

GRUPPO BANCARIO ERSEL

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE BANCHE E NEI GRUPPI BANCARI

Assemblea 30/04/2024

Informativa ex post ai sensi dell'art. 450 del CRR (Regolamento 575 del 2013) "Politica di Remunerazione".

Col presente documento si vuole fornire un'informativa all'Assemblea in merito alla politica di remunerazione ed incentivazione seguita dalla Banca con particolare riguardo alla Circolare 285 del 17 dicembre 2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, par. 3 ed in particolare alle informazioni da predisporre ai sensi dell'art. 450 del CRR (Regolamento 575 del 2013) "Politica di Remunerazione".

L'art. 450 del citato Regolamento prevede che il Gruppo Bancario informi l'Assemblea in merito ai punti di seguito elencati:

a) Processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione

La politica di remunerazione ed incentivazione è stata definita dal Consiglio di Amministrazione avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione, implementazione e controllo, in particolare le funzioni di controllo, la Direzione del Personale e Comunicazione Interna e la Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione.

La Politica di remunerazione è stata approvata dall'Assemblea delle Capogruppo in data 27 aprile 2023.

Il processo di elaborazione è coerente con la storia del Gruppo che per impostazione nella gestione delle "persone" vede un turn-over pressoché inesistente e comunque si fonda sul principio che adeguati meccanismi di remunerazione ed incentivazione sono fondamentali:

- per favorire la competitività e il governo dell'azienda, attraendo e fidelizzando soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- per garantire la stabilità delle masse e dei principali Private Banker che mantengono le relazioni con la clientela;
- per garantire coerenza con la prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo, così da evitare il prodursi di incentivi non aderenti con l'interesse aziendale e/o in conflitto di interesse con i clienti;

Le finalità perseguite attraverso l'adozione della politica di remunerazione e incentivazione rispondono, pertanto, a criteri di:

- assegnazione di obiettivi quantitativi e qualitativi a tutto il "personale più rilevante";
- meritocrazia, garantendo un forte collegamento con la prestazione fornita ed il potenziale manageriale attraverso una valutazione oggettiva e trasparente delle performance individuali e della serietà e diligenza nell'esecuzione della mansione;
- sostenibilità, riconducendo gli oneri retributivi entro valori compatibili con l'equilibrio economico dell'azienda;
- contenimento del rischio strategico di perdita di "key people" e coerenza con la politica di assunzione dei rischi della Gruppo Bancario;
- attenzione al Gender Pay Gap.

b) Modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e risultati

La politica di remunerazione della Gruppo Bancario si basa, in via generale, sul concetto di "remunerazione globale", che include e bilancia:

- componenti fisse, quali la Retribuzione Annuale Lorda (RAL), i Patti di Stabilità (prolungamento dei termini di preavviso) e/o di "non storno" e i benefit;
- eventuali componenti variabili, quali incentivi annuali opportunamente differiti.

GRUPPO BANCARIO ERSEL

All'interno delle componenti fisse della remunerazione sono inclusi:

- benefit standard, previsti o meno da CCNL e/o accordi sindacali, comuni a tutti i dipendenti, quali la polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, l'assistenza sanitaria, il contributo al Fondo Pensione, i buoni pasto, il Credito Welfare;
- ulteriori benefit individuali quali il telefono aziendale, l'auto aziendale ad uso promiscuo, ove legati a particolari necessità, ovvero legati a categorie omogenee (fringe benefit);

Le componenti fisse remunerano le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato. La Retribuzione Annua Lorda (RAL) è composta dallo stipendio e viene aggiornata, oltre che per effetto dei rinnovi contrattuali, da provvedimenti retributivi (crescita negli inquadramenti e incrementi economici). Queste leve vengono adottate in modo selettivo e contenuto per premiare persone che sviluppano le competenze, aumentano le responsabilità e dimostrano capacità di replicare importanti risultati nel tempo. In via di principio il Gruppo Bancario punta ad attestarsi su livelli mediamente in linea con la prassi di mercato, a seconda delle piazze ove è presente.

La componente variabile della remunerazione, ove prevista, consiste in:

- remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- premi una tantum: di importi, generalmente, non significativi; possono essere riconosciuti, sulla base di valutazioni qualitative, ai dipendenti e collaboratori che non rientrano nel perimetro di applicazione del sistema incentivante;
- i benefici pensionistici discrezionali definiti;
- altri importi erogati in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti ad esclusione della c.d. "Isopensione"; tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Per tutti i dipendenti, Dirigenti, Quadri e Impiegati delle società del Gruppo Bancario sono applicati i CCNL delle Imprese creditizie, finanziarie e strumentali, ad eccezione di OnlineSIM a cui viene applicato il CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

In continuità con gli esercizi precedenti si è provveduto ad implementare un sistema di remunerazione a breve per la popolazione "personale più rilevante" in compliance con la Politica di Remunerazione di Gruppo approvata dall'assemblea della Capogruppo in aprile 2023.

