



INFORMATIVA AL PUBBLICO PREVISTA DALLA NORMATIVA DI VIGILANZA IN TEMA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Anno 2023

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

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2024, dall'Assemblea dei soci del 23 aprile 2024 e pubblicato sul sito www.bancagalileo.it

1) Premessa

Il presente documento è redatto in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, che stabiliscono obblighi di informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (c.d. personale più rilevante), da soddisfare anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all’Assemblea.

In particolare, la Circolare 285/13, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 – con riferimento all’informativa - effettua un rimando all’art. 450 del CRR secondo cui la Banca pubblica informazioni riguardo:

- a) al processo decisionale seguito per la definizione della politica di remunerazione;
- b) alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati conseguiti;
- c) alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l’aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- d) ai rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- e) ai criteri di valutazione delle performance presi come riferimento per concessione di remunerazione variabile;
- f) alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- g) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;
- h) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell’ente, con indicazione dei seguenti elementi: i) gli importi della remunerazione per l’esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari; ii) gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie; iii) gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite; iv) gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l’esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance; v) i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l’esercizio e il numero dei relativi beneficiari; vi) gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l’esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l’importo più elevato riconosciuto per persona;
- i) il numero di persone remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 500 000 EUR e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di EUR;
- j) alle informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell’organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell’organo con funzione di gestione, del direttore e vice direttore generale, ai sensi della lettera j) del citato articolo 450 del CRR;

Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda al “Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione” (Regolamento) approvato dall’Assemblea ordinaria degli azionisti.

2) Informativa

2.1) Informazioni relative al processo decisionale seguito per la definizione della politica di remunerazione

Nell'attuazione delle politiche di remunerazione, la Banca ha posto in essere attività conformi alle Disposizioni vigenti e alle politiche deliberate dall'Assemblea lo scorso 27 aprile 2023.

Nell'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione un ruolo centrale è assunto dall'**Assemblea dei soci**.

La politica di remunerazione e incentivazione è approvata ogni anno dall'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea Ordinaria ha approvato le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, della Direzione Generale e dei dipendenti.

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

Il modello di retribuzione ed incentivazione affonda le proprie radici logiche e strategiche nei documenti fondamentali di strategia aziendale: il Piano strategico, il RAF (Risk Appetite Framework) e il processo ICAAP.

Il **Consiglio di Amministrazione** ha elaborato e sottoposto all'Assemblea la politica di remunerazione e incentivazione.

Non ha attivato alcun procedimento di esclusione del personale più rilevante e ha rivisto periodicamente i relativi criteri.

Il Consiglio di Amministrazione 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.

Per garantire una corretta applicazione di quanto previsto dalla normativa, le funzioni aziendali competenti (in particolare, gestione dei rischi e compliance) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post; conseguentemente, il coinvolgimento della Funzione Compliance in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo.

Il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno dei seguenti soggetti: Amministratori con incarichi esecutivi, Direttore Generale, Vice Direttore Generale, altri membri della Direzione, responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Il Consiglio di Amministrazione assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

All'interno del Consiglio di Amministrazione non è istituito il "comitato remunerazioni"; le funzioni ad esso assegnate dalle Disposizioni sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, con il contributo in particolare degli Amministratori indipendenti.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione:

- approva i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale;
- determina i criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo;
- verifica che le politiche di remunerazione rispettino la loro neutralità rispetto al genere;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo della politica e delle prassi di remunerazione e incentivazione;
- approva gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante;
- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante in base ai criteri quantitativi previsti dalla normativa di riferimento in materia;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché del codice etico e di condotta;
- valida, in base alle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e accerta le altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

L'**Amministratore Delegato** assicura l'adeguata implementazione delle politiche definite, garantendo altresì che esse siano allineate alla strategia della Banca sia nel breve sia nel medio lungo termine. In particolare, le responsabilità dell'Amministratore Delegato sono:

