

POLICY DI GRUPPO

Politiche di remunerazione, di incentivazione e valutazione del
Personale

[art.VII.VI.21 Regolamento BCSM n.2024-05]

Tipo documento	Policy
Versione	2.0
Edizione	Marzo 2026
Approvato dal CdA nella seduta del:	12/03/2026

1. Glossario	3
2. Premessa.....	4
2.1 Obiettivi del documento.....	4
2.2 Normativa di riferimento	4
2.3 Adozione, aggiornamento e diffusione del documento	5
3. Individuazione dei Soggetti Rilevanti	5
4. Obiettivi delle politiche e principi generali	5
5. Struttura della remunerazione	6
6. Remunerazione e incentivazione del Personale	6
7. Disposizioni di carattere generale applicabili al Sistema di incentivazione.....	7

1. Glossario

Agente collegato: agente collegato, inclusa la figura del promotore finanziario, così come definito dall'art. 1 della LISF;

Banca o Bac o Capogruppo o Società: Banca Agricola Commerciale Spa;

Consiglio di Amministrazione (CdA): Organo con funzione di supervisione strategica;

Impresa di investimento: impresa così definita dall'art. 1 della LISF (società che svolge una o più attività o presta uno o più servizi di cui alla lettera D dell'Allegato 1). Sulla base dei servizi e attività di investimento forniti, attualmente Bac e Bac Investments Spa sono imprese di Investimento.

Operazione personale: negoziazione su uno strumento finanziario realizzata da, o per conto di, un soggetto rilevante, a condizione che sia soddisfatta almeno una delle seguenti condizioni:

- I) il soggetto rilevante agisce al di fuori dell'ambito delle attività che svolge nella sua veste professionale;
- II) l'operazione è eseguita per conto di una delle seguenti persone:
 - il soggetto rilevante;
 - una persona con cui il soggetto rilevante ha stretti legami o "rapporti di parentela qualificati", intendendosi come tali i seguenti:
 - a) il coniuge o altro partner equiparato al coniuge a norma del diritto nazionale del soggetto rilevante;
 - b) i figli propri o del soggetto di cui alla lettera a);
 - c) ogni altro parente o affine che abbia convissuto per almeno un anno con il soggetto rilevante alla data dell'operazione considerata;
 - una persona nei confronti della quale il soggetto rilevante ha un interesse significativo, diretto o indiretto, nel risultato dell'operazione diverso dal pagamento di onorari o commissioni per l'esecuzione.

Organo competente: organo del quale l'esponente è componente (Consiglio di Amministrazione o Collegio Sindacale) o, nel caso del Direttore Generale o del Direttore Vicario, il Consiglio di Amministrazione che ne conferisce gli incarichi;

Personale: indica le persone fisiche e gli agenti collegati (inclusa la figura del promotore finanziario, così come definito dall'art.1 della LISF), dipendenti e collaboratori della Banca o delle controllate, a contatto con la clientela, che prestano consulenza in materia di investimenti e/o forniscono ai clienti informazioni riguardanti strumenti finanziari, servizi di investimento o servizi accessori per conto della Banca o delle controllate.

Rapporti di rilevanza economica: rapporti di lavoro o rapporti continuativi o periodici di tipo professionale, o altri rapporti "intuitu personae" tali da influire sull'indipendenza del soggetto quale esponente aziendale dell'impresa di investimento.

Soggetto Rilevante: soggetti così definiti dal Regolamento BCSM n.2024-05, e precisamente il soggetto appartenente ad una delle seguenti categorie:

- III) membro del Consiglio di Amministrazione, socio o persona avente compiti direttivi o agente collegato della stessa impresa di investimento;
- IV) membro del Consiglio di Amministrazione, socio o persona avente compiti direttivi presso l'agente collegato della stessa impresa di investimento;
- V) dipendente della stessa impresa di investimento o di un suo agente collegato, nonché ogni altra persona fisica i cui servizi sono a disposizione e sotto il controllo dell'impresa di investimento stessa o di un suo agente collegato e che partecipa alla prestazione di servizi e attività di investimento da parte della medesima impresa di investimento;
- VI) persona fisica che partecipa direttamente alla prestazione di servizi alla stessa impresa di investimento o a un suo agente collegato, sulla base di un accordo di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione di servizi e attività di investimento da parte della medesima impresa di investimento.

