei cd. *compliance breach* individuali, ovvero le condizioni di accesso individuale a presidio del *conduct risk*.

Infine, vengono adottati strumenti volti a correggere i comportamenti e monitorare gli effetti dell'azione manageriale nel tempo attraverso:

- l'eventuale riduzione, fino all'azzeramento, delle componenti differite del *bonus* assegnato (condizioni di *malus* – si veda il punto f.2);
- la restituzione di premi già corrisposti a seguito del verificarsi di specifiche condizioni (meccanismi di *claw-back* – si veda il punto f.2).

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

La Società, nel pieno rispetto delle indicazioni normative, adotta tradizionalmente un *pay mix* opportunamente "*bilanciato*" al fine di consentire una gestione flessibile del costo del lavoro in quanto la parte variabile può contrarsi sensibilmente sino ad azzerarsi in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale, e scoraggiare comportamenti focalizzati al raggiungimento di risultati di breve termine, specie se derivanti dall'assunzione di rischi elevati.

È prassi della Società stabilire *ex ante* limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile per tutti i cluster di personale, attraverso la definizione di specifici *cap* applicati ai premi in relazione ad eventuali *over-performance*. Tale limite massimo alla retribuzione variabile è stato determinato a tratto generale nel 100% della remunerazione fissa con l'eccezione dei ruoli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo cui è assegnato un *cap* del 33% della remunerazione fissa.

Come approvato dall'Assemblea con maggioranza qualificata, il limite massimo alla retribuzione variabile previsto a tratto generale è stato incrementato fino al 200% della remunerazione fissa per i *Risk Taker* di Gruppo².

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

e.1. Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone

Il Sistema di Incentivazione annuale per i *Risk Taker* è formalizzato attraverso le cosiddette *Performance Scorecard* che prevedono sia KPI di natura economico-finanziaria, sia KPI non finanziari.

In particolare, i KPI economico-finanziari sono clusterizzati all'interno di 4 *driver* (Crescita, Redditività, Produttività e Costo del Rischio/Sostenibilità – con riferimento al personale delle FAC, i KPI quantitativi non economico-finanziari assegnati sono riconducibili solo agli ultimi due driver), mentre i KPI non finanziari sono declinati in azioni strategiche o progetti che rappresentano i fattori abilitanti per il raggiungimento dei KPI finanziari o contribuiscono al conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico e promuovono o incentivano i comportamenti virtuosi (*good conduct*), specialmente con riferimento a *business* e aree che prevedono una relazione diretta con la clientela.

L'individuazione dei KPI cui subordinare e collegare l'attribuzione degli incentivi è effettuata dalle funzioni competenti prendendo in esame gli indicatori economico-patrimoniali ritenuti più significativi per il raggiungimento degli obiettivi di *budget*, monitorabili periodicamente attraverso gli strumenti di *reporting* interno e disponibili sia a livello consolidato, sia a livello divisionale e/o di business unit.

Le *Performance Scorecard* hanno una struttura tripartita al fine di misurare le *performance* su molteplici livelli. In particolare:

- la sezione di Gruppo contiene almeno un KPI quantitativo misurato sul perimetro di Gruppo e comune a tutte le *Scorecard*, ad eccezione di quelle destinate alle Funzioni Aziendali di Controllo e ai ruoli assimilati. Per il 2023, in continuità con il precedente esercizio, è stato assegnato come KPI di Gruppo l'Utile Netto. Inoltre, nelle Aree di Governo del Gruppo, per i *Risk Taker* di Gruppo e i riporti diretti del *Chief*, è stato altresì previsto l'obiettivo di minimizzazione del *Cost/Income* di Gruppo;
- la sezione di struttura presenta KPI coerenti con le leve agite dall'individuo e rendicontati a livello di Divisione Banca dei Territori cui la società appartiene. Di seguito un elenco esemplificativo e non esaustivo di KPI per ciascun *driver*:
 - crescita: Erogazioni medio lungo termine, risultato gestione operativa
 - redditività: PON/RWA medi, PON

² Fanno eccezione coloro che appartengono alle Funzioni Aziendali di Controllo.