- garantire l'allineamento della politica di remunerazione e incentivazione alla strategia di business della Banca;
- determinare i criteri per la definizione della remunerazione fissa di tutto il personale, ad esclusione del personale più rilevante;
- definire la struttura retributiva interna alla Banca in termini di equità;
- assicurare che l'applicazione delle politiche di remunerazione siano neutrali rispetto al genere;
- verificare gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante in base ai criteri quantitativi previsti dalla normativa di riferimento in materia;
- verificare che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché del codice etico e di condotta;
- verificare, in base alle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni per l'erogazione dei compensi;
- assicurare la verifica periodica della politica di remunerazione e incentivazione.

Per la definizione delle Politiche di remunerazione la Banca non si è avvalsa di consulenze esterne.

2.2) Informazioni relative alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati conseguiti

La Banca prevede meccanismi di determinazione di livelli retributivi e compensi tali da assicurare un collegamento diretto tra retribuzione e performance mantenendo adeguata flessibilità al fine di gestire i livelli di pagamento in considerazione dei risultati complessivi e delle prestazioni individuali, adottando un approccio meritocratico ed un riconoscimento selettivo dei premi collegati alla performance, evitando in generale i premi garantiti e disegnando sistemi incentivanti che stabiliscano soglie minime di performance al di sotto delle quali non è riconosciuto alcun premio.

L'erogazione della retribuzione variabile (bonus pool) è stata correlata al raggiungimento degli obiettivi e ai risultati raggiunti nell'anno di riferimento rispetto al budget previsto.

La retribuzione variabile è stata concessa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, su proposta della Direzione Generale, in presenza dei risultati aziendali in linea con gli obiettivi e al rispetto degli entry gate, come premio di produttività ed è parametrato al merito individuale e ai risultati economici e patrimoniali conseguiti nell'esercizio di riferimento.

Oltre alla presenza delle condizioni previste per l'erogazione della retribuzione variabile, la determinazione della componente variabile per le funzioni di controllo e del restante personale (ad eccezione della Direzione Generale) è ancorata in via sistematica alla valutazione annuale del merito individuale che costituisce l'obiettivo qualitativo.

Tale valutazione del merito individuale viene rilasciata dalla funzione risorse umane in sede di periodico colloquio di valutazione della prestazione, sulla base di una valutazione di natura qualitativa (comportamenti, impegno, progressi, etc.) e, per alcune risorse, di natura quantitativa (raggiungimento di obiettivi numerici, cd personal goal).

La valutazione finale, che tiene conto di entrambe le componenti se presenti, è articolata su cinque livelli: insufficiente, sufficiente, buono, molto buono e ottimo.

In caso di valutazione buono, sufficiente, insufficiente non è riconosciuta alcuna componente di retribuzione variabile.

In caso di raggiungimento di un obiettivo personale (personal goal) inferiore al 50% dell'obiettivo assegnato, non è riconosciuta alcuna componente di retribuzione variabile.

In caso di emanazione di un provvedimento disciplinare o di un provvedimento anche non definitivo dell'autorità giudiziaria per comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, non è riconosciuta alcuna componente di retribuzione variabile.

2.3) Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione - Rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione - Indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile

- Razioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante, al fine di garantire sistemi di remunerazione sostenibili.

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante, al fine di garantire sistemi di remunerazione sostenibili.

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale non può superare, in nessun caso e per tutto il personale, il rapporto di 1:1.

Per le funzioni di controllo il limite della retribuzione variabile non può superare il 20% della retribuzione fissa.

L'adozione di un rapporto del 100% massimo (del 20% per le funzioni di controllo) tra la remunerazione variabile e quella fissa rappresenta l'importo massimo riconoscibile e viene declinata in modo tale da non impattare sulla capacità della Banca di rispettare tutte le regole prudenziali.