Stretti legami: legami così definiti all'art.1 della LISF, una situazione nella quale due o più persone fisiche o giuridiche sono legate secondo una delle seguenti modalità:

- a) da una partecipazione, ossia dal possesso, diretto o tramite un legame di controllo, del 20 % o più dei diritti di voto o del capitale di un'impresa;
- b) da un legame di controllo tra loro;
- c) da un legame di controllo duraturo di entrambe o tutte allo stesso soggetto terzo.

2. Premessa

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario BAC (di seguito anche Gruppo), redatte ai sensi di quanto previsto dal Regolamento BCSM n.2024-05.

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono state definite dalla Capogruppo con l'obiettivo di perseguire un'applicazione unitaria della normativa di riferimento, in coerenza con il principio di proporzionalità, oltreché di assicurare il rispetto dei requisiti minimi applicabili.

2.1 Obiettivi del documento

Il Regolamento n.2024-05 ha introdotto una disciplina organica in materia di servizi di investimento con l'obiettivo di rafforzare la tutela della clientela in ambito di operatività finanziaria e di investimenti in strumenti finanziari, e di allineare l'ordinamento sammarinese agli standard vigenti già da tempo nell'Unione Europea, di cui al framework MIFID2 (Direttiva 2014/65/UE relativa ai mercati degli strumenti finanziari) e MIFIR (Regolamento (UE) n. 600/2014 sui mercati degli strumenti finanziari).

La presente Policy, in conformità all'art. VII.VI.21 (Sistemi di remunerazione e di incentivazione e valutazione del personale) Parte X Titolo VII (Incentivi) del Regolamento 2024-05 in materia di servizi e attività di investimento, è volta a:

- garantire che la Banca eviti di remunerare e di incentivare il proprio personale secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti;
- evitare che la Banca paghi, o fornisca benefici non monetari, a qualsiasi soggetto diverso dal cliente, o da una persona che agisca per conto di questi, a meno che i pagamenti o i benefici:
 - o abbiano lo scopo di accrescere la qualità del servizio fornito al cliente;
 - o non pregiudichino l'adempimento dell'obbligo di agire in modo onesto, equo e professionale nel migliore interesse del cliente.

In particolare, le politiche e pratiche retributive non devono creare conflitti di interesse o incentivi che possano indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell'impresa a potenziale discapito di un cliente.

Le politiche e pratiche retributive si applicano a tutti i soggetti rilevanti che hanno un impatto diretto o indiretto sui servizi - anche se accessori - prestati o sulla condotta aziendale, indipendentemente dal tipo di clienti, nella misura in cui la retribuzione di tali soggetti e gli incentivi analoghi di cui godono possano creare un conflitto di interesse che li incoraggi ad agire contro gli interessi di un cliente del Gruppo.

Al fine di garantire maggiore trasparenza delle operazioni realizzate per conto della clientela ed incrementare il sistema di tutele dei clienti, anche per assicurare decisioni maggiormente consapevoli in materia di investimenti, sono fissati principi e procedure in materia di incentivi e sistema retributivo.

La presente Policy ha lo scopo di disciplinare l'attuazione degli obblighi in tema di incentivi e pratiche retributive, prevedendo la procedura per la corretta individuazione degli incentivi pagati in relazione alla prestazione di servizi di investimento e accessori, per la verifica di legittimità e la definizione delle misure di gestione degli stessi.

La retribuzione e gli incentivi analoghi non devono essere basati esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi, ma devono tenere conto di adeguati criteri qualitativi che riflettano la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti.