Detto processo di "bonus" è stato denominato "Annual Bonus Plan (di seguito anche ABP).

Il processo è partito dall'analisi delle categorie di "personale più rilevante" 2023.

Come regole generali si è definito:

- assegnazione di obiettivi quantitativi di Gruppo, di Società e di Funzione;
- assegnazione di obiettivi qualitativi;

Il peso degli obiettivi quantitativi e qualitativi, di norma, è stato del 50% ciascuno.

- La previsione dei "gate" di accesso alla componente variabile per tutti i dipendenti del Gruppo.

GRUPPO BANCARIO ERSEL

GATE DI	LCR	TCR	utile ante imposte
GRUPPO PER FORMAZIONE BONUS POOL			
Vale per tutti i collaboratori del <u>Gruppo</u>	150%	15,75%	>0

GATE DI SOCIETA' PER FORMAZIONE BONUS POOL	TCR	Patrim. Netto	utile ante imposte Società
Vale per tutti i collaboratori <u>Ersel e OnlineSIM</u>			>0
Vale per tutti i collaboratori Ersel <u>AM</u>			>0

Tali valori target vengono incrementati per il personale appartenente all'Ata Dirigenza:

Ulteriore GATE LCR gruppo + 15%	Ulteriore GATE TCR gruppo + 0,5%
165%	16,25%

Qualora il risultato corrente, a livello consolidato o di singola società, non sia positivo nel periodo di riferimento, può essere comunque stabilita, previa deliberazione dell'Assemblea degli Azionisti, in via eccezionale l'attribuzione a membri del personale di una quota di remunerazione variabile, quando ciò sia necessario per mantenere livelli di remunerazione funzionali a trattenere le risorse umane considerate strategiche.

A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento 2019/2088 la politica di remunerazione del Gruppo Ersel S.p.A. è stata aggiornata con l'obiettivo di rafforzare la promozione di una gestione sana ed efficace dei rischi in relazione ai rischi di sostenibilità.

In particolare, per le Categorie 1 e 2, la quota parte di remunerazione variabile determinata sulla base di indicatori di performance individuale di carattere qualitativo è costituita a sua volta da una quota del 10 % della remunerazione variabile qualitativa (5% sulla remunerazione variabile complessiva) ancorata al raggiungimento di indicatori di performance ESG. Tali indicatori sono i seguenti:

GRUPPO BANCARIO ERSEL

Ambito di intervento	Indicatori ESG	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Conformità del Gruppo alla normativa in materia ESG dettata dal Regolamento (UE) n. 2019/2088;	Adempimento piano triennale ESG	Obiettivi definiti per l'anno 2023	Obiettivi definiti per l'anno 2024	Obiettivi definiti per l'anno 2025
Principi di pari opportunità, inclusione ed equità salariale, senza distinzioni di genere, orientamento politico, sessuale, religioso, stato civile, etc., con particolare riguardo per il periodo di riferimento in corso al "gender pay gap" e alla "gender diversity inclusion";	Rapporto tra personale del genere meno rappresentato e totale del personale			48%
	Rapporto tra personale inquadrato nelle categorie dei Quadri Direttivi e Dirigenti e totale del personale inquadrato nelle medesime categorie			35%
	Popolazione dirigenziale del genere meno rappresentato a capo di strutture organizzative (no specialisti)			20%
	Equilibrio di genere nelle assunzioni	50% (± 5%)	50% (± 5%)	50% (± 5%)
	Rapporto tra media della remunerazione fissa del personale del genere meno rappresentato inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi e medesima media del genere maggiormente rappresentato.			95%
	Definizione delle modalità di correzione degli eventuali scostamenti residuali.			
	Rapporto tra media della remunerazione fissa del personale del genere meno rappresentato inquadrato nella categoria dei Dirigenti e medesima media del genere maggiormente rappresentato. Nel rapporto sono esclusi gli specialisti.			+3%
Progetti di sviluppo sociale, culturale ed ambientale nell'ambito del territorio di riferimento;		Pilota del progetto AWorld	Progetto Aworld per tutta la popolazione aziendale	Progetto sul sociale
Progetti di riduzione dell'impatto ambientale dell'azienda per il tramite di scelte organizzative; partnership e acquisto di servizi e forniture che siano conformi ai principi ESG;	Revisione delle policy organizzative interne al fine della riduzione dell'impatto ambientale e assicurare la compliance con le migliori pratiche ESG (ambiente, sociale)	A livello esemplificativo: Travel Policy Car Policy Smart Working Policy Welfare Policy Digital Collaboration	Implementazione dei processi	Massa a regime degli interventi previsti e incremento degli effetti attesi
Formazione del personale in materia ESG	Predisporre programmi di formazione e sensibilizzazione ai principi ESG attraverso l'intera organizzazione, oltre che per la rete dei consulenti finanziari (% minima di popolazione coinvolta)	30%	65%	100%

- Modalità di erogazione del bonus.