La Banca fissa ex ante i limiti all'incidenza della componente variabile su quella fissa, in modo sufficientemente granulare, così come riportato nella seguente tabella:

PERSONALE	MASSIMO RAPPORTO REMUNERAZIONE VARIABILE/ REMUNERAZIONE FISSA
Direttore Generale	1 : 1
Vice Direttore Generale	1 : 1
Responsabili Funzioni di controllo	0,2 :1
Responsabile Area <i>Wealth Management</i> e Responsabile Area Titoli e Tesoreria)	1 : 1
Altro Personale	1 : 1

La retribuzione fissa è composta dallo stipendio e viene aggiornata, oltre che per effetto dei rinnovi contrattuali, da provvedimenti retributivi (crescita negli inquadramenti e incrementi economici). Possono, in fase di assunzione e durante il periodo lavorativo, essere concessi benefit ad personam, comunque soggetti al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente (automobile, apparati di comunicazione, alloggi in locazione o comodato, polizze assicurative, fondo pensione, etc.). È possibile pattuire individualmente componenti fisse aggiuntive nelle forme di assegni ad personam finalizzati ad integrare altre componenti fisse della retribuzione. Queste leve vengono adottate in modo selettivo per premiare persone che sviluppano le competenze, aumentano le responsabilità e dimostrano capacità di

replicare importanti risultati nel tempo.

Gli adeguamenti della componente fissa si basano sulla valorizzazione dell'esperienza professionale e sulle competenze dell'individuo, ma anche sull'analisi delle responsabilità del ruolo e sulla valutazione positiva delle performance nel corso degli anni secondo le politiche aziendali in tema di personale.

Il processo decisionale per gli adeguamenti del personale più rilevante e dei Responsabili delle Funzioni di controllo, avviene su proposta dell'Amministratore Delegato, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per il restante personale dipendente, gli adeguamenti della componente fissa sono proposti dai Responsabili delle Aree ed approvati dall'Amministratore Delegato.

La remunerazione variabile è ogni forma di pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipende dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza). La Banca assicura un prudente equilibrio fra componente fissa e variabile della retribuzione al fine di non limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, in conformità ai criteri evidenziati dalla Banca d'Italia. In ogni caso, la Banca si riserva di definire modalità atte a garantire gli interessi aziendali in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale (c.d. clausole di malus di claw-back). Tali meccanismi devono riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti adeguati livelli di patrimonializzazione, nonché tener conto dei comportamenti individuali; i meccanismi possono condurre quindi a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi.

La remunerazione variabile può essere corrisposta nelle seguenti forme:

1. **premio aziendale o premio di risultato:** bonus una tantum correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale, eventualmente previsto dal CCNL e da Accordi Aziendali, se definiti;
2. **entry bonus:** bonus una tantum riconosciuto, in via eccezionale, al personale neo-assunto, in sede di prima assunzione;
3. **commitment bonus:** bonus una tantum corrisposto, in via eccezionale, a fronte di prestazioni eccellenti e in ottica di "fidelizzazione" di risorse. Sono erogazioni "una tantum", di natura premiante, connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia ed efficienza, di natura non continuativa, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa. A tal fine, possono rilevare almeno i seguenti criteri: impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'avviamento/introduzione di nuove procedure, complessità e/o grado di innovazione connessi a specifici progetti aziendali.

Devono essere contenuti nel limite massimo di euro 60.000,00;

4. **performance bonus:** collegato alla performance conseguita a livello individuale, di area e della Banca nel suo complesso.

L'erogazione della retribuzione variabile è correlata al raggiungimento degli obiettivi e ai risultati raggiunti nell'anno di riferimento rispetto al budget previsto.