- produttività: *Cost/Income*, oneri operativi, costo del personale
- costo del rischio/sostenibilità: Flussi lordi da *bonis* a NPE, accantonamenti per rischio credito.
- la sezione qualitativa include KPI relativi alla realizzazione di azioni previste dal Piano d'Impresa o alla misurazione di qualità manageriali (eventualmente anche individuali), la cui rendicontazione è normalmente oggettivata mediante il ricorso all'identificazione di milestone di progetto e/o soggetta alla valutazione da parte del Responsabile sulla base di *driver* a supporto definiti *ex-ante*. Per il 2023, in continuità con i precedenti esercizi, è stato individuato tra le azioni strategiche il KPI trasversale di Gruppo "*Environmental, Social and Governance (ESG)*". Inoltre, per le Funzioni Aziendali di Controllo, per il 2023, in continuità dal 2018, è stato confermato un KPI trasversale rappresentato dall'obiettivo di "*Risk Culture – Promozione di consapevolezza a tutti i livelli dell'organizzazione rispetto ai rischi emergenti con particolare focus rispetto a quelli connessi al cambiamento climatico e all'innovazione tecnologica attraverso azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione*".

A ciascun KPI è attribuito un peso pari almeno al 10% per assicurare la significatività dell'obiettivo e non superiore al 30% per garantire un'adeguata ponderazione dei molteplici obiettivi. Il periodo di valutazione della *performance (accrual period)* è annuale.

e.2. Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente

L'importo complessivamente spettante è attribuito annualmente in base alla valutazione dei risultati della scheda di *performance* individuale che, come illustrato nel punto precedente, ha una struttura tripartita che prevede, tra l'altro, sia KPI collegati alla *performance* della Divisione Banca dei Territori, sia KPI collegati alla *performance* del Gruppo ISP.

Il premio viene definito con modalità di calcolo diverse a seconda del *cluster* di popolazione ed è basato sul cosiddetto "*ranking*" per i *Risk Taker* di Gruppo ed è collegato alla valutazione dei risultati per i restanti *Risk Taker* di *Legal Entity*.

e.3. Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dalla Società per la liquidazione di quota di remunerazione variabile da corrispondere in strumenti finanziari sono le azioni Intesa Sanpaolo (vedi paragrafo f.1).

In concomitanza con il lancio del Piano d'Impresa del Gruppo ISP 2022-2025, con riferimento a tutti i *Risk Taker* (complessivamente circa 13 persone in Isybank) nell'ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine del Gruppo ISP *Performance Share Plan (PSP)* è stato assegnato il diritto di maturare un certo numero di *Performance Share* alla scadenza del Piano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione (a livello di Gruppo ISP), raggiunti determinati obiettivi di *performance* (misurati a livello di Gruppo ISP) e tenuto conto dei meccanismi di correzione basati su *target* di sostenibilità (anche essi misurati a livello di Gruppo ISP) che agiscono come un demoltiplicatore del numero di share eventualmente maturate a termine.

e.4. Informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli". A norma dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), della CRD, la remunerazione variabile che deve essere corrisposta o maturata deve essere giustificata sulla base delle performance dell'ente, dell'unità aziendale e della persona interessata. Gli enti spiegano i criteri/le soglie per stabilire che la performance è debole e non giustifica la corresponsione o la maturazione della remunerazione variabile

Le misure attuate dalla Società per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della *performance* siano deboli impattano sia il *bonus pool* sia il premio maturato dal singolo soggetto.

Per quanto riguarda il *Bonus Pool*, come anticipato nel punto c, questo (e di conseguenza il Sistema Incentivante annuale dei *Risk Taker*) si attiva solo se i requisiti fondamentali di capitale e di liquidità, ovvero le condizioni minime regolamentari di stabilità a livello di Isybank e di Gruppo ISP sono soddisfatte e se sussiste la condizione di sostenibilità economico-finanziaria.

