

“Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all’integrazione dei rischi di sostenibilità”

Informativa ex. Art.5 SFDR¹

*La presente informativa si basa sulle previsioni di cui al **Regolamento (UE) 2019/2088** del Parlamento europeo e del Consiglio relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, come integrato dal Regolamento delegato (UE) 2022/1288 della Commissione del 6 aprile 2022 per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che specificano i dettagli del contenuto e della presentazione delle informazioni relative al principio «non arrecare un danno significativo», che specificano il contenuto, le metodologie e la presentazione delle informazioni relative agli indicatori di sostenibilità e agli effetti negativi per la sostenibilità, nonché il contenuto e la presentazione delle informazioni relative alla promozione delle caratteristiche ambientali o sociali e degli obiettivi di investimento sostenibile nei documenti precontrattuali, sui siti web e nelle relazioni periodiche.*

¹ La Società pubblica sul sito web **InformativaPoliticheRemunerazione2025.pdf** le informazioni richieste dall’art.5 “Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all’integrazione dei rischi di sostenibilità” del Regolamento SFDR.

Premessa

Il 10 marzo 2021 è entrato in vigore il Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (il "Regolamento SFDR" o "SFDR"), come integrato dal Regolamento delegato (UE) 2022/1288 della Commissione del 6 aprile 2022 per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione (c.d. "Regulatory Technical Standard" o "RTS") che specificano i dettagli del contenuto e della presentazione delle informazioni rese ai sensi del Regolamento SFDR. Entrambi questi provvedimenti intendono fornire norme armonizzate a livello europeo al fine di accrescere la trasparenza sui rischi e le opportunità nelle decisioni di investimento legate alla sostenibilità.

Il presente documento ha lo scopo di illustrare come la Società intenda conformarsi alle previsioni sulla disclosure ex art. 5 del Regolamento SFDR.

Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità (Art. 5 SFDR)

L'integrazione dimostrabile – e ove possibile quantificabile - delle remunerazioni del personale individuato come più rilevante (*cfr.* Politiche in materia di remunerazione e incentivazione) con la strategia aziendale e con i modelli di business rappresenta un elemento chiave di allineamento degli interessi tra la governance e gli *stakeholder*, nonché lo strumento per facilitare la creazione di valore nel lungo periodo per tutti i portatori di interesse di riferimento.

In questo contesto, l'inclusione di parametri di *performance* ESG nei sistemi di incentivazione costituisce un segnale rilevante per dirigenti, dipendenti, investitori e altri portatori di interesse, rafforzando l'impegno della Società verso una crescita sostenibile e responsabile.

La Società ha strutturato i propri schemi e politiche incentivanti in modo da garantire coerenza con l'integrazione dei rischi di sostenibilità e con il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, inclusi quelli relativi agli aspetti ambientali, sociali e di governance (c.d. "obiettivi ESG").

La Società definisce e disciplina gli obiettivi sostenibili che intende perseguire, coerentemente con la strategia aziendale definita dal Gruppo, nell'ambito del Piano di Sostenibilità predisposto attraverso l'analisi, l'integrazione e lo sviluppo di diversi elementi, tra cui l'analisi di materialità del Gruppo e i 17 *Sustainable Development Goals* (SDGs) al 2030 promossi dalle Nazioni Unite, tenuto conto delle Aspettative di Vigilanza della Banca d'Italia sui rischi climatici e ambientali di Aprile 2022. La Società e il Gruppo aderiscono altresì ai "Principi per un'attività bancaria responsabile", promossi nell'ambito del Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente e la finanza (*United Nations Environment Programme Finance Initiative – UNEP FI*).

Nella fattispecie, con riguardo all'assegnazione della componente variabile della retribuzione del personale più rilevante, è previsto un processo valutativo su base individuale, che tiene conto anche della capacità di ciascun dipendente di promuovere una gestione sana e responsabile dei rischi di sostenibilità, in linea con il profilo di rischio del Gruppo e con la normativa tempo per tempo vigente.

Pertanto, con l'obiettivo di includere i parametri di *performance* ESG nelle prassi remunerative oltre che ai tradizionali parametri finanziari, la Società valuta altresì il contributo e l'apporto concreto al raggiungimento degli obiettivi ESG definiti, in linea con quanto disciplinato nelle Politiche di Gruppo in materia di sostenibilità.

A conferma dell'impegno verso la sostenibilità, la Società collega la remunerazione variabile del personale più rilevante al raggiungimento di obiettivi di efficientamento e riduzione dei costi, assicurando che tali iniziative siano coerenti con i principi ESG e con la strategia di responsabilità ambientale e sociale adottata.

La Società promuove principi di sostenibilità nella gestione dei costi di Gruppo, promuovendo un approccio responsabile e in linea con il budget aziendale e gli accordi infragruppo. La razionalizzazione e l'efficientamento dei costi organizzativi, operativi, di materiale e di fornitura di servizi vengono perseguiti con attenzione agli impatti climatici e ambientali generati dall'attività quotidiana, in un'ottica di lungo termine e creazione di valore sostenibile.

Nella determinazione della remunerazione variabile si tiene conto in particolare della capacità del personale di partecipare attivamente all'attuazione del piano ESG adottato dal Gruppo e alle iniziative in materia di sostenibilità promosse.

A tal riguardo, la Società si impegna a garantire un adeguamento continuo alle aspettative di vigilanza in materia ESG, con particolare attenzione alla gestione dei rischi climatici e ambientali. In questo contesto, le Funzioni di Controllo svolgono un ruolo chiave nella definizione del Piano di Sostenibilità ESG, contribuendo allo sviluppo di metodologie che consentano di integrare i fattori ambientali e climatici nella valutazione del rischio e nei processi di monitoraggio connessi.

Allo stesso modo, la crescita e l'aggiornamento del personale rappresentano elementi centrali della strategia aziendale e vengono perseguiti nel rispetto dei principi di inclusione, equità e pari opportunità. La Società promuove un ambiente di lavoro che valorizza la diversità, assicurando a tutti i dipendenti possibilità di progressione professionale indipendentemente dal genere, dalla presenza di disabilità, dall'età o dall'appartenenza a minoranze. Questi principi trovano concreta applicazione nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, che riconoscono il contributo di ciascun individuo e favoriscono un contesto equo e sostenibile.

Da ultimo, la Società si impegna a verificare costantemente l'adeguatezza dei presidi e delle strategie di mitigazione dei rischi climatici e ambientali, allineandosi alle aspettative di vigilanza e agli standard internazionali. Questo impegno si traduce in una valutazione proattiva delle esposizioni ai rischi ESG e in un miglioramento continuo delle pratiche e prassi aziendali, con l'obiettivo di coniugare solidità finanziaria e sostenibilità.