Gli entry gate previsti per poter erogare bonus sono:

- a) l'orizzonte temporale minimo per la valutazione del raggiungimento di specifici obiettivi aziendali è di almeno due ultimi esercizi consecutivi in utile netto;
- b) Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) superiore alla soglia di Risk Tolerance definita nel Risk Appetite Framework (RAF), rilevato all'ultima chiusura esercizio;
- c) Liquidity Coverage Ratio (LCR) e Net Stable Funding Ratio (NSFR) superiori alla soglia regolamentare, rilevati all'ultima chiusura esercizio;
- d) Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte rilevato contabilmente a chiusura esercizio uguale o superiore al 100% dell'utile budget;
- e) Value at Risk rilevato a chiusura esercizio (il VaR utilizzato è quello calcolato da Bloomberg sul portafoglio HTCS della Banca secondo il metodo Montecarlo) non superiore alla soglia prevista dal regolamento Titoli e Tesoreria o dal RAF;
- f) RORAC (Return on risk- Adjusted capital): rapporto tra il risultato netto d'esercizio e il capitale assorbito (capitale interno complessivo a copertura dei rischi di 1° e 2° pilastro), deve essere superiore pari o superiore al 80% dell'obiettivo annuale di budget.

Il rispetto degli entry gate e quindi del raggiungimento degli obiettivi di business e di rischio costituisce il prerequisito affinché si possa procedere alla quantificazione, al riconoscimento e alla erogazione delle componenti della remunerazione variabile.

La componente variabile è soggetta, ai seguenti sistemi differiti:

Personale	Entry bonus	Commitment bonus	Performance bonus
Personale più rilevante	Una tantum all'atto dell'assunzione, con pagamento anche differito in più anni	Fino ad un massimo del 40% del totale in un'unica rata e il rimanente 60% in 5 rate annue successive	Fino ad un massimo del 40% del totale in un'unica rata e il rimanente 60% in 5 rate annue successive
Altro personale	Una tantum all'atto dell'assunzione, con pagamento anche differito in più anni	Fino ad un massimo del 60% del totale in un'unica rata e il rimanente 40% in 4 rate annue successive	Fino ad un massimo del 60% del totale in un'unica rata e il rimanente 40% in 4 rate annue successive

Qualora l'importo del performance bonus non superi i 5.000 euro, esso può essere erogato in un'unica soluzione, senza applicazione di meccanismi di differimento.

La componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali; i meccanismi conducono quindi a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi o quando la Banca

non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

I meccanismi di malus (ovvero la riduzione/cancellazione in tutto o in parte della remunerazione variabile) possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta ma non ancora pagata, relativa all'anno in cui la violazione si è verificata.

Nel caso in cui la remunerazione variabile impattata non fosse sufficientemente ampia per assicurare un adeguato meccanismo di malus, la riduzione potrà essere applicata anche ad altre componenti della remunerazione variabile

Per effetto dei meccanismi di malus, il pagamento delle quote differite della componente variabile della remunerazione è sottoposto alla verifica annuale del rispetto dei seguenti indicatori:

- b) Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) superiore alla soglia di Risk Tolerance definita nel Risk Appetite Framework (RAF), rilevato all'ultima chiusura esercizio;
- c) Liquidity Coverage Ratio (LCR) e Net Stable Funding Ratio (NSFR) superiori alla soglia regolamentare, rilevati all'ultima chiusura esercizio;
- e) Value at Risk rilevato a chiusura esercizio (il VaR utilizzato è quello calcolato da Bloomberg sul portafoglio HTCS della Banca secondo il metodo Montecarlo) non superiore alla soglia prevista dal regolamento Titoli e Tesoreria o dal RAF;
- f) RORAC (Return on risk- Adjusted capital): rapporto tra il risultato netto d'esercizio e il capitale assorbito (capitale interno complessivo a copertura dei rischi di 1° e 2° pilastro), deve essere superiore pari o superiore al 80% dell'obiettivo annuale di budget.

Non si procede pertanto alla liquidazione della componente differita non ancora erogata del premio qualora negli esercizi di differimento non vengano rispettate le condizioni per l'attivazione del sistema incentivante (criteri di ingresso).