Per tutti i soggetti rientranti nella categoria dei "Risk takers" con bonus (ABP) > 50.000,00 il bonus prevede una componente differita, come di seguito indicato:

- 80% bonus "up front - cash" a maggio 2024;
- 20% bonus "differita - cash" a maggio 2025.

Per alcuni soggetti non rientranti nella categoria dei "Risk takers" è previsto un differimento con durata 24 mesi.

Non sono previsti, al momento, benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica per volontà del Gruppo Bancario (c.d. *golden parachute*).

Al fine di mantenere un adeguato allineamento tra struttura retributiva e assunzione di rischi, al personale viene richiesto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulle retribuzioni o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi adottati.

Per quanto riguarda i collaboratori del Gruppo Bancario con contratto di agenzia (Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede), la forma di remunerazione ricorrente, in quanto costituita da provvigioni prive di valenza incentivante, è parificata alla componente fissa della remunerazione dei collaboratori dipendenti.

Per la categoria "Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede" e rientranti nella popolazione "personale più rilevante" per l'anno 2023 è stato contrattualizzato un sistema di remunerazione "non ricorrente" a cui si applicano le indicazioni previste dalla Politica di remunerazione di Gruppo.

Tale sistema di remunerazione "non ricorrente" è stato implementato garantendo l'assenza di conflitti di interessi con i clienti.

GRUPPO BANCARIO ERSEL

La componente variabile del personale più rilevante, nel suo complesso, non può essere di regola superiore al 100% della componente fissa della remunerazione complessivamente percepita. L'Assemblea ordinaria può tuttavia, elevare su proposta del Consiglio di Amministrazione il rapporto tra componente variabile e componente fissa fino al massimo consentito ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza (e quindi, attualmente, fino al 200%).

In riferimento alla politica di remunerazione 2023, nessun dipendente del Gruppo Ersel rientrante nella categoria del "personale più rilevante" ha ricevuto una remunerazione variabile che supera il rapporto di 1:1 rispetto alla remunerazione fissa.

L'ammontare complessivo di remunerazione variabile (bonus pool) si basa su risultati effettivi e duraturi, tiene conto anche di obiettivi qualitativi e deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del Gruppo Bancario senza limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Per l'esercizio 2023 i valori di TCR ed LCR sono stati calcolati per il Gruppo Bancario Ersel.

Il valore del TCR per l'anno 2023 era pari a 37,35% e il LCR era pari a 297,46% e il risultato ante imposte era positivo. La verifica di tale parametro è stata effettuata includendo l'intero bonus pool di competenza dell'anno.

Per quanto riguarda Ersel asset Management SGR S.p.A., il risultato ante imposte era positivo

La verifica di tale parametro è stata effettuata includendo il bonus pool di competenza della Società dell'anno.

Anche gli obiettivi ESG definiti per l'esercizio 2023 sono stati validamente raggiunti.

Pertanto, tutti i "gate" previsti a livello di Gruppo e delle singole società nonché per la categoria dell'Alta Dirigenza sono stati superati.

L'ammontare dell'eventuale bonus (nonché eventuali incrementi della componente fissa della remunerazione e di qualifica) viene definito annualmente attraverso un processo di valutazione al quale prendono parte l'Amministratore Delegato della Capogruppo, gli appartenenti alla cd. "Alta Dirigenza".

- c) Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex post per i rischi
- d) I rapporti fra la remunerazione variabile e quella fissa del "personale più rilevante"
- e) Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati

In merito ai punti c – d – e sono previsti i presidi di seguito illustrati, al fine di garantire un approccio orientato ad una sana e prudente gestione del rischio e alla coerenza con gli obiettivi aziendali di lungo periodo:

i) differimento temporale

Il Gruppo Bancario applica a tutti i Dipendenti con qualifica di "personale più rilevante" il differimento del 20% della remunerazione variabile a 12 mesi.

Il riconoscimento successivo della componente differita è subordinato all'assenza in corso d'anno di fatti o eventi - riconducibili all'operato del dipendente/collaboratore - che abbiano causato pregiudizio al Gruppo Bancario e alla valutazione di specifici indicatori di criticità.