L'equilibrio tra componenti fissi e variabili della retribuzione è mantenuto in qualsiasi circostanza, di modo che la struttura retributiva non favorisca gli interessi della Banca o dei suoi soggetti rilevanti a discapito degli interessi di un cliente.

2.2 Normativa di riferimento

Si riportano le principali fonti normative primarie e secondarie esterne:

- Direttiva 2017/565/UE;
- Legge 17 novembre 2005 n. 165 "Legge sulle imprese e sui servizi bancari, finanziari e assicurativi" (LISF);

- Decreto Delegato 29 marzo 2019 n. 61 "Disposizioni in materia di mercati degli strumenti finanziari e abusi di mercato in recepimento delle Direttive 2014/65/UE e 2014/57/UE e dei relativi Regolamenti (UE) n. 600/2014 e n. 596/2014";
- Regolamento BCSM n. 2024-05 in materia di servizi e attività di investimento.

2.3 Adozione, aggiornamento e diffusione del documento

La presente Policy è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previa valutazione della Funzione di Compliance, e successivamente dal Consiglio di Amministrazione delle Società controllate rientranti nell'ambito di applicazione della normativa di riferimento.

Il documento è soggetto a revisione in presenza di modifiche, integrazioni o nuove normative che ne influenzano il contenuto.

3. Individuazione dei Soggetti Rilevanti

Sulla base della normativa di riferimento, la Banca ha individuato nel novero dei Soggetti Rilevanti i soggetti appartenenti ad una delle seguenti categorie:

- a) azionisti (persone fisiche) che detengono una partecipazione superiore al 5 (cinque) per cento del capitale della Banca rappresentato da azioni con diritto di voto nelle assemblee ordinarie Soci;
- b) membri del Consiglio di Amministrazione;
- c) Capo della Struttura Esecutiva, Dirigenti, Funzionari e tutto il personale partecipante alla prestazione di servizi e attività di investimento;
- d) tutte le persone fisiche che partecipano alla prestazione di servizi di investimento sulla base di un accordo di esternalizzazione e/o di agenzia avente per oggetto la prestazione di servizi di investimento e l'esercizio di attività di investimento.

L'elenco dei Soggetti Rilevanti è aggiornato da U.O Personale per i dipendenti e dall'U.O Segreteria Legale e Affari Societari per amministratori e azionisti.

4. Obiettivi delle politiche e principi generali

Il Gruppo Bancario, mediante l'applicazione delle proprie Politiche di remunerazione e incentivazione, intende garantire il migliore allineamento tra gli interessi degli azionisti, del management della banca e di tutti gli stakeholders, mediante la corretta correlazione tra risultati conseguiti e sostenibilità.

Le Politiche rappresentano infatti una importante leva gestionale nei confronti degli amministratori, del management e di tutti coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, favorendo il governo del Gruppo, la competitività, l'attrattività e il mantenimento di professionalità adeguate alle esigenze delle singole Società del Gruppo.

È inoltre scopo delle politiche retributive del Gruppo garantire un'adeguata remunerazione a fronte di una performance durevole, che permetta, al contempo, di valorizzare il personale, riconoscere il contributo individuale al raggiungimento dei risultati e disincentivare condotte non improntate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di rispetto delle norme o che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative.

Le Politiche definiscono le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca con l'obiettivo di favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione.

In particolare, le Politiche sono definite con l'obiettivo di:

- favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo finanziari e non finanziari in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e

patrimonializzazione;

- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela e assicurare la riduzione di possibili conflitti di interesse;
- garantire il costante equilibrio tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
- garantire l'adozione di meccanismi di correzione al rischio ex ante ed ex post (malus e claw back) anche al fine di penalizzare eventuali comportamenti scorretti o fraudolenti da parte del personale nei confronti della clientela, della Banca e/o del Gruppo;
- prevedere, soprattutto per il personale della rete commerciale, obiettivi sia di natura quantitativa che qualitativa al fine di garantire la correttezza nelle relazioni con la clientela, il contenimento dei rischi legali e reputazionali nonché la tutela e fidelizzazione della clientela;
- garantire la neutralità rispetto al genere del personale e, pertanto, assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

5. Struttura della remunerazione

Il pacchetto retributivo riservato al personale dipendente è strutturato sulla base delle seguenti componenti:

- remunerazione fissa e benefit ricorrenti, di norma associati a tale componente della remunerazione;
- remunerazione variabile.