Sono soggetti a claw back (ovvero la restituzione in tutto o parte della remunerazione variabile) gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- 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 per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- comportamenti con dolo o colpa che hanno prodotto perdite finanziarie significative, ovvero che hanno realizzato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari;
- comportamenti che hanno contribuito significativamente ad arrecare un danno reputazionale alla Banca, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte di Autorità;
- comportamenti che hanno indotto la Banca a sostenere dei costi legali per tutelare le proprie ragioni;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 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 che abbiano comportato iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave posti in essere nel periodo di riferimento;
- comportamenti che abbiano violato le norme in materia di finanza sostenibile;
- in generale, comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

I meccanismi di claw-back possono essere attivati per un periodo fino ad almeno 5 anni successivi al pagamento di ciascuna quota, anche a valle della risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica e tengono comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia e dei limiti temporali previsti dalla normativa e dalle prassi localmente applicabili.

2.3.1) La remunerazione degli Amministratori e del Collegio Sindacale

Per quanto riguarda i membri del Consiglio di Amministrazione ed i sindaci, si forniscono le seguenti informazioni sulle voci che compongono la remunerazione, successivamente sintetizzate nella Tabella dedicata.

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato, in sede di nomina, con delibera assembleare del 27 aprile 2023, che ha stabilito un compenso annuo complessivo pari Euro 375.000 (trecentosettantacinquemila/00) al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali, oltre ad un gettone di presenza di € 250,00 (duecentocinquanta/00) per ogni singolo Consigliere e per ogni singola seduta del Consiglio.

I Consiglieri beneficiano di una polizza assicurativa di "responsabilità civile".

Nessuno dei membri del Consiglio ad eccezione del Consigliere Delegato è stato destinatario di remunerazioni a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Nessuna erogazione è stata effettuata a titolo di rimborso spese.

Il compenso dei componenti il Collegio Sindacale è stato stabilito dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2023 nella seguente misura:

- al Presidente del Collegio Sindacale è riconosciuto un compenso annuo pari a 18.000 oltre a IVA nella misura di legge e rimborso di accessori ai sensi di legge,
- ai Sindaci Effettivi è riconosciuto un compenso annuo pari a 12.000 oltre a IVA nella misura di legge e rimborso di accessori ai sensi di legge.

2.3.2) La remunerazione delle funzioni di controllo

Con riferimento ai responsabili ed addetti delle funzioni aziendali di controllo, la parte variabile della remunerazione, nel rispetto del principio di indipendenza, non è stata collegata ai risultati economici aziendali ma fa riferimento ad obiettivi qualitativi e parametri di valutazione che attengono alla conformità operativa e al complessivo contributo delle stesse funzioni al presidio e gestione dei rischi.

2.3.3.) La remunerazione del personale dipendente

La prassi di remunerazione applicata è in linea con le norme, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerente con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

La struttura retributiva del personale dipendente si compone di una parte fissa e di una parte variabile correlata ai risultati aziendali e individuali rappresentata dal bonus previsto dal sistema incentivante adottato dalla Banca. La parte variabile del trattamento economico estesa, come detto, al solo personale dipendente, è correlata ai risultati aziendali ed individuali come sopra specificato.

Nell'anno 2023 al personale dipendente è stata corrisposta la parte fissa del trattamento economico secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e nel rispetto dei Contratti Collettivi del Lavoro applicati.

Nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2023 è stata riconosciuta una complessiva componente variabile (bonus pool) pari a un costo banca di euro 440.000 (quattrocentoquaranta/00), derivante dall'applicazione del sistema incentivante, di cui euro 254.737 per il personale rilevante ed euro 184.877 per il restante personale. Nel corso della riunione in data 27 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione ha accertato il rispetto delle condizioni di accesso al sistema incentivante per l'anno 2022 e deliberato di procedere all'erogazione degli incentivi, procedendo all'attribuzione ai singoli beneficiari sulla base delle prestazioni, singolarmente valutate in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il pagamento degli stessi è avvenuto con la mensilità del mese di maggio 2023 applicando, ai bonus superiori ai 5 mila euro, il previsto periodo di differimento in ulteriori 4 o 5 quote annue di pari importo.