In ogni caso, la Quota Differita non verrà, in via definitiva, riconosciuta ai soggetti che risultino aver determinato o concorso a determinare:

- Comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- Violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 (o 36) e seguenti o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53 commi 4 e seguenti, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- Comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo Bancario;
- Abbiano rassegnato dimissioni volontarie;

GRUPPO BANCARIO ERSEL

ii) indicatori di performance corretti per il rischio

Ai fini della determinazione della parte variabile della retribuzione (ABP), il Gruppo Bancario determina in prima istanza il c.d. bonus pool.

L'erogazione del bonus pool alle diverse aree - e quindi della parte variabile della retribuzione (bonus) individuale - deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca, senza limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Deve comunque rispettare i "gate" di accesso di cui sopra.

iii) strumenti equity

il Gruppo Bancario ad oggi non implementa ai fini del riconoscimento della componente variabile della remunerazione strumenti finanziari.

iv) compatibilità con i livelli di patrimonializzazione e redditività della Banca

v) analisi pluriennale delle performance:

Nella valutazione delle performance, si terrà conto della "storia" dell'individuo e dei risultati conseguiti anche negli anni precedenti.

vi) promozione della cultura della conformità alle norme

Costituiscono elementi rilevanti ai fini delle valutazioni delle prestazioni delle risorse il rispetto delle normative interne ed esterne applicabili al Gruppo Bancario e la "cultura" del controllo e della conformità dimostrata.

vii) assenza di conflitti di interesse

E' previsto che i meccanismi retributivi siano coerenti con la disciplina dei conflitti di interesse come anche declinata nelle policy e nelle procedure interne.

viii) indipendenza delle funzioni aziendali di controllo:

E' previsto che l'eventuale parte variabile della retribuzione dei componenti delle funzioni aziendali di controllo sia indipendente dalle performance delle unità organizzative su cui esercitano il ruolo di controllo.

ix) assenza di clausole speciali di fine rapporto:

Non sono, di norma, previste pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica per volontà del Gruppo Bancario (c.d. "golden parachute").

f) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite tra le categorie di personale

Sebbene il perimetro di applicazione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Ersel comprenda solo la Capogruppo ed OnlineSIM, al fine della presente informativa vengono ricomprese tutte le società italiane facenti parte del Gruppo Bancario Ersel.

<i>Area</i>	<i>Remunerazione Complessiva</i>
Private Banking - Dipendenti	5.213.320
Private Banking - Agenti	9.074.000
Gestioni individuali e collettive + Advisory	3.395.553
Negoziazione	583.287
Online SIM	896.553
Servizi Fiduciari	2.154.029
Funzioni di Controllo	774.324
Strutture di supporto al Business	2.414.637
Funzioni Corporate	4.726.669
	29.232.371

Nei conteggi non sono compresi gli importi riferiti al punto g.

GRUPPO BANCARIO ERSEL

g) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e membri del personale più rilevante

<i>Categoria di personale più rilevante</i>	<i>N. soggetti</i>	<i>Remunerazione Complessiva</i>	<i>Remunerazione Fissa</i>	<i>Remunerazione Variabile</i>
Membri dei CdA (esecutivi e non esecutivi esclusi i soggetti di cui al successivo par. j)	16	548.334	548.334(*)	-
Alta dirigenza esclusi i soggetti di cui al successivo par. j)	7	2.059.576	1.465.661	593.915
Responsabili di area di business e responsabili di sede	12	2.391.015	1.779.602	611.412
Responsabili delle Funzioni di Controllo	5	425.724	391.480	34.244

(*) di cui €127.500 riversati alla Società di appartenenza e €20.000 non incassati

h) gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite

<i>Remunerazione variabile differita non attribuita (anni di performance precedenti)</i>	<i>Variabile differito pagato nell'anno 2023</i>	<i>Variabile differito non pagato nell'anno 2023</i>
1.354.855	450.336	904.519

i) informazioni sulla remunerazione complessiva dei presidenti, dei vice-presidenti e dei direttori generali

<i>N. soggetti</i>	<i>Remunerazione Complessiva</i>	<i>Remunerazione Fissa</i>	<i>Remunerazione Variabile</i>
6	987.095	798,399 ^(*)	188.696

(*) di cui 20.000 riversati alla Società di appartenenza

Si indicano nella tabella sottostante i compensi percepiti dai componenti dell'Organo di Gestione nelle sue funzioni di gestione e di supervisione strategica per quanto riguarda la Capogruppo Ersel.