Inoltre, per i *Risk Taker*, il livello di *funding* del *bonus pool (quantum)* è "modulato" in base alle risorse disponibili derivanti dai risultati economico-finanziari conseguiti in termini di raggiungimento del livello di Risultato Corrente Lordo a livello di Società, Divisione Banca dei Territori e Gruppo ISP, corretti per i rischi non finanziari assunti (si veda il punto c). Pertanto, in caso di *performance* "deboli" a livello di Società e/o

di Divisione e/o di Gruppo ISP (i.e. Risultato Corrente Lordo inferiore al *budget* di Società e/o alla Soglia di accesso di Divisione/Gruppo, sfioramento del *target* di EVA economica oltre ad un certo livello di *tolerance*) il *bonus pool* si riduce significativamente, tanto in termini assoluti che relativi, precludendo il pagamento dei premi maturati da determinati cluster di popolazione tra cui, in alcuni casi, anche i *Risk Taker*.

Infine, eventuali *performance* “deboli” a livello di Isybank e di Gruppo ISP in termini di mancato raggiungimento delle condizioni di *malus* (si veda il punto f.2) determinano la riduzione, fino all’azzeramento, delle componenti differite del *bonus* assegnato.

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

f.1. Un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale

Si riportano di seguito le modalità di corresponsione della remunerazione variabile adottate dalla Società in funzione della categoria di personale, dell’importo della remunerazione variabile (superiore o meno all’importo particolarmente elevato³ o alla soglia di materialità⁴) e dell’incidenza della remunerazione variabile rispetto alla fissa (maggiore o pari/inferiore al 100%).

- Per tutti coloro che maturano un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato indipendentemente dal macro-segmento di appartenenza:
 - il 60% della remunerazione variabile è differito in 5 anni;
 - la quota in strumenti finanziari è pari al 60% se la remunerazione variabile supera il 100% della remunerazione fissa o al 55% in caso di remunerazione variabile pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa.
- Per il *Risk Taker* Apicale della *Legal Entity*:
 - il 50% della remunerazione variabile è differito in 5 anni se la remunerazione variabile supera il 100% della remunerazione fissa;
 - il 40% della remunerazione variabile è differito in 5 anni se di importo superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa;
 - la quota in strumenti finanziari è pari al 60% nel primo caso e al 55% nel secondo.
- Per gli altri *Risk Taker*:
 - il 50% della remunerazione variabile è differito in 4 anni se di importo superiore alla soglia di materialità e superiore al 100% della remunerazione fissa;
 - il 40% della remunerazione variabile è differito in 4 anni se di importo superiore alla soglia di materialità ma pari o inferiore al 100% della remunerazione fissa;
 - la quota in strumenti finanziari è pari al 50% della remunerazione variabile.

La remunerazione variabile è interamente corrisposta in contanti se di importo pari o inferiore alla soglia di materialità e al 100% della remunerazione fissa; la remunerazione variabile (sia la quota *upfront* che quella differita) corrisposta in strumenti finanziari è soggetta ad un periodo di *retention* di un anno.

f.2. Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)

Ciascuna quota differita della remunerazione variabile è soggetta a un meccanismo di correzione *ex post* – cosiddette *malus condition* – secondo il quale il relativo importo riconosciuto e il numero degli eventuali strumenti finanziari attribuiti possono essere decurtati, fino ad azzerarsi, nell’esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle condizioni minime imposte dal Regolatore in materia di solidità patrimoniale e di liquidità, nonché al rispetto della condizione di sostenibilità finanziaria.

Tali *malus condition*, simmetriche alle condizioni di attivazione, sono:

1. A livello di Isybank:

- Condizioni di solidità patrimoniale: *Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio* e Coefficiente di leva finanziaria \geq limiti “*hard*” previsti dal RAF di Isybank;
- Condizione di liquidità: *Net Stable Funding Ratio (NSFR)* \geq limite “*hard*” previsto dal RAF di Isybank;
- Condizione di sostenibilità: Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.

³ Per il triennio 2022-2024 si considera particolarmente elevata la remunerazione variabile superiore a 400.000€.

⁴ In conformità con la normativa applicabile, la remunerazione variabile è considerata “rilevante” se superiore all’ammontare di 50.000€ o se rappresenta più di un terzo della remunerazione totale.