Le somme maturate e/o erogate nel corso dell'esercizio 2023 a titolo di remunerazione variabile sono state definite dal Consiglio di Amministrazione nel puntuale rispetto dei limiti previsti per le diverse categorie del personale dipendente, verificando il rispetto di tutti i parametri richiesti dalle politiche di remunerazione e delle condizioni di piena adeguatezza patrimoniale e della situazione di liquidità.

La Funzione Risk Management ha, in proposito, verificato il rispetto dei parametri di rischio e gli entry gate previsti dal Documento sulle Politiche di Remunerazione applicate nel corso dell'esercizio 2022 per la determinazione della remunerazione variabile.

La parte variabile delle remunerazioni rispetto alla fissa è stata mantenuta nel limite del 100% per le funzioni non adibite a controlli.

La parte variabile delle remunerazioni delle funzioni di controllo interno (Risk management, Compliance) non ha superato il limite del 20% della retribuzione fissa e i meccanismi di incentivazione previsti sono indipendenti dai risultati economici della Banca e dalle aree soggette al loro controllo.

Sono stati rispettati i limiti previsti per i pagamenti differiti.

Non sono state disposte erogazioni di retribuzioni variabili dipendenti che non abbiano raggiunto l'obiettivo personale minimo previsto.

2.3.4) Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro

Non sono state erogati compensi in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

2.3.5) Collaborazioni esterne

Il Consiglio delibera il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione coordinata continuativa sulla base di criteri ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra devono essere adeguatamente documentati comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

Con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la Banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

2.4) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività

Di seguito sono rappresentati i valori delle componenti fisse e variabili della retribuzione, rilevati secondo il principio della competenza per cassa dell'anno 2023.

Fermo restando quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza per le banche emanate da Banca d'Italia, l'informativa è resa nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali e in considerazione delle modalità ritenute appropriate alle dimensioni della Banca, alla sua organizzazione interna e alla natura, portata e complessità dell'attività svolta.

Nel rispetto dell'art. 450 del CRR si riportano le informazioni divise per aree di attività e per numero dei beneficiari.

I valori del "costo banca" si riferiscono all'intero anno di competenza 2023.

valori in €/1000

Rif. Articolo 450, lett. G)		REMUNERAZIONI LORDE DELL'ESERCIZIO * (COSTO BANCA) ANNO 2023				
		N.	FISSO (€)	VARIABILE (€)	TOTALE (€)	% FISSO SU TOTALE
AREE DI ATTIVITA'						
Consiglio di Amministrazione	9	85	-	85	100%	0%
Collegio Sindacale	3	90	-	90	100%	0%
Funzioni di controllo	2	232	5	237	98%	2%
Direzione Generale	2	667	42	709	94%	6%
Investment banking	4	469	78	547	86%	14%
Funzioni aziendali trasversali	6	480	23	503	95%	5%
Asset management	3	282	19	301	94%	6%
Retail Banking	3	319	7	326	98%	2%
Private Banker	3	288	18	306	94%	6%
Filiali	11	406	18	424	96%	4%
TOTALE		3.318	210	3.528	94%	6%

* Componenti fisse e variabili della remunerazione dell'esercizio, rilevate secondo il principio di cassa

valori in €/1000

Rif. Articolo 450, lett. H), sub i) e ii)		REMUNERAZIONI LORDE DELL'ESERCIZIO *						
		(COSTO BANCA)						
		ANNO 2023						
Personale più rilevante	N.	FISSO (€)	VARIABILE (€)	di cui contanti	di cui azioni	di cui strumenti collegati alle azioni	di cui altre tipologie di strumenti (welfare)	TOTALE (€)
Consiglio di Amministrazione	9	85	-	85				85
Collegio Sindacale	3	90	-	90				90
Funzioni di controllo	2	232	5	4			1	237
Direzione Generale	2	667	42	16			26	709
Altro personale rilevante	3	573	45	13			32	618
TOTALE		1.647	92	208	-	-	59	1.739

