



**ALLEGATO 1 – POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO
IBL BANCA PER L'ANNO 2022**

PIANO DI REMUNERAZIONE MEDIANTE STRUMENTI FINANZIARI

Piano di remunerazione mediante strumenti finanziari

Sulla base delle indicazioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione fornite da Banca d'Italia, in linea con gli orientamenti contenuti nella direttiva europea CRD V (*Capital Requirements Directive*) e nelle linee guida emanate dall'*European Banking Authority (EBA)*, si è proceduto alla definizione di un Piano di remunerazione basato su strumenti finanziari, per la corresponsione di quote di remunerazione variabile superiore alle soglie previste per il personale più rilevante del Gruppo IBL Banca.

Soggetti destinatari

Il Piano consente l'allineamento alla regolamentazione bancaria che prevede l'erogazione di una quota della remunerazione variabile, pari ad almeno il 50%, in strumenti finanziari, su orizzonte temporale pluriennale, assoggettata a condizioni di performance, ossia alla sostenibilità di risultati positivi nel tempo.

Ragioni che motivano l'adozione del Piano

Il Piano consente l'allineamento alla regolamentazione bancaria che prevede l'erogazione di una quota della remunerazione variabile, pari ad almeno il 50%, in strumenti finanziari, su orizzonte temporale pluriennale, assoggettata a condizioni di performance, ossia alla sostenibilità di risultati positivi nel tempo.

La Governance del Piano

L'Assemblea approva nelle Politiche di Remunerazione il Piano per l'emissione, con le specifiche riguardanti:

- il quantitativo complessivo di strumenti finanziari da emettere per ciascun ciclo di assegnazione, secondo i criteri e le modalità stabilite dalle Politiche di remunerazione;
- il Regolamento che definisce le modalità operative di gestione del Piano.

Modalità di assegnazione

Il Piano prevede l'assegnazione di strumenti finanziari a risorse legate al Gruppo quale quota della remunerazione variabile attribuita ad esito del processo di valutazione della performance di breve termine nell'ambito dei sistemi di incentivazione del Gruppo.

L'obbligo di riconoscere almeno il 50% della componente variabile complessiva in strumenti finanziari si applica sia alla parte della componente variabile differita¹, sia a quella pagata a pronti (*up-front*). Se la quota in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari pagabile up-front.

¹ La componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4-5 anni, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (c.d. meccanismi di *malus*). Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

I diritti assegnati sono soggetti un periodo di mantenimento o *retention* non inferiore ad un anno prima della monetizzazione degli stessi, subordinata alla permanenza nel Gruppo del beneficiario². Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.

L'attribuzione, distribuita nel tempo incentiva il personale, coerentemente con il proprio ruolo e attività di business, ad adottare un comportamento che assicuri al Gruppo IBL Banca la sostenibilità dei risultati nel lungo periodo, nel rispetto dei requisiti di capitale e di liquidità.

IBL Banca si riserva di attivare i correttivi ex post con effetto di riduzione o restituzione della remunerazione variabile già erogata (*malus* e *clawback*) in caso di danni alla propria reputazione, integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria, attribuibili al comportamento di singole risorse, in presenza o meno di dolo o colpa grave. Tali iniziative sono inoltre previste in caso di violazione degli obblighi imposti dall'articolo 26 del Testo Unico Bancario (Esponenti aziendali - Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss. (Vigilanza regolamentare), o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Il diritto a ricevere gli strumenti viene mantenuto nel caso di quiescenza del beneficiario o invalidità permanente e/o malattia con conseguente inabilità a proseguire il rapporto di lavoro, così come nel caso di passaggi infragruppo. In caso di cessazione del rapporto di collaborazione, sia esso di natura subordinata o di diversa natura contrattuale, per dimissioni volontarie, licenziamento e/o recesso il diritto viene perso. La gestione delle eccezioni è in capo agli organi sociali, secondo le competenze del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato della Capogruppo, sulla base delle deleghe loro affidate, in modo particolare nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Al personale non è permesso avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione (*hedging strategies*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, specie se riferiti alla componente variabile corrisposta in strumenti finanziari.

Caratteristiche dei diritti attribuiti

Il Piano prevede l'assegnazione di diritti ricevuti a titolo personale, fatti salvi i diritti successori, dai destinatari.

I diritti potrebbero seguire la consueta richiesta formale a Banca d'Italia ricevendo il codice ISIN.

I diritti, ciascuno di valore nominale di 1 euro, sono attribuiti ai destinatari in relazione all'importo di retribuzione variabile assegnata nell'ambito del sistema incentivante annuale e alle performance sottese.

I diritti, una volta ricevuti, subordinatamente al verificarsi delle condizioni previste e successivamente al periodo di mantenimento, sono convertibili su richiesta del beneficiario alla Banca nel rispetto di quanto previsto dalle norme di legge e regolamentari.

² Si intende la sussistenza tra il destinatario e la Società di un rapporto di collaborazione sia esso di natura subordinata o di diversa natura contrattuale, non in periodo di preavviso per dimissioni\recesso\cessazione di contratto, sia esso di natura volontaria o per licenziamento\recesso manifestato dalla Società. Per eventuali Amministratori delle società controllate non legati al Gruppo da contratto di lavoro dipendente in caso di scadenza naturale del mandato e di mancato rinnovo, vengono mantenuti i diritti fatte salve le previsioni di specifici accordi individuali e che la cessazione dalla carica non sia avvenuta per *compliance breach* o fatti imputabili al soggetto.

Il valore di ciascun diritto è legato ad un parametro relativo alla variazione nel tempo del patrimonio netto³, nello specifico al rapporto tra: il patrimonio netto al tempo t^0 incrementato dalla sommatoria dei risultati di esercizio (utile o perdita) degli anni precedenti alla monetizzazione, sul patrimonio netto al tempo t^0 , secondo la formula seguente:

$$n. \text{ diritti attribuiti } x \frac{\text{patrimonio netto } t^0 + \sum U/P \text{ da } t^1 \text{ a } t^n}{\text{patrimonio netto } t^0}$$

Al tempo "0", il rapporto sarà sempre uguale ad 1, facendo così coincidere il valore dei diritti al premio espresso in euro. Il premio non può essere monetizzato quindi il valore è puramente teorico.

Negli anni successivi, invece, la monetizzazione sarà legata al valore dei diritti che varierà in funzione dell'andamento del patrimonio netto potendo così portare ad un valore unitario del diritto maggiore o minore di 1. Conseguentemente, il premio sarà legato ad un parametro rappresentativo del valore economico della società tempo per tempo.

Revisione e modifiche del Piano

L'eventuale revisione e/o annullamento del Piano sarà effettuato nel rispetto della normativa vigente. Non sono previste procedure specifiche.

In caso di eventi straordinari di impatto significativo sull'andamento economico/patrimoniale del Gruppo e/o nel caso di modifica sostanziale dell'assetto azionario del Gruppo (*change of control*), il Piano potrà essere rivisto e/o abolito a discrezione del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere degli eventuali comitati competenti.

Profili fiscali e contabili

L'emissione dei diritti viene contabilizzata nel conto economico dell'anno in cui avviene l'assegnazione.

³ Il patrimonio netto viene considerato al netto di eventuali operazioni straordinarie.