2. A livello di Gruppo ISP:

- Condizioni di solidità patrimoniale: *Common Equity Tier 1 (CET1) Ratio* e Coefficiente di leva finanziaria \geq limiti “hard” previsti dal RAF di Gruppo ISP; Minimo di fondi propri e passività ammissibili (MREL) \geq *Early Warning* previsto dal RAF di Gruppo ISP; Verifica dell’esito dell’ICAAP e delle raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza;
- Condizione di liquidità: *Net Stable Funding Ratio (NSFR)* \geq limite “hard” previsto dal RAF di Gruppo ISP;
- Condizione di sostenibilità: Assenza di perdita e Risultato Corrente Lordo (RCL) positivo.

Inoltre, per quanto riguarda il *Risk Taker* Apicali di *Legal Entity*, è prevista un’ulteriore condizione *malus* volta a verificare che il *Liquidity Coverage Ratio (LCR)* sia superiore o uguale ai limiti previsti dal RAF di Isybank (condizione di liquidità).

Nel caso in cui non si verifichi la condizione di liquidità relativa all’NSFR, la quota differita viene azzerata; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione di sostenibilità e/o la condizione di liquidità relativa all’LCR, la quota differita è ridotta del 50%.

Inoltre, l’azienda si riserva di attivare meccanismi di *claw-back*, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, nell’ambito di:

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dell’articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta da cui è derivata una “perdita significativa” per la Società o per la clientela.

Tali meccanismi possono trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front e differita) di remunerazione variabile.

f.3. Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante

Si precisa che per nessun cluster di popolazione vengono definiti livelli minimi di partecipazione azionaria.

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

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

Per le informazioni sugli indicatori specifici di *performance* utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione si veda il punto e.1.

La remunerazione variabile, se superiore alla soglia di materialità o al 100% della remunerazione fissa, viene corrisposta secondo specifici schemi (si veda il punto f.1) e riconosciuta parte in contanti e parte in strumenti finanziari.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, gli strumenti finanziari utilizzati dal Gruppo Intesa Sanpaolo per la liquidazione di quota della remunerazione variabile da corrispondere in strumenti finanziari sono le azioni Intesa Sanpaolo (vedi il punto f.1).

In concomitanza con il lancio del Piano d’Impresa 2022-2025, con riferimento ai *Risk Taker* (complessivamente circa 13 persone) nell’ambito del Piano di Incentivazione a Lungo Termine PSP è stato assegnato il diritto di maturare un certo numero di *Performance Share* alla scadenza del Piano soddisfatte specifiche condizioni di attivazione, raggiunti determinati obiettivi di *performance* e tenuto conto dei meccanismi di correzione basati su *target* di sostenibilità che agiscono come un demoltiplicatore del numero di share eventualmente maturate a termine.

h. A richiesta dello Stato membro pertinente o dell’autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell’organo di amministrazione o dell’alta dirigenza, conformemente all’articolo 450, paragrafo 1, lettera j), del CRR

Nome e Cognome	Carica	Periodo carica	Remunerazione complessiva
BOSELLI MARIO	Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01.2023 - 31.12.2023	50.000
BRACCHI GIAMPIO	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2023 - 31.12.2023	25.000
BORLA VIRGINIA	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2023 - 31.12.2023	25.000*
BUSSO DONATELLA	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2023 - 31.12.2023	25.000
CERIOLO RENATO	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2023 - 31.12.2023	25.000
GALDINI ACHILLE	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2023 - 31.12.2023	25.000
CHIOATTO ANDREA	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2023 - 31.12.2023	25.000*
PAPANICOLAOU PAOLA	Membro del Consiglio di Amministrazione	01.01.2023 - 31.12.2023	25.000*
VALITUTTI ANTONIO	Amministratore Delegato	01.01.2023 - 31.12.2023	862.809
CONCA GIOVANNA	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2023 - 31.12.2023	46.000
BAUCHIERO ELISA	Membro del Collegio Sindacale	01.01.2023 - 31.12.2023	34.000
TOSI EMILIO	Membro del Collegio Sindacale	01.01.2023 - 31.12.2023	34.000

* Compensi interamente riversati alla Società

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

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

Si precisa che il Gruppo Intesa Sanpaolo beneficia della deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), della CRD.