* Componenti fisse e variabili della remunerazione dell'esercizio, rilevate secondo il principio di cassa

valori in €/1000

Rif. Articolo 450, lett. H), sub iii) e iv)		REMUNERAZIONI LORDE DELL'ESERCIZIO *				
		(COSTO BANCA)				
		ANNO 2023				
Personale più rilevante	N.	QUOTA VARIABILE 2023 EROGATA	QUOTA VARIABILE 2023 DIFFERITA	QUOTE DIFFERITE EROGAZIONI PRECEDENTI EROGATE 2023	QUOTE DIFFERITE RESIDUE	QUOTE DIFFERITE RIDOTTE PER MECCANISMI DI CORREZIONE DEI RISULTATI
Consiglio di Amministrazione	9	-	-	-	-	-
Collegio Sindacale	3	-	-	-	-	-
Funzioni di controllo	2	5	7	-	7	-
Direzione Generale	2	54	81	12	131	-
Altro personale rilevante	3	32	47	9	83	-
TOTALE		91	135	21	221	-

Nel corso dell'esercizio nessuna remunerazione differita è stata ridotta attraverso meccanismi di correzione dei risultati.

Nel corso dell'esercizio 2023 non sono state erogate al personale rilevante spettanze per la cessazione del rapporto di lavoro (ivi compreso il trattamento di fine rapporto) e nemmeno indennità di inizio rapporto (Rif. Articolo 450, lett. H), sub v) e vi).

Per ciò che riguarda il TFR, nel corso dell'esercizio 2023, le variazioni registrate in diminuzione del fondo per il personale non rilevante sono state pari ad Euro 55.633 a seguito di risoluzione di lavoro dipendente.

Ai sensi delle istruzioni sui cd. "high earners", ovvero personale la cui remunerazione totale è pari ad almeno un milione di euro su base annuale, si precisa che, nell'organico della Banca, non sono presenti persone con remunerazione totale pari o superiore a un milione di euro (Rif. Articolo 450, lett. I).

Si riporta, infine, il dettaglio della remunerazione corrisposta a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione e dell'alta dirigenza (i valori rappresentano il "costo banca"):

valori in €/1000

Rif. Articolo 450, lett. j)		REMUNERAZIONI LORDE DELL'ESERCIZIO *				
		(COSTO BANCA)				
		ANNO 2023				
CARICA		FISSO (€)	VARIABILE (€)	TOTALE (€)	% FISSO SU TOTALE	% VARIABILE SU TOTALE
Presidente del CdA	1	35	0	35	100%	0%
Vice Presidente del CdA	1	4	0	4	100%	0%
Consigliere	1	3	0	3		
Consigliere	1	3	0	3	100%	0%
Consigliere	1	2	0	2	100%	0%
Consigliere	1	1				
Consigliere Indipendente	1	19	0	19	100%	0%
Consigliere Indipendente ¹	1	12	0	12	100%	0%
Consigliere Indipendente ²	1	6	0	6	100%	0%
Amministratore Delegato/Direttore G		342	17	359	95%	5%
Vice Direttore Generale		325	25	350	93%	7%

* Componenti fisse e variabili della remunerazione dell'esercizio, rilevate secondo il principio di cassa

¹ In carica dal 27/04/2023

² In carica fino al 27/04/2023

2.5 Verifica annuale delle funzioni di controllo

La Funzione Internal Audit esternalizzata, la Funzione Risk management e la Funzione Compliance hanno effettuato le previste verifiche e confermato la conformità delle prassi di remunerazione al complessivo quadro di riferimento normativo nonché il rispetto dei limiti previsti.

Milano, 23 aprile 2024

BANCA GALILEO SPA
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Carlo Zanetti