Sono equiparabili alla remunerazione fissa gli emolumenti deliberati dall'Assemblea a favore dei componenti degli Organi Aziendali (CdA e Comitati) nonché gli eventuali gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni degli stessi.

6. Remunerazione e incentivazione del Personale

Le Società del Gruppo possono utilizzare i seguenti sistemi di incentivazione variabile di breve termine al fine di stimolare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento prestabiliti, coerenti con i piani strategici aziendali e con la politica di rischio, in una prospettiva di sostenibilità della performance nel medio-lungo periodo:

A. Sistemi di incentivazione formalizzati

Sistemi formalizzati di valutazione della performance annuale, i cui destinatari sono definiti sulla base di criteri di rilevanza organizzativa della posizione a livello di complessità. Il funzionamento dei sistemi di incentivazione formalizzati prevede la definizione di una scheda di obiettivi individuale (cfr. Sistema premiante).

B. Sistemi premiali Dirigenti

È possibile prevedere per il Direttore Generale e per i Dirigenti, in alternativa ai sistemi incentivanti formalizzati di cui al punto precedente, sistemi premiali che garantiscano la correlazione dei premi stessi all'effettività/stabilità dei risultati in termini di performance misurate al netto dei rischi, nonché una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito.

C. Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (una tantum)

Le erogazioni una tantum vengono riconosciute a singoli soggetti (o gruppi di soggetti) in un'unica soluzione con l'obiettivo di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura. Tali erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto e di natura non continuativa.

D. Ulteriori componenti incentivanti

Tali componenti sono da intendersi ancorate al buon esito di progettualità di particolare rilevanza che trovano nel corso dell'anno di competenza il loro svolgimento; esse devono essere puntualmente identificate dal Consiglio di Amministrazione unitamente ai potenziali destinatari e alle modalità di rendicontazione delle stesse nonché alle connesse regole di distribuzione. Rientrano in tale cluster anche le speciali erogazioni riconosciute a tutto il personale in occasione di particolari ricorrenze o fatti straordinari qualora "non marginali".

7. Disposizioni di carattere generale applicabili al Sistema di incentivazione

Il modello da adottare deve essere basato su criteri e regole funzionali volti a garantirne la conformità alle norme in materia e più in generale la corretta gestione dei rapporti con la clientela, attraverso:

- a) l'applicazione di proprie Politiche di remunerazione e incentivazione, funzionali a garantire il migliore allineamento tra gli interessi degli azionisti, del management e dei dipendenti della banca e di tutti gli stakeholders, mediante la corretta correlazione tra risultati conseguiti e sostenibilità;
- b) la definizione dei principi e degli obiettivi previsti nel Sistema Premiante devono contemplare la scrupolosa osservanza delle normative vigenti in materia ed in particolare per gli aspetti creditizi e di antiriciclaggio oltre alla coerenza con i profili di rischio individuati nel RAF e i livelli e le strategie della Banca in materia di requisiti di capitale, di liquidità ed obiettivi di redditività;
- c) gli obiettivi identificati devono essere specifici, misurabili, realizzabili, rilevanti e con una scadenza determinata. Nell'identificazione degli obiettivi debbono essere adottati sia criteri quantitativi che qualitativi, al fine di consentire la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti nonché la qualità dei servizi prestati ai clienti medesimi;
- d) il corretto e costante monitoraggio delle prestazioni conseguite. A tale proposito, debbono essere identificate le Strutture competenti (owners) e le correlate attività.

Si precisa inoltre che, qualora le controllate del Gruppo BAC, intendano adottare analoghe iniziative su sistemi di incentivazione, sarà necessaria la preventiva condivisione con la Capogruppo.