Infatti, il premio annuale 2023 maturato dai *Risk Taker*, se è di importo non superiore a 50.000€ e non rappresenta più di un terzo della sua remunerazione totale annua, è interamente corrisposto in contanti, se di importo inferiore al 100% della remunerazione fissa.

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante (c.d. <i>Risk Taker</i>)
Numero di <i>Risk Taker</i>				8
% <i>Risk Taker</i> che beneficiano della deroga				16%
Remunerazione fissa				1.150.242
Remunerazione variabile				223.800
di cui differita				0
Remunerazione complessiva				1.374.042

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

Si rinvia alla tabella di cui al punto h).

Informazioni quantitative

EU REM1 – Remunerazione riconosciuta per l'esercizio al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (c.d. Risk Taker)

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante (c.d. Risk Taker ¹)
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	11	1		13
2		Remunerazione fissa complessiva	339.000	362.809		3.638.593
		di cui: in contanti	339.000	350.000		3.500.742
UE -4a		di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
UE -5x		di cui: altri strumenti finanziari				
7		di cui: altre forme*		12.809		137.851
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante		1		13
10		Remunerazione variabile complessiva		500.000		668.800
11		di cui: in contanti		200.000		446.300
12		di cui: differiti		100.000		89.000
UE -13a		di cui: azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		300.000		222.500
UE -14a		di cui: differiti		200.000		89.000
UE -13b		di cui: strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
UE -14b		di cui: differiti				
UE -14x		di cui: altri strumenti finanziari				
UE-14y		di cui: differiti				
15		di cui: altre forme				
16	di cui: differiti					
17	Remunerazione totale (2+10)		339.000	862.809		4.307.393

* Benefici non discrezionali (si precisa che ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa non si considerano tali forme di remunerazione).

EU REM2 – Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’Ente (personale più rilevate – c.d. *Risk Taker*)

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante (c.d. <i>Risk Taker</i>)
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Importo complessivo				
3	di cui remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Importo complessivo				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Importo complessivo				
8	di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	di cui differiti				
10	di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

	a (b+c)	b	c	d	e	f	UE – g	UE – h
13	Altri membri dell'alta dirigenza							
14	In contanti							
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
17	Altri strumenti finanziari							
18	Altre forme							
19	Altri membri del personale più rilevante (c.d. <i>Risk Taker</i>)	334.700	96.700	238.000		31.749	114.046	52.100
20	In contanti	193.400	26.050	167.350			18.236	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	141.300	70.650	70.650		31.749	95.810	52.100
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
23	Altri strumenti finanziari							
24	Altre forme							
25	Totale	634.700	156.700	478.000		31.749	114.046	52.100

EU REM4 – Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	a Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR
1	tra 1.000.000 e 1.500.000	
2	tra 1.500.000 e 2.000.000	
3	tra 2.000.000 e 2.500.000	
4	tra 2.500.000 e 3.000.000	
5	tra 3.000.000 e 3.500.000	
6	tra 3.500.000 e 4.000.000	
7	tra 4.000.000 e 4.500.000	
8	tra 4.500.000 e 5.000.000	
9	tra 5.000.000 e 6.000.000	
10	tra 6.000.000 e 7.000.000	
11	tra 7.000.000 e 8.000.000	

EU REM5 – Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’Ente (personale più rilevante – c.d. *Risk Taker*)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Remunerazione dell’organo di amministrazione			Aree di Business							
	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni aziendali	Funzioni Aziendali di Controllo	Restanti aree	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	11	1	12				3	10		25
2	di cui membri dell’organo di amministrazione	11	1	12							12
3	di cui altri membri dell’alta dirigenza										
4	di cui altri membri del personale più rilevante (c.d. <i>Risk Taker</i>)							3	10		13
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	339.000	862.809	1.201.809				480.336	3.827.057		5.509.202
6	di cui remunerazione variabile		500.000	500.000				88.000	580.800		1.168.800
7	di cui remunerazione fissa	339.000	362.809	701.809				392.336	3.246.257		4.340.402