

“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 (*cf.* 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").

Il rating ESG, o rating di sostenibilità, rappresenta una valutazione sintetica che attesta la solidità della Società rispetto alle proprie performance ambientali, sociali e di governance. A consolidamento del percorso di miglioramento continuo intrapreso dal Gruppo in tali ambiti, la Società ha richiesto ed ottenuto l'assegnazione della certificazione da parte di Standard Ethics, un'agenzia indipendente specializzata nell'emissione di rating non finanziari di sostenibilità.

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 della Società 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.