Nominativo	Carica ricoperta	Dal	Al	Remunerazione totale
GUIDO GIUBERGIA	Presidente	01/01/2023	31/12/2023	150.000
ALBERTO ALBERTINI	Vice Presidente	01/01/2023	31/12/2023	150.000
ANDREA ROTTI	Amministratore Delegato	01/01/2023	31/12/2023	73.333
ALESSANDRO LORENZI	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	40.000
FRANCESCA GIUBERGIA	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	25.000
ANDREA RAYNERI	Consigliere	01/01/2023	31/12/2023	15.000
EMANUELA CERNOIA	Consigliere Indipendente	01/01/2023	31/12/2023	25.000
VERA PALEA	Consigliere Indipendente	01/01/2023	31/12/2023	0 (*)
Alta dirigenza	7 soggetti (**)	01/01/2023	31/12/2023	2.346.804

(*) La dott.ssa Vera Palea ha rinunciato al compenso

(**) Direttore Generale, 4 Vicedirettori Generali, altri Dirigenti Strategici

Criteria quantitativi (Art. 7 Reg. UE 604/2014):

- a) Attribuzione di una remunerazione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nel precedente esercizio finanziario.
- b) Rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario.
- c) I membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
 - a. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore a 500.000 euro e alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a);

GRUPPO BANCARIO ERSEL

b. l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.

<i>Criterio</i>	<i>N. soggetti</i>	<i>Remunerazione Complessiva</i>	<i>Remunerazione fissa</i>	<i>Remunerazione variabile</i>
A	2	2.146.978	2.146.978	
C	1	654.153	637.153	17.000

I soggetti inclusi in questa tabella rientrano anche nella precedente tabella al punto F.

l) Importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie

L'ammontare complessivo dei compensi variabili riferito all'esercizio 2023 è pari a 3.639.573,46 euro lordi (costo azienda 4.622.214,33 euro), di cui 1.339.300,46 euro a beneficio del "personale più rilevante".

Le componenti variabili sono riconosciute esclusivamente in contanti; non vengono utilizzati strumenti finanziari.

m) Importi delle remunerazioni differite esistenti suddivise in quote attribuite e non attribuite

L'importo dalle remunerazioni differite, riferite all'esercizio 2023, è pari ad un importo complessivo di € 500.257; la percentuale di differimento è pari al 20% della remunerazione variabile con un differimento di 12 mesi. Vi sono alcune eccezioni riferite a soggetti non rientranti nel personale più rilevante:

- quattro casi di differimento a 6 mesi del 50% dell'importo
- due casi di differimento a 24 mesi del 20% dell'importo variabile.

n) Importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati

Nel corso dell'anno 2023 è stata pagata la quota differita della remunerazione variabile riferita all'esercizio 2020, per un importo pari a € 372.136,43, e del 2021, per un importo pari a € 78.200,44.

o) Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e fine di rapporto pagati durante l'esercizio e numero dei relativi beneficiari

Sono stati definiti incentivi all'esodo per 4 dipendenti e un ammontare complessivo di € 110.500,00; nessuno tra questi rientra tra i soggetti appartenenti alla categoria del personale più rilevante.

E' stata riconosciuta 1 UT di ingresso per un ammontare di € 5.000,00.

p) Importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, numero dei relativi beneficiari e importo più elevato pagato ad una singola persona

Sono stati liquidati trattamenti di fine rapporto relativi a 10 dipendenti per un totale di € 193.192,92. L'importo più alto è pari a € 169.817,95, riguardante un lavoratore rientranti nella categoria del "personale più rilevante".

GRUPPO BANCARIO ERSEL

q) il numero di persone remunerate con 1 milione di Euro o più per esercizio, ripartito in fasce di pagamento di 500 000 Euro e per le remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di Euro

Fasce di pagamento	N. Beneficiari
Da 1.000.000 Euro a 1.500.000 Euro	2
Da 1.500.001 Euro a 2.000.000 Euro	0
Da 2.000.001 Euro a 2.500.000 Euro	0

Definizioni:

- LCR: Liquidity Coverage Ratio, è un indicatore, a breve periodo, che misura il profilo di rischio liquidità del Gruppo / Società che mira ad assicurare il mantenimento di un livello adeguato di attività liquide non vincolate che possano essere facilmente e immediatamente convertite in contanti;
- TCR: Total Capital Ratio, è un indicatore che misura il rapporto tra il patrimonio di vigilanza (patrimonio di base + patrimonio supplementare, dedotte, con specifiche e dettagliate modalità, le partecipazioni e le altre interessenze possedute in enti creditizi e/o finanziari) e il valore delle attività ponderate per il rischio.